

RESUMEN EJECUTIVO

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

2010

30 de noviembre de 2011

Nota para el lector: Los datos incluidos en este informe no tienen que coincidir necesariamente con los proporcionados a través de otras fuentes oficiales, ya que para su cálculo se ha seguido una metodología específica definida en el Plan de Evaluación de Subsistema de Formación Profesional para el Empleo 2010.

Evaluación desarrollada con la colaboración de Red2Red Consultores S.L.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. METODOLOGÍA	5
3. PRINCIPALES RESULTADOS	9
3.1. <i>INDICADORES CORRESPONDIENTES AL CRITERIO DE CALIDAD</i>	9
3.2. <i>INDICADORES CORRESPONDIENTES AL CRITERIO DE REALIZACIÓN</i>	12
3.3. <i>INDICADORES CORRESPONDIENTES AL CRITERIO DE EFICACIA</i>	21
3.4. <i>INDICADORES CORRESPONDIENTES AL CRITERIO DE EFICIENCIA</i>	38
3.5. <i>INDICADORES CORRESPONDIENTES AL CRITERIO DE IMPACTO</i>	41
4. BUENAS PRÁCTICAS EN 2010	49
5. REFLEXIONES SOBRE LOS RESULTADOS Y APUNTES PARA LA MEJORA	51

1. INTRODUCCIÓN

El informe que se presenta a continuación es el resumen ejecutivo de los trabajos desarrollados para la ejecución del Plan Anual de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del subsistema de formación profesional para el empleo en 2010.

Aunque existen experiencias de evaluación previas en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo (se han evaluado diferentes iniciativas, programas o convocatorias), es la primera vez que se realiza un ejercicio de evaluación centrado en la formación impartida, a través de las distintas iniciativas y modalidades de formación, por el conjunto de actores que participan en el subsistema.

Por tanto, además del incuestionable valor que tienen los análisis de los indicadores previstos desde el punto de vista de los resultados, es necesario destacar la importancia que tiene esta primera evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo desde el punto de vista de los procesos de coordinación y gobernanza del subsistema.

Al tratarse de la primera vez que se ponía a prueba el diseño del plan, al mismo tiempo que se obtenían los resultados, se ha testado la metodología propuesta, consolidado algunos procesos e identificado posibles mejoras de cara a siguientes ediciones, especialmente en lo relativo a las fuentes de información.

Pero quizá lo más relevante de este ejercicio es el impulso que supone para extender la cultura de la evaluación en el marco de las políticas públicas, en particular, en las políticas activas de empleo, materializando así un mandato normativo que en los últimos años ha ido ganando presencia en la regulación de las políticas de activas de empleo en España.

En este sentido, la participación y la implicación de los actores en las distintas fases de la evaluación han sido claves, debiendo entenderse como un resultado por sí mismo y una experiencia muy positiva dentro de la gestión de las políticas de empleo y formación profesional.

Así, el documento que se presenta a continuación se estructura del siguiente modo:

- Un primer capítulo en el que se resumen los **principales aspectos metodológicos** de la evaluación.
- A continuación, el capítulo en el que se muestran los **resultados de los indicadores** analizados, organizados por los criterios previstos: calidad, realización, eficacia, eficiencia e impacto.
- El capítulo donde se resumen el análisis de las **buenas prácticas** en evaluación desarrolladas durante el 2010 en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo.
- Y por último, un capítulo de reflexiones sobre los resultados y apuntes para la mejora del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Por último es necesario agradecer a las Comunidades Autónomas y a la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo su colaboración y participación en la ejecución de este Plan de Evaluación.

2. METODOLOGÍA

El **ámbito de aplicación** del Plan de Evaluación (ámbito material), incluye las distintas iniciativas de formación que integran el subsistema de formación profesional para el empleo (formación de demanda, formación de oferta, formación en alternancia con el empleo y acciones de apoyo y acompañamiento a la formación). El **ámbito temporal** se circunscribe al año 2010, es decir, los análisis se centran en la formación impartida y finalizada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2010, ambos incluidos.

Los **objetivos** de la evaluación se pueden clasificar en cuatro bloques, que a su vez se corresponden casi íntegramente con los criterios de evaluación contemplados en el artículo 37 punto 2 del R.D 395/2007:

- ❑ **Objetivos de calidad.** Medir y valorar la calidad de la formación desarrollada en 2010, 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. Este criterio cuenta con 11 indicadores.
- ❑ **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. El plan prevé el análisis de 4 indicadores de realización y 13 de eficacia.
- ❑ **Objetivos de eficiencia.** Determinar el grado de optimización del resultado obtenido en relación con los recursos económicos y medios empleados. Son 3 los indicadores de eficiencia previstos en el plan.
- ❑ **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. El plan cuenta con 6 indicadores de impacto.

Por último, el cuadro 1 sintetiza, de manera esquemática, las principales características de esta evaluación, tal y como se definen en el propio Plan de Evaluación.

Cuadro 1. Principales características de la evaluación definidas en el Plan de Evaluación 2010

Enfoque y conceptualización	Condicionantes y límites de la evaluación	Fichas de indicadores. Estructura
<ul style="list-style-type: none">● Evaluación ex-post de carácter anual.● Proceso participativo de selección de indicadores: método <i>bottom-up</i>.● Marcado carácter cuantitativo.	<ul style="list-style-type: none">● Amplitud y diversidad del subsistema.● Carencia de un enfoque integral de planificación.● Disponibilidad y calidad de la información.	<ul style="list-style-type: none">● Denominación y codificación.● Justificación del indicador.● Definición.● Cálculo.● Unidad de medida.● Ámbito de aplicación.● Fuentes de información.● Variables de desagregación.● Interpretación del indicador.

Las principales **limitaciones** encontradas durante el desarrollo operativo de la evaluación responden al escaso periodo de tiempo disponible para la puesta en marcha y ejecución de un proceso de

tratamiento y recogida de la información con un número importante de agentes implicados y fuentes de información diversas y dispersas.

Otros aspectos relacionados con el proceso de recogida de información (las dificultades para identificar a los interlocutores, la falta de homogeneidad en la forma de recibir la información y los envíos escalonados por parte de los agentes, fundamentalmente) también tuvieron incidencia en el desarrollo de los trabajos. No obstante, todos ellos se fueron solventando durante la ejecución del proyecto.

Respecto a los indicadores, estas son algunas consideraciones generales que permiten dar una idea resumida de la solidez (diferente en función de la información disponible) de cada uno de los bloques o criterios previstos:

- En realización y eficacia, con carácter general, y a salvo de las diferencias (frecuentes y de diferente alcance) en la información de origen que se ha recibido, se considera que existe una base sólida para el análisis. No obstante, respecto a los indicadores de realización es necesario destacar una limitación importante respecto a la contabilización del número de participantes que afecta fundamentalmente a los planes de ocupados. Esta debilidad, ya identificada durante el diseño del plan, se produce debido a que los tiempos de gestión de las convocatorias no suelen coincidir con el año natural y los sistemas de gestión de la mayor parte de los agentes no permiten identificar claramente el número de participantes que finalizaron su formación durante 2010 hasta no haber cerrado la gestión de la convocatoria en cuestión o, lo que es lo mismo, hasta no haber cerrado el 100% de los expedientes incluidos en la convocatoria.
- En **calidad**, es posible distinguir dos bloques:
 - El primero, relativo a los indicadores extraídos a partir de los cuestionarios de calidad que ofrecen la limitación de ser representativos únicamente para el conjunto del Estado y para la iniciativa de oferta.
 - El segundo, relacionado con los indicadores CAL09 al CAL11, donde la información con la que se cuenta es más fiable y, por su propia naturaleza y por las fuentes de las que se extrae, asimilable a los del bloque de Realización y Eficacia.
- Se carece de una buena parte de la información de base referida al criterio de **eficiencia**. En otras ocasiones, sí que se dispone de la información pero no es posible desagregarla como estaba previsto. De hecho, la información referida a formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados es la única que puede ser considerada consistente. En consecuencia, los datos que se proporcionan deben ser tomados con mucha cautela y no se ha podido dar a conocer los datos correspondientes a algunos de los indicadores.
- Finalmente, en el caso de **impacto** la información es desigual en función del tipo de indicador, lo que supone que hay casos en los que no es posible ofrecer esta información o, de nuevo, en los que no se pueden realizar todas las desagregaciones previstas.

A pesar de todas estas limitaciones, el informe que hoy se presenta debe ser considerado un éxito, ya que constituye una base de información compartida por todos los agentes, y que puede ser entendida como punto de partida para otros ejercicios evaluativos a cargo de estos mismos agentes.

Respecto a las **fuentes de información**, a lo largo del proceso de evaluación se han identificado aspectos y particularidades que es necesario tener en cuenta para hacer una correcta interpretación de

la información mostrada en cada indicador. Las principales observaciones se muestran en el siguiente cuadro.

Cuadro 2. Fuentes de información.

Fuente de información		Observaciones
Información de cuestionarios para la evaluación de la calidad realizados por las administraciones competentes.		<p>Las fuentes de información para los indicadores CAL01-08 han sido las bases de datos de los distintos agentes responsables de la gestión de la formación (comunidades autónomas, FTFE y direcciones provinciales del SEPE) o, en su defecto, los propios cuestionarios de satisfacción que son cumplimentados por el alumnado de las acciones formativas (denominados 'cuestionarios de calidad').</p> <p>Debido a las dificultades para disponer de esta información (CAL01-08) dentro de los plazos previstos, se decidió utilizar una muestra que garantizase, al menos, la representatividad a nivel estatal.</p>
Bases de datos de formación de los distintos agentes.	Bases de datos de formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE.	<p>Ha sido la fuente de información principal en lo que se refiere a la formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, si bien se produjeron las siguientes excepciones: Andalucía y Castilla y León.</p> <p>La extracción de los datos para el conjunto de los indicadores se realizó durante la primera semana de agosto de 2011.</p>
	Base de datos de contrataciones del SEPE, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE	<p>Ha sido utilizada para el cálculo de dos indicadores (IMP02 e IMP03), en ambos casos con el fin de extraer el número de alumnos que habían sido insertados durante los 12 meses posteriores a la finalización de las acciones formativas.</p> <p>Con carácter general, la información fue extraída por el SEPE y facilitada al equipo evaluador. No obstante, como en relación a otros indicadores, Andalucía, Cataluña, y la Comunidad Valenciana reportaron sus datos directamente.</p>
	Bases de datos de las comunidades autónomas.	<p>Han alimentado los indicadores CAL01-08 relacionados con los cuestionarios de calidad de la formación de ocupados y desempleados.</p> <p>Además, aunque no en todos los casos, las bases de datos de las Comunidades Autónomas que no cuentan con un convenio para este fin con la FTFE (Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, la Comunidad Valenciana, Galicia, Murcia y el País Vasco) han alimentado la información relativa a sus planes autonómicos de formación de ocupados.</p> <p>Los datos facilitados reflejan la información contenida en las distintas bases de datos en el momento de la extracción la cumplimentación de la plantilla. Para este proceso, las comunidades autónomas dispusieron de los meses de agosto y septiembre de 2011.</p>
	Bases de datos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.	<p>De esta fuente se ha obtenido información relativa a la iniciativa de demanda, al Plan Estatal de Ocupados y a los Planes Autonómicos de Ocupados de las siguientes comunidades autónomas: Asturias, Baleares, Cantabria, Extremadura, La Rioja, Madrid y Navarra, todo ello en virtud de los convenios de colaboración que la FTFE tiene suscritos con dichas CCAA.</p> <p>La información de los planes autonómicos facilitada por la FTFE depende en gran medida del grado de avance en la gestión de los expedientes aprobados en cada caso, puesto que solo se contabilizan los participantes válidos, es decir, los incluidos en expedientes justificados correctamente¹.</p> <p>La FTFE también cumplimentó las plantillas de recogida de información sobre indicadores vinculados a los cuestionarios de calidad para el plan estatal de ocupados.</p>

¹ En el informe final de la evaluación se incluye más información respecto al grado de avance en la gestión de los planes autonómicos de ocupados de las comunidades autónomas con convenio con la FTFE.

Fuente de información	Observaciones
Registros de centros y entidades de formación.	Se ha utilizado únicamente para extraer los datos relativos al indicador CAL09 “porcentaje de certificados de profesionalidad con centros acreditados”. La información fue facilitada por el SEPE.
Encuesta de Población Activa (INE)	<p>Se ha utilizado para los indicadores ECA11 y ECA12 con el fin de obtener los datos de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Paro medio anual en 2010 (media de los cuatro trimestres del año): en valor absoluto (nº de personas) y desagregado por sexo, edad y Comunidad Autónoma. ● Población ocupada media anual en 2010 (media de los cuatro trimestres del año): en valor absoluto (nº de personas) y desagregado por sexo, edad y Comunidad Autónoma.
Fuentes de información de ámbito económico-financiero.	<ul style="list-style-type: none"> ● Para obtener el presupuesto asignado a las distintas iniciativas y modalidades de formación (ECA01): <ul style="list-style-type: none"> ○ Los presupuestos del SEPE del ejercicio presupuestario objeto de evaluación, en el caso de la iniciativa de demanda y, en la de oferta, para la formación gestionada por el SEPE. ○ La información contenida en la Orden TIN/687/2010, de 12 de marzo, reguladora de la distribución territorial de subvenciones de ámbito laboral para su gestión por Comunidades Autónomas con competencias asumidas (gestión transferida), en lo relativo a formación profesional para el empleo². ○ Las bases de datos y la información financiera de las comunidades autónomas y la FTFE, en el caso de la iniciativa de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, facilitada directamente por cada agente en la plantilla de indicadores. ● Para obtener el presupuesto ejecutado (ECA01 y ECI01-02), tal y como se prevé en el Plan de Evaluación se ha utilizado el concepto de obligaciones reconocidas³ y ⁴, extrayendo la información de las siguientes fuentes: <ul style="list-style-type: none"> ○ Los estados justificativos de la gestión de subvenciones en materia de formación remitidos por las comunidades autónomas al SEPE⁵, para la formación de gestión transferida. ○ Información sobre la gestión financiera del SEPE y la FTFE en relación a la formación gestionada desde el ámbito estatal. ○ 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 armadas⁶.

² La metodología de asignación financiera recogida en la Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración establecía la posibilidad de incrementar las cantidades destinadas a formación de ocupados o desempleados en función de los objetivos marcados por los propios gestores autonómicos, utilizando a posteriori una partida de libre disposición introducida para flexibilizar la gestión.

³ Ver pág. 76 del Plan Anual de Evaluación (indicador ECI01), donde se detalla qué conceptos incluyen las obligaciones reconocidas para cada iniciativa y modalidad.

⁴ A lo largo del proceso se han recogido consideraciones y reflexiones respecto a la pertinencia del uso de las “obligaciones reconocidas” para medir la ejecución presupuestaria. Todas ellas apuntaban en la misma línea: en función de las diferentes culturas y métodos de gestión existentes en las diferentes administraciones y agentes, la cantidad de obligaciones reconocidas puede variar sustancialmente, a pesar de que en términos de ejecución física se encuentren en situaciones similares.

⁵ Según lo dispuesto en la Orden TIN/687/2010, de 12 de marzo, reguladora de la distribución territorial de subvenciones de ámbito laboral para su gestión por Comunidades Autónomas con competencias asumidas (gestión transferida), en lo relativo a formación profesional para el empleo.

⁶ 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 de 2008, del SEPE, 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.

3. PRINCIPALES RESULTADOS

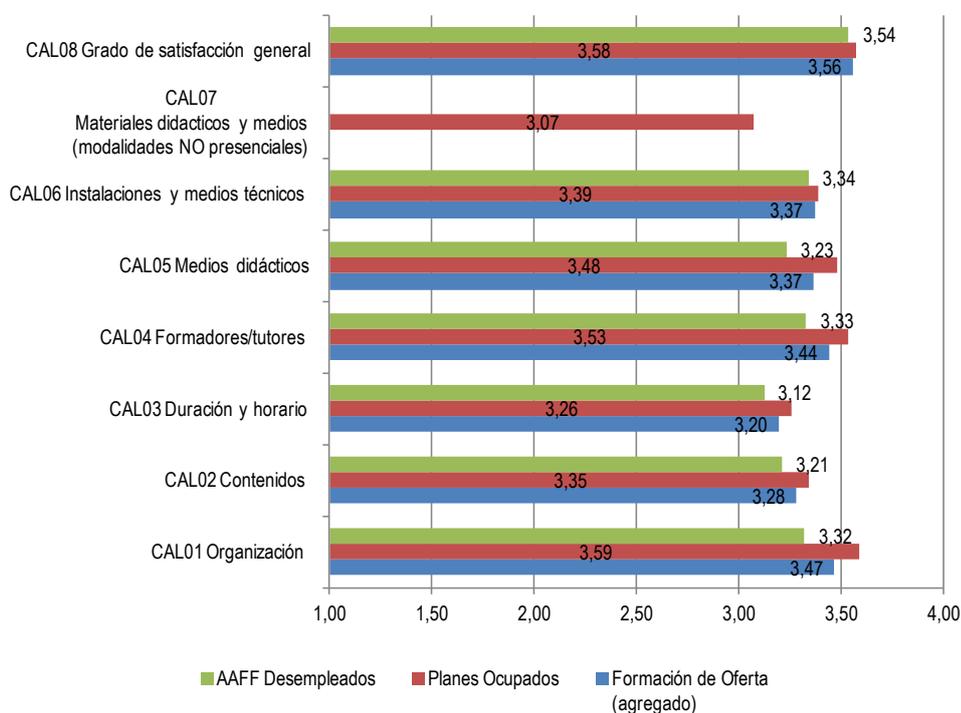
3.1. INDICADORES CORRESPONDIENTES AL CRITERIO DE CALIDAD

3.1.1. La calidad según las valoraciones de los alumnos: CAL01 - CAL08

Tal y como se ha mencionado en anteriores apartados, la información disponible para el cálculo de la mayor parte de los indicadores de calidad (indicadores CAL01 a CAL08) permite ofrecer datos representativos únicamente para el ámbito estatal y, dentro de este, **solo para la iniciativa de formación de oferta**, tanto en su conjunto, como desagregada por su ámbito: acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados y planes de ocupados (estatal y autonómicos conjuntamente).

Para interpretar de forma correcta la información mostrada a continuación, es necesario tener en cuenta que los resultados incluidos en gráficos, tablas y texto reflejan las valoraciones que el alumnado ha realizado respecto de las distintas afirmaciones incluidas en los cuestionarios; cuestionarios que utilizan la siguiente escala: 1- Completamente en desacuerdo, 2- En desacuerdo, 3- De acuerdo, 4- Completamente de acuerdo. Por tanto, según las valoraciones del alumnado, la formación será de mayor calidad cuanto más se acerque el resultado de cada ítem a cuatro (valor máximo posible), siendo de menor calidad cuanto más se aproxime a uno (valor mínimo posible).

Gráfico 1. Resultados indicadores CAL01 - CAL08, oferta global, ocupados y desempleados (valoraciones del alumnado).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Como se puede observar en las valoraciones de los participantes en los cursos de formación de oferta en general (agregada la formación dirigida a desempleados y la de ocupados) son bastante positivas y

se sitúan en una franja que oscila desde los 3,20 a los 3,56 puntos, por tanto, siempre entre las dos opciones de respuesta positivas (“muy de acuerdo” y “de acuerdo”). La formación dirigida a ocupados obtiene mejores resultados en todos los indicadores que las acciones dirigidas a desempleados, si bien las diferencias son escasas (la máxima sería de 0,27 puntos).

De forma específica, los indicadores con mejores resultados en **la formación enmarcada en los planes de ocupados** son el CAL01, CAL08 y el CAL04 -organización del curso, grado de satisfacción general y formadores/tutores, respectivamente-. Todos ellos superarían los 3,5 puntos, estando así más próximos a la máxima valoración posible (“muy de acuerdo” en el cuestionario) que a la inmediatamente anterior, aunque también positiva (“de acuerdo”).

Los indicadores con peores resultados relativos son los relacionados con la duración y el horario de los cursos (CAL03) y con los contenidos (CAL02), que se sitúan en 3,26 y 3,35 puntos respectivamente. Todos ellos, sin embargo, obtienen valores que se consideran positivos. El que obtiene una mayor diferencia con el resto es el indicador CAL07, referido únicamente a los materiales y medios didácticos de la formación en modalidad no presencial. La puntuación obtenida -3,07 puntos- indica, como mínimo, ciertas diferencias de calidad en comparación con las opciones presenciales.

En la **formación de desempleados**, la satisfacción general con el curso -CAL08- es el indicador que mejores resultados obtiene (3,54) situándose a cierta distancia de los 3 siguientes, CAL06 (3,34), CAL04 (3,33) y CAL01 (3,32), referidos a la satisfacción del alumnado con las instalaciones y medios técnicos, los formadores/tutores y la organización, respectivamente.

Al igual que en la formación de ocupados, las valoraciones respecto a la duración y los horarios (CAL03) y los contenidos (CAL02) obtienen las puntuaciones más bajas, junto a la relativa a los medios didácticos (CAL05), situándose las tres por debajo de los 3,25 puntos.

Es decir, en **términos generales**, los resultados indican que el alumnado de los cursos enmarcados en la formación de oferta valora de forma bastante positiva la formación que reciben. Ello es especialmente cierto en términos de satisfacción global con el curso, ya que se muestran algo más críticos con algunos de los atributos incluidos en los cuestionarios para medir la calidad, especialmente con la duración y los horarios de las acciones formativas y con sus contenidos.

3.1.2. La calidad vinculada a la formación acreditable: CAL09 - CAL11

La **cobertura de centros acreditados** para impartir formación dirigida a la **obtención de Certificados de Profesionalidad del repertorio del Catálogo (CAL09) alcanza el 93,9%** (92 de los 98 certificados de profesionalidad vigentes en 2010). Únicamente tres familias profesionales -agraria, fabricación mecánica y marítimo pesquera- carecen de centros acreditados para impartir formación vinculada a alguno de sus certificados de profesionalidad, tal y como muestran los datos incluidos en la Tabla 1.

Tabla 1. CAL09 Familias profesionales con certificados profesionales que no disponen de centro acreditado.

Familia Profesional	Nº de Certificados de Profesionalidad con centros acreditados	Nº Total de Certificados de Profesionalidad	Cobertura (%)	Certificados de Profesionalidad que no disponen de centro acreditado
Agraria	18	19	94,7%	<ul style="list-style-type: none"> • AGAG0108 producción avícola intensiva
Fabricación Mecánica	4	7	57,1%	<ul style="list-style-type: none"> • FMEF0108 Fusión y colada • FMEF0208 Moldeo y machería • FMEF0308 Producción en fundición y pulvimetalurgia
Marítimo Pesquera	0	2	0,0%	<ul style="list-style-type: none"> • MAPN0108 Confección y mantenimiento de artes y aparejo • MAPU0108 Engorde de peces, crustáceos y cefalópodos

Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por el SEPE del Registro de Centros y entidades de formación

En el Plan de Evaluación se incluyen dos indicadores relativos a la oferta formativa vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad:

- ❑ **CAL10.** Porcentaje de Acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad. Sólo está referido a la formación dirigida prioritariamente a desempleados.
- ❑ **CAL11.** Porcentaje de Acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre total de acciones formativas. Referido en este caso a la formación de oferta en su conjunto.

Respecto al primer indicador, el dato agregado indica que **el 33% del total de las acciones formativas dirigidas a desempleados son de itinerario completo** y conducen a la obtención directa de un certificado de profesionalidad. No obstante, esta proporción no es homogénea, sino que existen grandes diferencias según el agente al que se refiera la información.

Así, algunas comunidades autónomas optan por organizar la totalidad o la mayor parte de sus acciones formativas dirigidas a desempleados como acciones de itinerario completo. Este es el caso de Canarias, Galicia, Andalucía o Extremadura, todas ellas por encima del 75%. En cambio, otras comunidades muestran una pauta casi contraria. Cataluña, Navarra, Madrid, el País Vasco y la Comunidad Valenciana se encuentran en este caso, ya que las acciones de itinerario completo que organizan representan menos del 20% del total de las acciones formativas dirigidas a desempleados.

Entre las restantes, cabe mencionar el caso de las Illes Balears, Melilla o Murcia, en las que se muestra un cierto equilibrio entre acciones dirigidas a obtener un certificado, ya sean de itinerario completo o parcial (entre el 40% y el 60%).

Respecto al indicador **CAL11**, el dato agregado indica que **el 11,4% del total de las acciones desarrolladas en el marco de la iniciativa de oferta están vinculadas a la obtención parcial o completa de certificados de profesionalidad**. No obstante, si distinguimos entre la formación dirigida a ocupados y la de desempleados los resultados de este indicador muestran una diferencia muy significativa a favor de la última (33,1% frente al 3,8%), tal y como se puede apreciar en la Tabla 2.

Tabla 2. CAL 11 Porcentaje de Acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre total de acciones formativas.

Iniciativa / modalidad	Formación vinculada a Certificados de Profesionalidad sobre el total
Iniciativa de Formación de Oferta (global)	11,4%
Formación de oferta dirigida a desempleados	33,1%
Formación de oferta dirigida a ocupados (planes ocupados)	3,8%
Planes ocupados Autonómicos	9,1%
Plan ocupados Estatal	0,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Del mismo modo, atendiendo únicamente a la **formación de ocupados**, los planes autonómicos incluyen un mayor porcentaje de acciones vinculadas a certificados de profesionalidad (9,1%) que el plan estatal, que no alcanza el 1% (0,7%). Esto es así debido a que dos de los planes autonómicos con más peso en el conjunto –Castilla-La Mancha y Andalucía- muestran una proporción alta o relativamente alta de acciones formativas de certificado de profesionalidad –un 42,2% y un 26,2%, respectivamente- (para más información se puede ver la tabla del indicador en los anexos del informe final).

3.2. INDICADORES CORRESPONDIENTES AL CRITERIO DE REALIZACIÓN

3.2.1. REA01 - Alumnos formados en programas públicos de empleo-formación

En términos globales, el número de alumnos formados durante el año 2010 en programas públicos de empleo-formación (Escuelas Taller y Casas de Oficios y Talleres de Empleo) asciende a 27.591, de los cuales el 52,3% son hombres y el 47,7% mujeres (Gráfico 2).

Si se diferencia por programa, el 32% de los alumnos participaron en Escuelas Taller y Casas de Oficios y el 68%, es decir, más de dos tercios del total de los alumnos se formaron en Talleres de Empleo (Gráfico 3).

Gráfico 2. REA01 Alumnos formados en programas públicos de empleo-formación, por sexo (valor absoluto y porcentaje sobre el total).

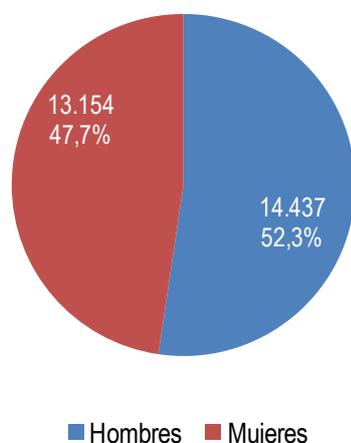
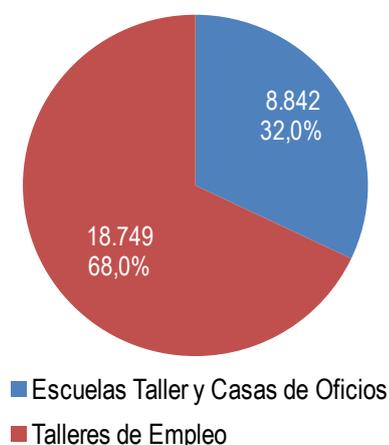


Gráfico 3. REA01 Alumnos formados en programas públicos de empleo-formación, por programa (valor absoluto y porcentaje sobre el total).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Respecto a la distribución territorial de los alumnos, se muestran diferencias sustanciales entre las CCAA. Así, Andalucía es la que mayor número de participantes aporta (casi el 30% del total), con amplia diferencia frente a la siguiente, Cataluña, con 4.446 y el 16% del total. Les siguen Madrid, Galicia y la Comunidad Valenciana, que superan los 2.000 participantes y, tras ellas, Castilla-La Mancha y Castilla y León, por encima de los 1.000. Por debajo de esa cifra se encuentran el resto de comunidades (9 más Ceuta y Melilla) y el Fondo de Reserva⁷, categoría en la que se han incluido los participantes no “territorializables”.

3.2.2. REA02 - Proyectos y alumnos en programas públicos de empleo-formación

En términos generales durante 2010 se iniciaron un total de **1.447 proyectos de empleo-formación** de los cuales 418 correspondieron a Escuelas Taller y Casas de Oficios (28,9%) y 1.029 a Talleres de Empleo (71,1%). El número de alumnos aprobados en estos programas sumaron en total 29.653, de los cuales 10.552 correspondían a la primera modalidad (ET y CO, 35,6%) y 19.101 a la segunda (ET, 64,4%).

La media global se situó en **20,5 alumnos por proyecto**, si bien los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios tienden a ser mayores (25,2 alumnos por proyecto iniciado) que los de Talleres de Empleo (18,6 alumnos por proyecto iniciado).

Por **comunidades autónomas** y en términos de volumen global de alumnos vuelve a destacar Andalucía (8.207), seguida en este caso por Canarias (3.127), Cataluña (2.908), Madrid (2.680) y la Comunidad Valenciana (2.420). Las dos Castillas y Galicia se sitúan entre los 1.000 y los 2.000

⁷ Fondo gestionado directamente para el SEPE y destinado a convocatorias específicas y/o a actuaciones de ámbito supraterritorial (que se desarrollan en dos o más comunidades autónomas).

alumnos y el resto de comunidades se quedan por debajo del millar, cerrando el grupo Ceuta, Melilla, La Rioja y Cantabria.

En términos de proyectos iniciados, Andalucía se sitúa de nuevo muy por encima del resto de comunidades con casi 400 proyectos, seguida de Madrid, Castilla y León, Canarias y Cataluña que se sitúan entre los 162 de la primera y los 112 de la última. La Rioja, Ceuta y Melilla no alcanzan los 10 proyectos.

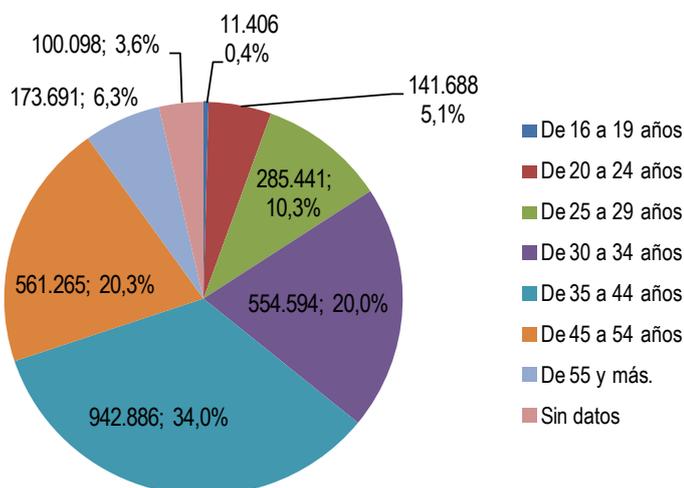
3.2.3. REA03 - Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas

La mayor parte de la información relativa a este indicador se proporciona en apartados distintos según las iniciativas y programas que componen el subsistema. No obstante, y como punto de partida, conviene apuntar un dato global: durante 2010 recibieron formación en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo un total de 4.347.846 alumnos⁸: 2.419.551 hombres (55,6%) y 1.922.013 mujeres (44,2%)⁹.

a) Iniciativa de formación de demanda

El número de participantes formados durante 2010 en el marco de la formación de demanda asciende a **2.771.069**, el 63,7% del conjunto del subsistema. De ellos, el 57,6% fueron hombres (1.594.875) y el 42,4% mujeres (1.176.194), lo que indica un desequilibrio importante a favor de los primeros.

Gráfico 4. REA03. Participantes en acciones formativas de demanda, por edad (valor absoluto y porcentaje sobre el total).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

⁸ Por participantes o alumnos ha de entenderse participaciones, teniendo en cuenta que un mismo trabajador puede participar en varias acciones formativas.

⁹ Hay otros 6.282 casos en los que no se dispone de la información desagregada por sexo.

En cuanto a su distribución por **edad** (Gráfico 4) casi dos tercios de los participantes se concentran entre los 25 y los 44 años¹⁰, Esta fuerte concentración en las edades intermedias se corresponde, en parte, con la concentración del total de trabajadores ocupados en esos tramos. A partir de este tramo de edades intermedias, la proporción de participantes es menor a medida que se disminuye o se aumenta la edad.

Desde la **perspectiva territorial**, Madrid, Cataluña y Andalucía, por este orden, son las comunidades con un mayor número de participantes, todas ellas con más de 300.000. Considerando éstas de forma agregada aportan más de la mitad de los alumnos (1.464.798, que suponen el 52,9%). Por encima de los 100.000 participantes se encuentran la Comunidad Valenciana, Galicia, el País Vasco y Castilla y León. Entre los 50.000 y 100.000 participantes se situarían seis comunidades (Canarias, Castilla-La Mancha, Aragón, Murcia, Illes Balears y Asturias) y por debajo de los 50.000 el resto de comunidades (Navarra, Extremadura, Cantabria, La Rioja) y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Por último, la información desagregada por **modalidades de impartición** muestra que la gran mayoría de los participantes en la iniciativa de demanda -1.656.495 alumnos, casi el 60%-, lo hicieron en cursos presenciales, modalidad que se sitúa muy por encima del resto. La siguiente modalidad con mayor número de participantes es la formación a distancia, con 471.057 alumnos, que suponen el 17% del total. En tercer lugar y con casi 73.000 alumnos menos que la anterior, se sitúa la formación mixta (398.145 participantes, 14,4% del total) y en último lugar la teleformación, con el 245.372 participantes (8,9% sobre el total).

b) La iniciativa de formación de oferta

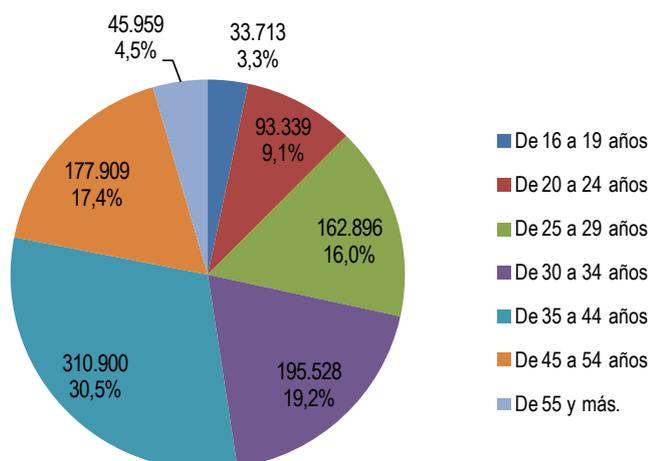
Tomando la información relativa a la iniciativa de formación de oferta de manera agregada, el número total de participantes asciende a **1.576.777 alumnos** (36,3% del conjunto del subsistema), de los cuales, algo más de la mitad -824.676- son hombres (52,5%¹¹), frente a las 745.819 participantes mujeres (47,5%). Por edad¹², casi 2 de cada 3 participantes (65,7%) se encuentran entre los 25 y los 44 años, mientras que los menores de 25 suponen el 12,5% y los participantes de 45 años en adelante el 21,9% (Gráfico 5).

¹⁰ Proporción que se llega a superar si no se tienen en cuenta los 100.098 participantes en los que se desconoce la edad (categoría sin datos).

¹¹ Este porcentaje no tiene en cuenta los 6.282 participantes para los que no existen datos por sexo.

¹² Excluyendo los participantes para los que no existen datos por edad.

Gráfico 5. REA03. Participantes en acciones formativas de oferta (global), por edad (valor absoluto y porcentaje sobre el total).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

En cuanto a la **distribución por modalidades de formación**, se constata que los participantes en los planes de formación prioritariamente dirigidos a trabajadores ocupados constituyen casi las tres cuartas partes de la formación de oferta (en concreto, un 74%: 35,9% correspondiente al plan estatal y 37,7% a los planes autonómicos), mientras que los alumnos de las acciones formativas dirigidas a desempleados representan algo más del 26% sobre el conjunto. Los convenios específicos para la formación de personas privadas de libertad y pertenecientes a las Fuerzas Armadas suponen únicamente el 0,12% en ambos casos.

Tabla 3. REA03. Distribución de los participantes de la iniciativa de oferta por programas.

	Formación de Oferta					TOTAL OFERTA
	Planes Ocupados		AAFF de desempleados	Privados de libertad	Militares y marinería	
	Plan Estatal	Planes Autonómicos				
Valor absoluto	566.751	594.997	411.190	1.956	1.883	1.576.777
Porcentaje sobre el total de oferta	35,94%	37,74%	26,08%	0,12%	0,12%	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

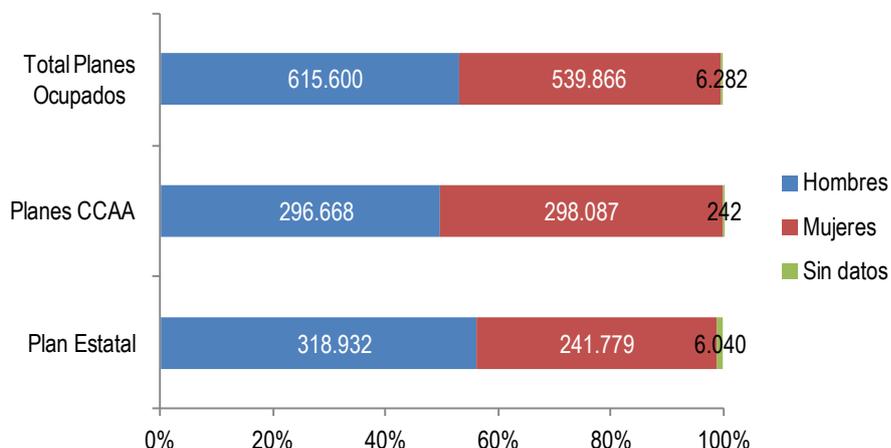
b.1) La formación de ocupados

Los participantes en acciones de formación enmarcadas en planes dirigidos a personas ocupadas ascendieron a un total de **1.161.748 alumnos** de los cuales, el 53% fueron hombres y el 46,5% mujeres (del 0,5% restantes no se dispone de datos) (Gráfico 6).

Casi el 49% del total de participantes corresponde al plan de oferta estatal gestionado por la FTFE, donde las diferencias entre hombres y mujeres son más acentuadas (un 56,3% y un 42,7% respectivamente). El 51,2% de los participantes, en consecuencia, se reparte entre los distintos planes

autonómicos en los que, de forma agregada, existe un mayor equilibrio entre sexos, siendo, incluso, más numerosas las mujeres (49,9% de hombres y 50,1% de mujeres).

Gráfico 6. REA03. Participantes en Planes de Ocupados, por tipo de plan y sexo (valor absoluto y porcentaje sobre el total).



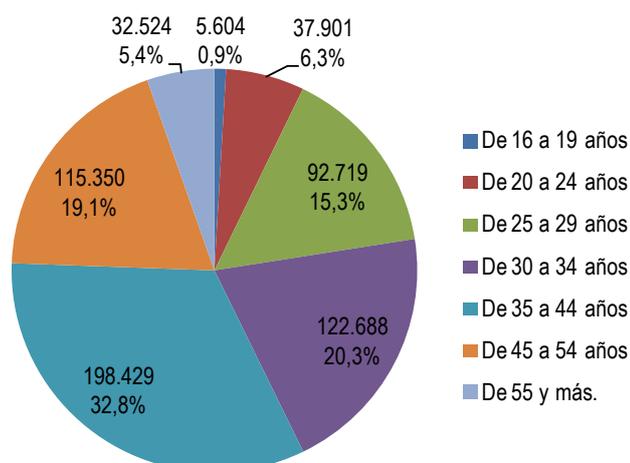
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

En cuanto a su distribución por **edad**¹³, los participantes entre los 25 y los 44 años vuelven a suponer la mayoría, en este caso un 70,4% del total de los alumnos formados, lo que da muestra de la gran concentración de este tipo de formación en las edades intermedias. En los trabajadores más mayores existe una brecha importante entre el número de participantes del tramo del 45 a 54 años (19,1%) y los de 55 y más (5,4%), tal y como ocurre en la formación de demanda.

Los participantes de entre 16 y 19 años representan menos de un 1%, y los de 20-24 años un 6,3%, lo que indica que la participación se hace más frecuente conforme se incrementa la edad de los participantes, pero solo hasta que alcanzan los 44 años.

¹³ En este caso no se ha desagregado la información por tipo de plan, ya que existe un alto número de participantes para los que no existe información por edad (556.533 participantes, que supone casi un 50% del total) y que provienen fundamentalmente del Plan Estatal (556.011). El dato agregado que se proporciona, por tanto, está compuesto en un 98% por datos autonómicos.

Gráfico 7. REA03. Participantes en Planes de Ocupados, por edad (valor absoluto y porcentaje sobre el total).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

En términos territoriales, Cataluña y Andalucía superan los 200.000 participantes en planes de ocupados (216.463 y 210.712 respectivamente, agregando los alumnos del plan estatal y de sus respectivos planes autonómicos), seguidos de la Comunidad Valenciana y Madrid, con 158.833 y 125.491.

Por debajo de estos territorios pero por encima de los 50.000, se encuentran Castilla y León, Galicia y el País Vasco. Otro grupo de comunidades se sitúa entre los 40.000 y los 50.000 participantes: Aragón, Canarias y Murcia en una franja que va desde los 41.000 participantes hasta casi los 43.000 y Castilla - La Mancha aproximándose más a los 50.000, exactamente 48.597 alumnos. Extremadura y las Illes Balears se sitúan en torno a los 25.000 y el resto de comunidades quedan por debajo de los 20.000, siendo Asturias la que más se aproxima a esta cifra. Con menos de 5.000 participantes cierran el grupo La Rioja y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Relacionado también con el territorio, pero con una mirada distinta, los participantes en programas de **gestión no transferida** (SEPE) representan el 52,1% del total, frente a un 47,9% de los participantes que lo hacen en programas cuya gestión ha sido transferida a las comunidades autónomas.

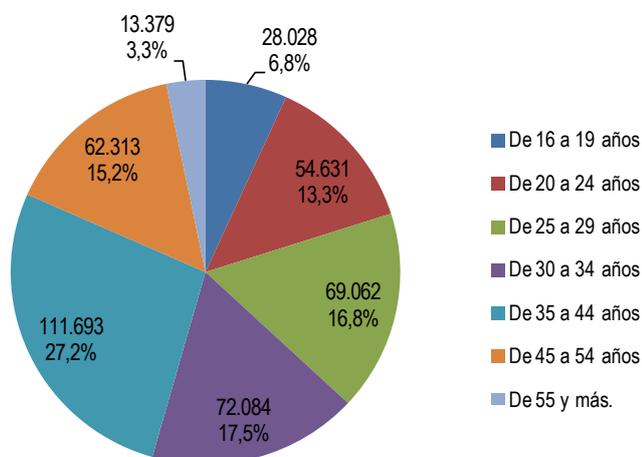
Por último, en cuanto a la **modalidad de impartición de la formación**, 681.562 participantes lo fueron de acciones formativas presenciales -lo que en términos relativos supone el 58,7% del total-. Se puede constatar que la proporción de participantes en acciones de formación presencial es aproximadamente 20 puntos porcentuales mayor en los planes autonómicos que en el plan estatal. La segunda modalidad más ampliamente representada en términos de participantes formados es la teleformación, con 201.300 participantes (17,3% sobre el total). El número de participantes en las modalidades de distancia y mixta es muy similar, 140.715 y 138.171 respectivamente, en torno al 12% sobre el conjunto en cada caso. No obstante, mientras en los planes autonómicos la formación a distancia es minoritaria con un 5,6% de los participantes, en el plan estatal alcanza el 18,9% con 38.378 participantes más que la formación mixta.

b.2) La formación dirigida a trabajadores desempleados

Los trabajadores desempleados formados durante 2010 sumaron un total de 411.190 que se distribuyen al 50% entre los dos sexos (356 hombres más que mujeres, menos de un 0,1% de diferencia).

Por **edad**, la pauta de participación es similar a la existente en la formación de ocupados: concentración de participantes en las edades intermedias (en este caso, en menor proporción que en aquellos: un 61,5% de los participantes entre los 25 y los 45 años frente al 70,4% en planes de ocupados) y reparto del resto entre los más jóvenes (de 16 a 24 años, 20,1%) y los más mayores (de 55 y más años, 18,5%).

Gráfico 8. REA03. Participantes en acciones formativas de la iniciativa de oferta dirigidas a desempleados, por edad (valor absoluto y porcentaje sobre el total).



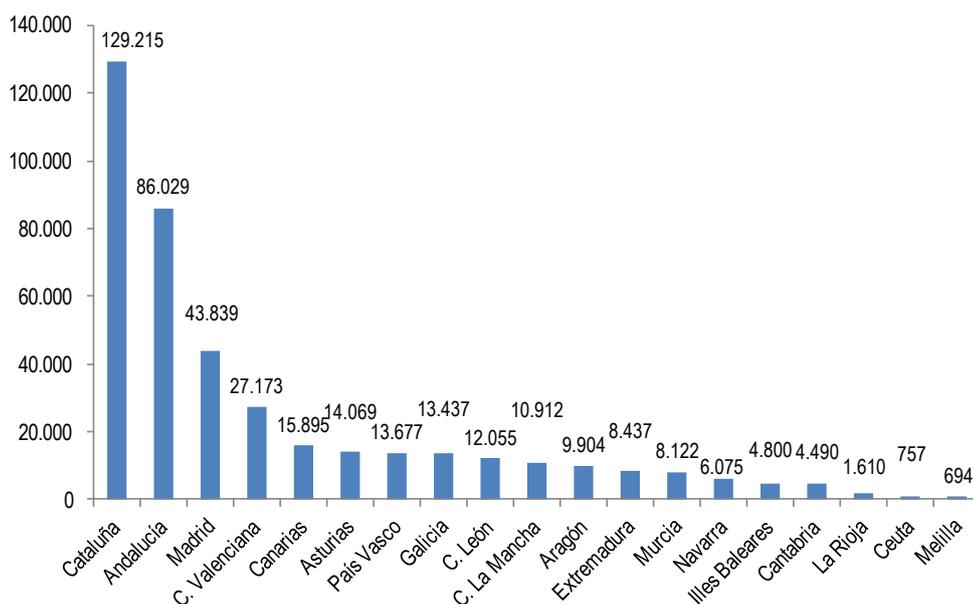
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Por **comunidades autónomas**, Cataluña es, con gran diferencia, la comunidad en la que se concentra un mayor número de participantes -129.215-, seguida de Andalucía, con 86.029 participantes, cifra que es casi el doble que la que muestra la tercera comunidad con mayor nivel de ejecución física absoluta: Madrid (43.839 participantes). La cuarta en este grupo de comunidades con un mayor número de alumnos es la Comunidad Valenciana, que alcanza los 27.173 participantes. Todas ellas, agregadas, suponen el 69,6% de los alumnos.

El resto de comunidades, por debajo de los 20.000 participantes, se pueden agrupar en tres tramos (establecidos con el único objeto de facilitar la lectura de los datos):

- ❑ Las que superan los 10.000 participantes: que ordenadas de más a menos alumnos serían Canarias (que abriría el grupo con 15.895 alumnos), Asturias, País Vasco, Galicia, Castilla y León y Castilla-La Mancha (que cierra el grupo con 10.912).
- ❑ Las que se sitúan entre los 5.000 y los 10.000 alumnos: Aragón, Extremadura, Murcia, y Navarra.
- ❑ Las que han formado a menos de 5.000 participantes: Baleares y Cantabria, que se aproximan a la cifra establecida para el corte (con 4.800 y 4.490 respectivamente) y, más alejadas, La Rioja (1.610) y las ciudades de Ceuta y Melilla (757 y 694, respectivamente).

Gráfico 9. REA03. Participantes en acciones formativas de la iniciativa de oferta dirigidas a desempleados, por CC.AA (valor absoluto).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Por **modalidad de gestión**, el 96,3% de los participantes corresponden a las comunidades con las competencias transferidas y el 3,7% al País Vasco, Ceuta y Melilla (gestión no transferida en 2010).

Debido a problemas en cuanto a la codificación de las acciones formativas de desempleados, no es posible aportar información desagregada por modalidad de impartición.

b.3) La formación de personas privadas de libertad y de militares de tropa y marinería

En el marco de la iniciativa de oferta se prevé el establecimiento de convenios entre el SEPE y las administraciones competentes para la formación de las personas en régimen de privación de libertad y los militares de tropa y marinería que mantienen una relación laboral temporal con las Fuerzas Armadas.

En el ámbito del convenio firmado con el Ministerio del Interior, en 2010 se formaron 1.956 personas en régimen de privación de libertad, de los cuales el 93% eran hombres. En su distribución por edades, casi tres de cada cuatro (1.417 alumnos) se situaban entre los 25 y los 44 años.

Y en el marco del convenio firmado con el Ministerio de Defensa, se formaron 1.883 miembros de la Fuerzas Armadas, el 78,8% de ellos hombres. En este caso, casi 3 de cada 4 participantes eran menores de 30 años, concentrándose el mayor número de alumnos en el tramo que va desde 25 a los 29 años.

3.2.4. REA04 - Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

Durante el 2010 nueve agentes distintos (8 comunidades autónomas y la FTFE) desarrollaron un total de 363 acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. Casi tres cuartas partes de ellas (el 74,1%) fueron acciones de las denominadas 'de investigación e innovación'¹⁴. La cuarta parte restante se corresponde con los 94 estudios de carácter sectorial e intersectorial que fueron desarrollados en el marco de esta iniciativa.

Diferenciando por tipo de convocatorias, 82 acciones se enmarcan en la convocatoria estatal y el resto, 281 acciones, corresponden a convocatorias autonómicas.

3.3. INDICADORES CORRESPONDIENTES AL CRITERIO DE EFICACIA

3.3.1. ECA01 – Grado de ejecución financiera¹⁵

El presupuesto asignado en 2010 para todas las iniciativas y programas incluidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo ascendió a **2.310,75 millones de Euros, que fueron ejecutados en un 82,9%, en términos de obligaciones reconocidas**. Este nivel puede ser considerado alto, pero al mismo tiempo deja margen para la mejora en años sucesivos.

Tabla 4. ECA01. Grado de ejecución financiera de la formación para el empleo

Iniciativa/programa		Presupuesto asignado 2010	Obligaciones reconocidas	% ejecución	
Formación de demanda	AAFF + PIF	507.820.370	483.078.874	95,13	
Formación de oferta	Planes de Ocupados	Agregado Plan Estatal y Planes Autonómicos	809.486.175	658.713.695	81,37
		Plan Estatal	428.543.790	426.908.080	99,62
		Planes Autonómicos	380.942.385	231.805.615	60,85
	Desempleados	965.899.120	746.745.927	77,31	
	Total formación de oferta	1.775.385.295	1.405.459.622	79,16	
Acciones de Apoyo y Acompañamiento		27.541.763	26.480.027	96,14	
TOTAL		2.310.747.428	1.915.018.523	82,87	

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Por iniciativas, la **formación de demanda** es la que alcanza un mayor grado de eficacia financiera, ya que se ejecuta algo más del 95% del presupuesto que tiene asignado, y que representa en torno al 22% del total de todas las iniciativas.

¹⁴ En esta categoría se han incluido las acciones de información y orientación, ya que esta categoría recogida en la normativa reguladora de la iniciativa no estaba prevista en el plan de evaluación.

¹⁵ La información relativa a este indicador no se ha proporcionado desagregada por comunidades autónomas, debido a que el concepto de "obligaciones reconocidas" empleado para el cálculo produce algunas distorsiones en la información que pueden llevar a la confusión.

Es la **formación de oferta** la que agrupa el grueso de la financiación, con casi un 77% del total. En este caso el grado de ejecución financiera baja un poco, hasta algo menos del 80% (79,16% exactamente) y ello se produce tanto en el caso de la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (el 81,37% de grado de ejecución) como en el caso de la que se dirige prioritariamente a desempleados, que absorbe algo más del 77% del presupuesto que tiene asignado.

También es posible establecer una comparación entre toda la formación que se dirige prioritariamente a trabajadores ocupados frente a la que tiene entre los desempleados su objetivo preferente. En este caso, y en línea con lo mencionado previamente, vuelven a ser los programas para trabajadores ocupados (formación de demanda y planes de ocupados) los que tienen una mayor capacidad de absorción financiera, con un 86,68%, frente al 77,31% de los programas de formación para desempleados.

La iniciativa de Acciones de Apoyo y Acompañamiento a la Formación ejecuta algo más del 96% de su presupuesto asignado, tomando nuevamente como referencia las obligaciones reconocidas.

3.3.2. ECA02 – Duración media de la formación impartida

La duración media de la formación impartida en 2010 **para todas las iniciativas** incluidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo fue de 61,1 horas, si bien se producen importantes diferencias entre las iniciativas, especialmente si se tiene en cuenta la situación laboral de los participantes; es decir, su condición de empleados o desempleados.

Así, la duración media de todos los programas dirigidos prioritariamente a empleados es de 51,2 horas, mientras que la de los que buscan a personas desempleadas se eleva a casi 305. Esta pauta, que resulta bastante lógica dadas las diferentes situaciones y efectos que se buscan en cada caso, sólo cambia en el caso de los programas para personal de tropa y marinería, con valores que superan los de desempleados en casi un 25% -su duración media es de 381 horas- y, sobre todo, en el caso de los programas dirigidos a personas privadas de libertad, que alcanzan una duración media de 542 horas.

Entre la formación de ocupados, sin embargo, las diferencias no son tan notables en términos absolutos, ya que oscilan desde las 48 horas de media de la formación de demanda a las 80 del Plan Estatal incluido en la formación de oferta, pasando por las algo más de 60 de los Planes Autonómicos. No se puede decir lo mismo en términos relativos, eso sí, ya que la duración media de la formación de oferta es casi un 67% mayor que la formación de demanda.

Esta panorámica general de la duración media de la formación para el empleo se ha incluido en la Tabla 5.

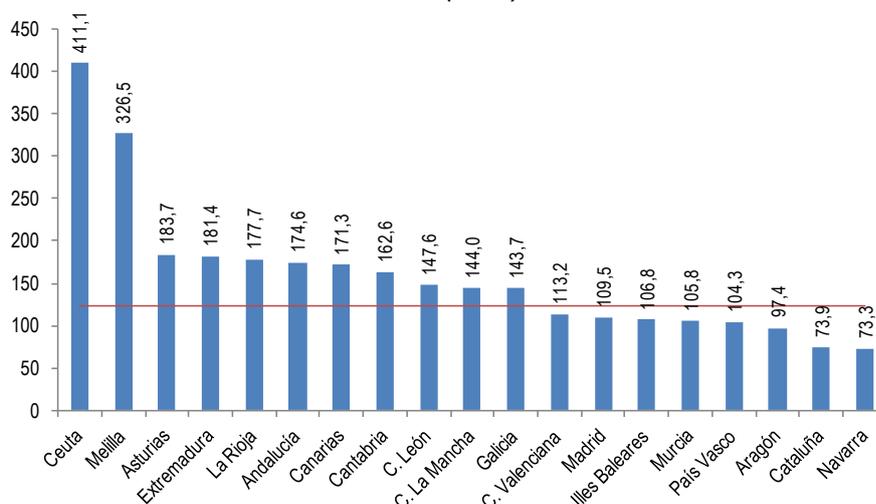
Tabla 5. ECA02. Duración media de la formación para el empleo, según iniciativas y programas

Iniciativas/Programas		Duración Media (horas)
Formación de Demanda		48,0
Formación de Oferta	Planes Ocupados Estatal	80,0
	Planes Ocupados CCAA	62,2
	AAFF desempleados	304,9
	Privados de libertad	542,0
	Militares y marinería	381
Total Oferta		123,3
TOTAL		61,1

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

La **desagregación territorial** de la información se limita a la iniciativa de formación de oferta. Aún así, es difícil asignar un significado a las diferencias interterritoriales que se encuentran, tal y como se muestra en el gráfico siguiente, ya que se acaba de ver que la pauta de duración media de una y otra son opuestas, lo que significa que el cálculo del promedio entre ambos valores de algún modo 'neutraliza' su significado.

Gráfico 10. ECA02. Duración media de la formación para el empleo, según CCAA, solo formación de oferta (horas).



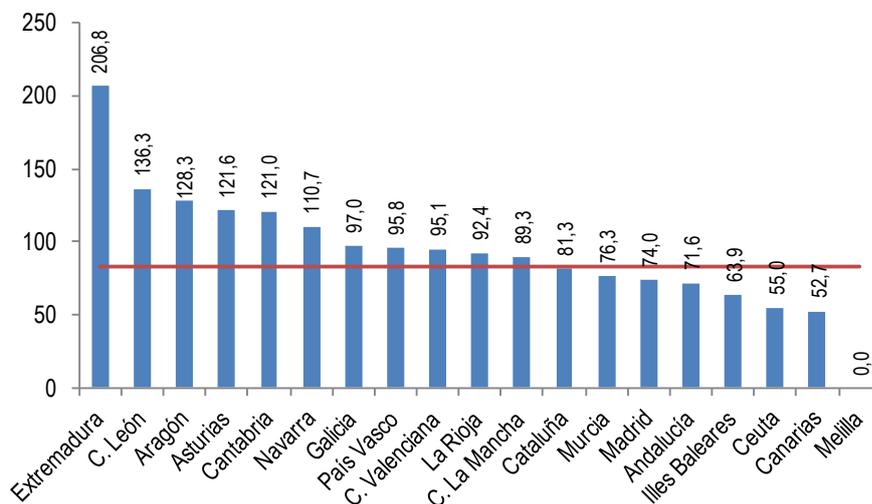
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Los resultados según la **modalidad de gestión** son muy similares entre sí, ya que la duración media en el caso de la gestión transferida a las comunidades autónomas es de 123,6 horas, mientras que la gestión que aún es realizada por el SEPE alcanza las 121,3.

3.3.3. ECA03 – Duración media de los permisos individuales de formación

En 2010 se aprobaron y desarrollaron **3.335 Permisos Individuales de Formación (PIF)**, con un total de 277.629 horas, lo que arroja una duración media de 83,2 horas por cada uno de ellos, cifra muy alejada de las 200 horas, que es el máximo permitido para esta figura.

Gráfico 11. ECA03. Duración media de los PIF, según CCAA (horas).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Por **comunidades autónomas** se presentan grandes diferencias, desde el máximo de Extremadura, que roza el máximo previsto para esta figura hasta 52,7 horas de Canarias.

Por **sexo**, estos permisos tienen una mayor presencia entre los hombres, si bien no de manera muy significativa, 52,1% frente al 47,9% de las mujeres. En cuanto a su duración, esta es también mayor en el caso de los hombres, un total de 8,1 horas más (87,1 entre hombres frente a 79 horas entre las mujeres).

Si se tiene en cuenta el **tamaño de la empresa**, se puede observar (Tabla 6) cómo los PIF se concentran en las empresas de mayor tamaño (un 73% en empresas de más de 250 trabajadores), pero que su duración media tiende a descender también con el tamaño de la empresa, aunque la tendencia no se produce de manera completamente homogénea.

Tabla 6. ECA03. Duración media de los PIF, según tamaño de empresa.

	Nº de PIF	Duración media (horas)
PIF en empresas de 1 a 9 trabajadores	110	180,1
PIF en empresas de 10 a 49 trabajadores	299	109,4
PIF en empresas de 50 a 249 trabajadores	479	120,5
PIF en empresa de 250 o más trabajadores	2.447	68,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Finalmente, en la distribución del número de PIF según la **titulación a la que da lugar el permiso es** muy amplia, aunque prevalecen las titulaciones universitarias. En cuanto a la duración de los PIF en función de esta variable no es posible identificar una pauta reconocible.

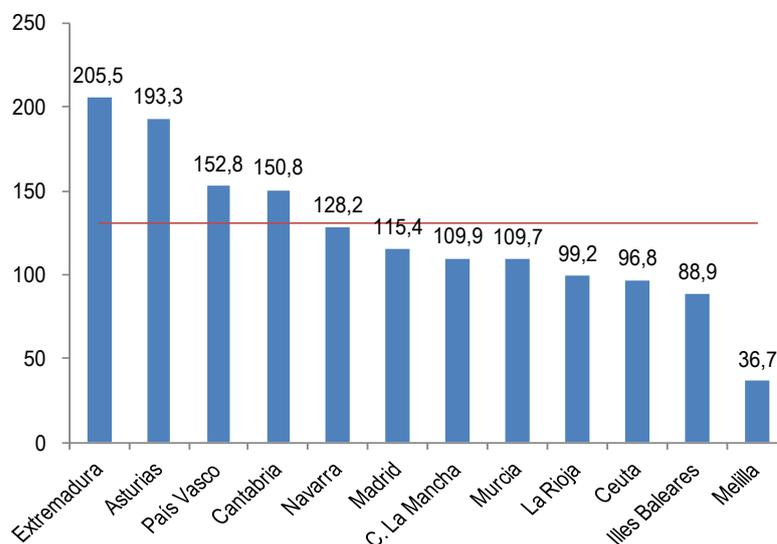
3.3.4. ECA04 – Duración media de las prácticas profesionales no laborales

La información relativa a las prácticas profesionales no laborales se proporciona sólo parcialmente, debido a que se han encontrado algunas diferencias en el modo en que éstas son codificadas por los distintos agentes e integradas en la base de datos del SEPE¹⁶.

Dicho esto, la **duración media** de todas las prácticas laborales de las comunidades autónomas consideradas se eleva a **131,28 horas** y es mayor en el caso de los territorios en los que el SEPE (149,54 horas) mantiene la gestión que en aquellos en los que ha sido transferida (123,70 horas). Pero en este caso hay que recordar de nuevo que todas las CCAA cuya información no ha sido considerada se corresponden en el grupo de gestión transferida, por lo que la fiabilidad de esta comparación es solo relativa.

Por **territorios** la situación es la que se muestra en el Gráfico 12: una situación muy diversa, con rangos de duraciones que se extienden de las 206 horas de Extremadura a las 37 de Melilla (es decir, prácticas que no alcanzan la semana de duración). La duración media en el caso del resto de las regiones se sitúa en torno a las 100 horas o las superan en diferentes grados, quedando por debajo únicamente las Illes Balears (con 89 horas) o La Rioja, que roza virtualmente esta cifra (99 horas).

Gráfico 12. ECA04. Duraciones medias de las prácticas profesionales en las CCAA que utilizan el sistema informático del SEPE en cesión de uso (formación de desempleados, horas)



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

¹⁶ La decisión por la que finalmente se optó, con el fin de garantizar la fiabilidad de la información y siguiendo el criterio del SEPE, fue proporcionar únicamente la información de aquellas comunidades autónomas que utilizan el sistema informático del SEPE en régimen de cesión de uso, de manera que los datos, aunque parciales, puedan ser comparables.

3.3.5. ECA05 – Tasa de multiparticipación¹⁷

Las tasa de multiparticipación muestra el grado de concentración de las actividades formativas en una única persona y, en consecuencia, proporciona indicios de hasta qué punto la cobertura poblacional del subsistema es fiel reflejo del acceso de las personas a la formación para el empleo. Así, una alta tasa de multiparticipación significa que, en la práctica, las personas que acceden a la formación son menos que las mostradas por las tasas de cobertura poblacional, ya que una parte de los trabajadores que acceden lo hacen a más de una actividad.

Tabla 7. ECA05. Tasa de multiparticipación en las distintas iniciativas y programas

Iniciativas/Programas		Tasa multiparticipación (%)
Formación de Demanda		130,7
Formación de Oferta	Planes Ocupados Estatal	134,1
	Planes Ocupados CCAA	132,8
	AAFF desempleados	122,3

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

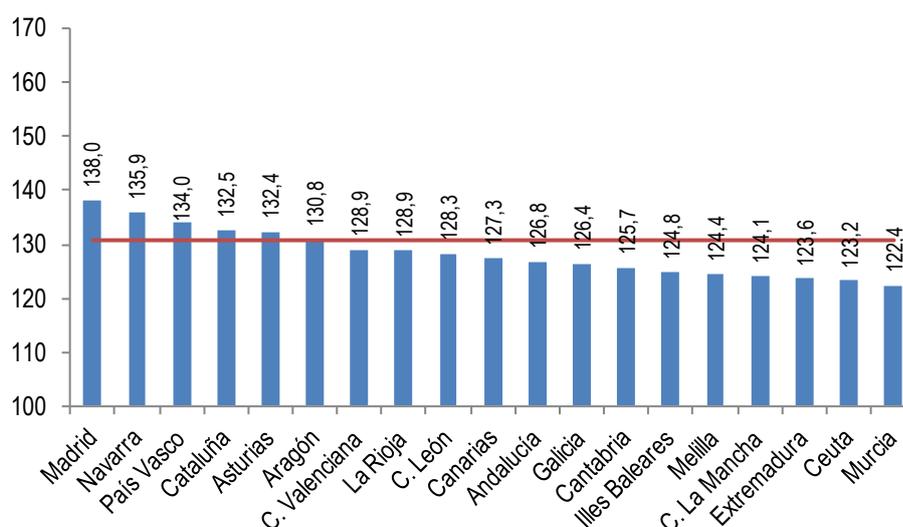
Como puede verse en la tabla anterior, la magnitud de la multiparticipación es bastante similar entre las diferentes iniciativas, con la única excepción de las acciones formativas para desempleados, que muestran una tasa algo menor. Así, podría decirse que cada desempleado que accede a este tipo de formación participa, en realidad, en 1,22 acciones, mientras que cada ocupado que accede lo hace en 1,3. Por otra parte, recordemos que la duración media de la formación para desempleados es considerablemente mayor que la formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados, por lo que, hasta cierto punto, ambas variables se compensan, ya que mientras en una formación (desempleados) los alumnos se forman en acciones más largas, en otra (ocupados) es más probable realizar más de una acción.

Lo que muestra la información es que, desde una mirada general, la multiparticipación no parece constituir un factor que esté limitando de manera muy significativa la distribución de la participación y, por tanto, de los recursos.

Para analizar la multiparticipación **por Comunidad Autónoma** se ha utilizado la misma escala numérica en todos los gráficos de un mismo bloque, con el fin de facilitar el análisis de la existencia –o no– de diferencias interterritoriales en términos de tasa de multiparticipación. A simple vista puede percibirse como la situación es bastante distinta en función de la iniciativa que se tenga en cuenta:

¹⁷ Como se afirma en la ficha correspondiente a este indicador en el Plan de Evaluación, los sistemas de información aún no están preparados para obtener una tasa de multiparticipación global del conjunto del sistema, por lo que solo se proporcionan tasas parciales de multiparticipación en cada iniciativa o modalidad de formación.

Gráfico 13. ECA05. Tasa de multiparticipación en la iniciativa de demanda, por CC.AA.

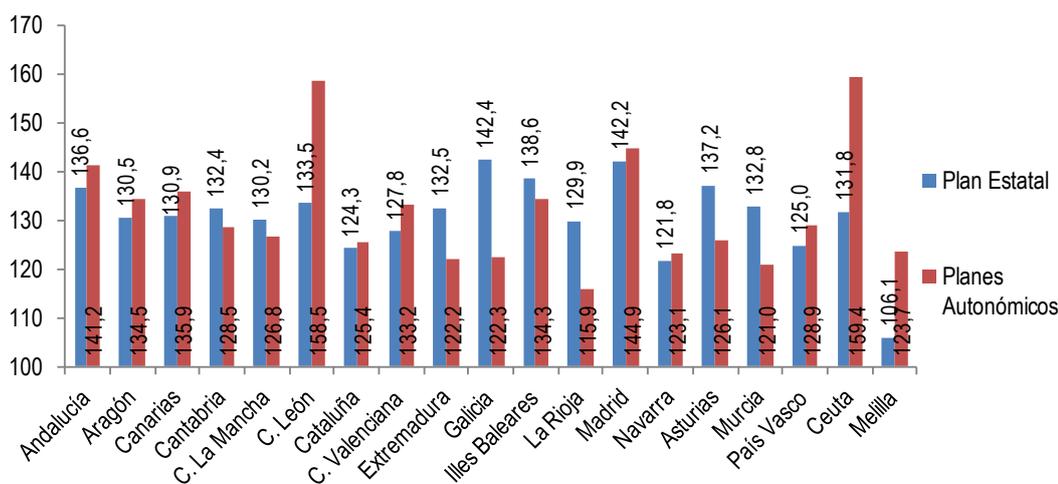


Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

En la iniciativa de demanda las diferencias entre los territorios no son demasiado relevantes, ya que las tasas oscilan desde los 122 puntos de Murcia hasta los 138 de Madrid. Aunque es cierto que eso supone una diferencia de aproximadamente un 13%, la significación de esa diferencia en términos de multiparticipación es sólo relativa.

Por seguir con formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, en la Gráfico 14 se muestran conjuntamente las tasas de multiparticipación de esta formación de oferta: la correspondiente al Plan Estatal y a los Planes Autonómicos.

Gráfico 14. ECA05. Tasa de multiparticipación en la iniciativa de oferta. Plan Estatal y Planes Autonómicos dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, por CC.AA.



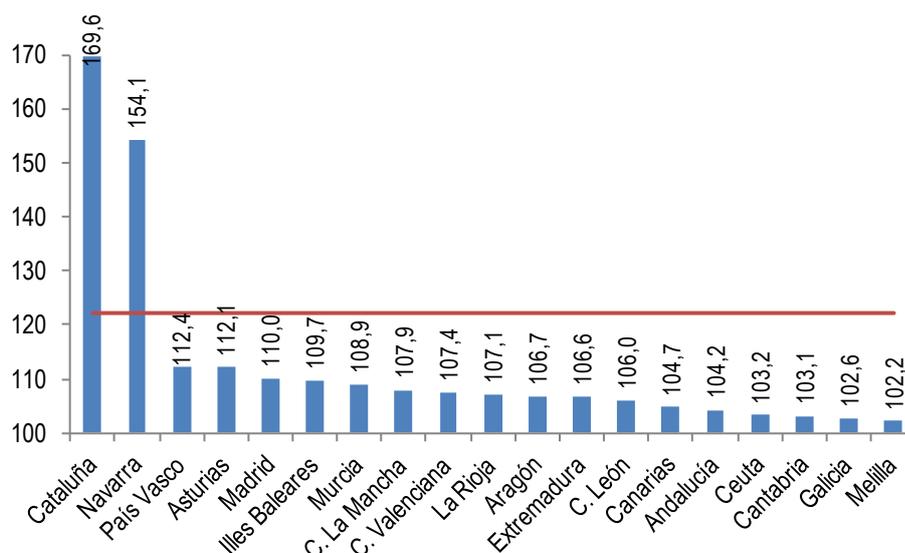
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Empezando por la multiparticipación en el **Plan Estatal**, las tasas de la mayor parte de las CCAA se sitúan en el rango 122-137 puntos; es decir, sin diferencias interterritoriales significativas. De esta pauta sólo se apartan: sin apenas multiparticipación, Melilla (una tasa de 106 puntos); y, con mayor multiparticipación, Galicia y Madrid, con un valor de 142 puntos.

Las diferencias en el caso de los **Planes Autonómicos** son algo mayores, si bien la mayoría de los valores vuelve a situarse en un rango de datos relativamente estrecho (121-140 puntos). Sin embargo, hay más comunidades autónomas que se apartan de estos valores intermedios. Los valores más extremos se encuentran en La Rioja (116 puntos) y en Castilla y León (159), junto con Ceuta (también con 159). En este grupo también puede incluirse a Madrid, con una tasa de multiparticipación de 145 puntos.

Para finalizar este repaso, se incluye la información sobre multiparticipación correspondiente a la **formación dirigida prioritariamente a desempleados**. Este es el caso en el que seguramente existen mayores diferencias porque, mientras la gran mayoría de territorios muestran valores muy moderados (102-112), muy próximos, de facto a la inexistencia de multiparticipación, los valores son significativamente mayores en el caso de Cataluña y Navarra, donde se muestra una tasa mucho más alta (Gráfico 15).

Gráfico 15. ECA05. Tasa de multiparticipación en acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados (iniciativa de formación de oferta), por CC.AA.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Los datos disponibles (planes autonómicos de ocupados y desempleados) muestran que el **sexo** del participante no parece ser un factor determinante en términos de multiparticipación. No obstante, mientras en los planes autonómicos de ocupados es mayor entre las mujeres, en las acciones formativas de desempleados es mayor entre los hombres.

Tabla 8. ECA05. Tasa de multiparticipación por sexo (planes de ocupados autonómicos y acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados)

Iniciativas/Programas	Tasa multiparticipación (%)	
	Hombres	Mujeres
AAFF desempleados	122,8	121,9
Planes Ocupados CCAA	133,3	138,1

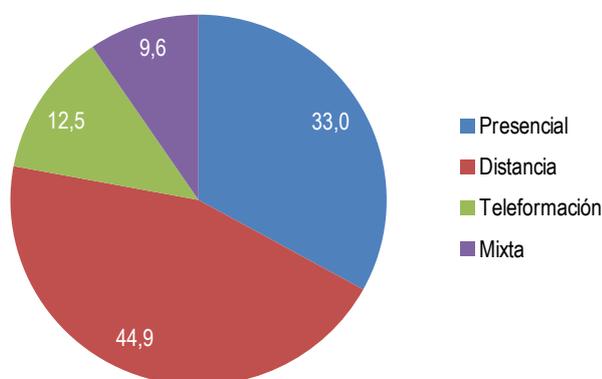
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

3.3.6. ECA06 – Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación

Este indicador ofrece información sobre el grado de implantación, en términos de horas, de las distintas modalidades de impartición de la formación en en cada una de las iniciativas y programas que se incluyen en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

La **distribución global** de las diferentes modalidades de impartición de la formación en el conjunto del subsistema aparece en el siguiente gráfico¹⁸. En él se muestra que la forma de impartición más frecuente –es decir, la que acumula un mayor número de horas- es la formación a distancia, casi 12 puntos porcentuales por encima de la segunda más frecuente, que es la formación presencial. La teleformación sigue teniendo una implantación que solo puede calificarse de discreta y, finalmente, la formación mixta se encuentra en último término.

Gráfico 16. ECA06. Distribución porcentual de las modalidades de impartición, datos globales (porcentaje de horas de formación sobre el total).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

¹⁸ Se ha optado por utilizar la información recogida de las bases de datos con el fin de obtener datos agregados que ilustren sobre la distribución por modalidades de impartición para el conjunto del subsistema, a pesar de que los datos de las AAFF dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados mostraban ciertas debilidades en relación a las modalidades de impartición (parte de la formación presencial aparecía como formación mixta).

No obstante, los datos mostrados en el gráfico no experimentarían cambios relevantes si se asumiese que todas las AAFF dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados se imparten en modalidad presencial (exceptuando Andalucía, donde sí existen otras modalidades de impartición que, en términos relativos, no son significativas sobre el conjunto). Así, la formación presencial aumentaría 3,62 puntos porcentuales (hasta el 36,6%) y la mixta descendería 3,67 puntos (hasta el 5,9%). Las modalidades de distancia y teleformación experimentarían desviaciones inferiores al 0,05%, manteniéndose, por tanto, en los porcentajes mostrados en el gráfico.

Desde otro punto de vista, puede afirmarse que entre la forma de impartición más frecuente y la que lo es menos, la diferencia es casi de 1 a 5. Es decir, que de cada hora de formación que se imparte en una acción formativa en la que se utiliza formación mixta, hay 5 horas impartidas a distancia.

Tabla 9. ECA06. Distribución de las horas de formación por modalidades de impartición en iniciativa de demanda y en planes de ocupados de la formación de oferta (porcentaje horizontal)

Iniciativas/Programas		Presencial	Distancia	Teleformación	Mixta
Formación de Demanda		18,4	63,9	12,3	5,4
Formación de Oferta: Planes de ocupados.	Planes Ocupados Estatal	17,9	37,1	35,0	10,0
	Planes Ocupados CCAA	53,0	10,1	18,5	18,5
	TOTAL	58,7	11,5	13,0	16,9

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

En el caso del **Plan estatal**, dos modalidades de impartición muestran valores muy similares –la formación a distancia y la teleformación, con un 37 y un 35% del total de horas impartidas respectivamente-. La mayor parte de las horas de **los Planes de CCAA** sí que se concentran en una de las modalidades –la presencial, con un 53%- pero hay otras dos con valores próximos al 20% - 18,5%- lo que muestra un perfil distinto, pero también equilibrado. El peso mínimo de una modalidad de formación, en cualquiera de los dos casos, es del 10%, de manera que todas cuentan con una cierta presencia en el conjunto.

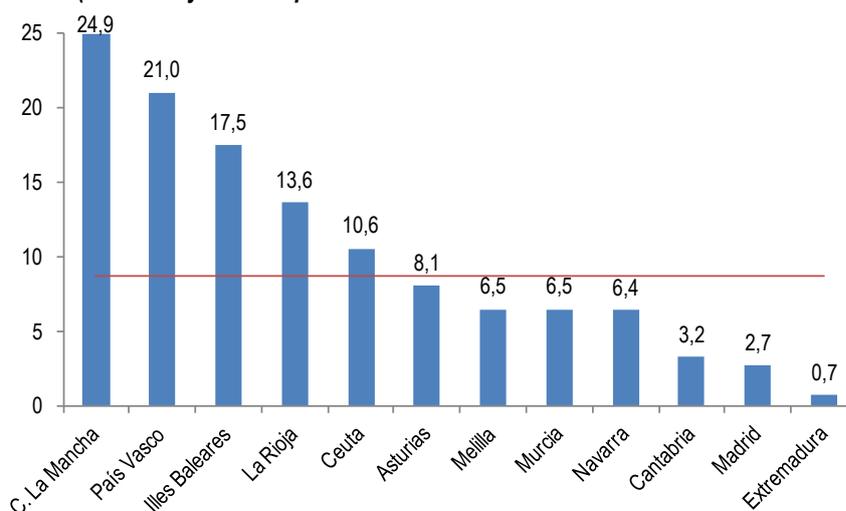
Finalmente, la distribución de las horas de formación por modalidad de impartición en la **iniciativa de demanda** en la que inclina los datos globales hacia una mayoría de formación a distancia. Hay que tener en cuenta que el volumen total de horas impartidas en esta iniciativa representa el 64% de todo el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, lo que la convierte en la mayor de todas ellas según esta variable. Esa es la razón de que la amplia mayoría de la formación a distancia en esta iniciativa se refleje en la distribución global de las horas de formación del conjunto del Subsistema.

3.3.7. ECA07 – Tasa de alumnos desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales¹⁹

Como puede verse, la proporción de alumnos desempleados que realizan prácticas laborales ha de calificarse de escasa, ya que se sitúa en un 8,7%. Es de suponer, sin embargo, que con la inclusión de la información que no se ha tenido en cuenta esta tasa pudiese incrementarse ligeramente, ya que en el caso de los territorios en los que el SEPE mantiene la gestión, la tasa es considerablemente más alta (19,8%) que en los territorios con gestión transferida (7,0%).

¹⁹ En este indicador existen las mismas limitaciones ya descritas en el apartado correspondiente a ECA04, en el sentido de las incidencias encontradas en cuanto a la codificación de las prácticas no laborales y la integración de la información en la base de datos del SEPE.

Gráfico 17. ECA07. Tasa de alumnos desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales (%), por CCAA (sólo incluye CCAA que utilizan el sistema informático del SEPE en cesión de uso).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Desde el punto de vista territorial (Gráfico 17) existe una gran variación: desde la casi inexistencia de prácticas no laborales en Extremadura –donde menos de un 1% del alumnado que se encuentra en situación de desempleo accede a este recurso²⁰- hasta casi el 25% de Castilla-La Mancha. Por otra parte, la mayor parte de las CCAA cuya información se muestra, presenta valores en torno al 10% de tasa o menores (8 CCAA sobre un total de 12) y solo en dos casos el porcentaje supera el 20%.

Por **sexo**, las diferencias no resultan demasiado significativas. La mujeres desempleadas son quienes realizan prácticas profesionales laborales en mayor proporción (7,5%), pero solo superan a los hombres en 2,5 puntos porcentuales.

3.3.8. ECA08. Tasa de abandono por colocación

A la hora de hablar de eficacia de la formación, hay que tener en cuenta que una parte del alumnado que se encuentra en situación de desempleo y que abandona una acción formativa antes de su finalización lo hace por haber obtenido una colocación. Este hecho –que se limita, por tanto, a la formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados- es explorado por este indicador.

²⁰ Es cierto que, a cambio, Extremadura ofrece las prácticas de mayor duración del conjunto. Ver más información en el apartado correspondiente al indicador ECA04.

Tabla 10. ECA08. Tasa de abandono por colocación (%). Datos desagregados por modalidad de gestión y sexo (A AFF dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados)

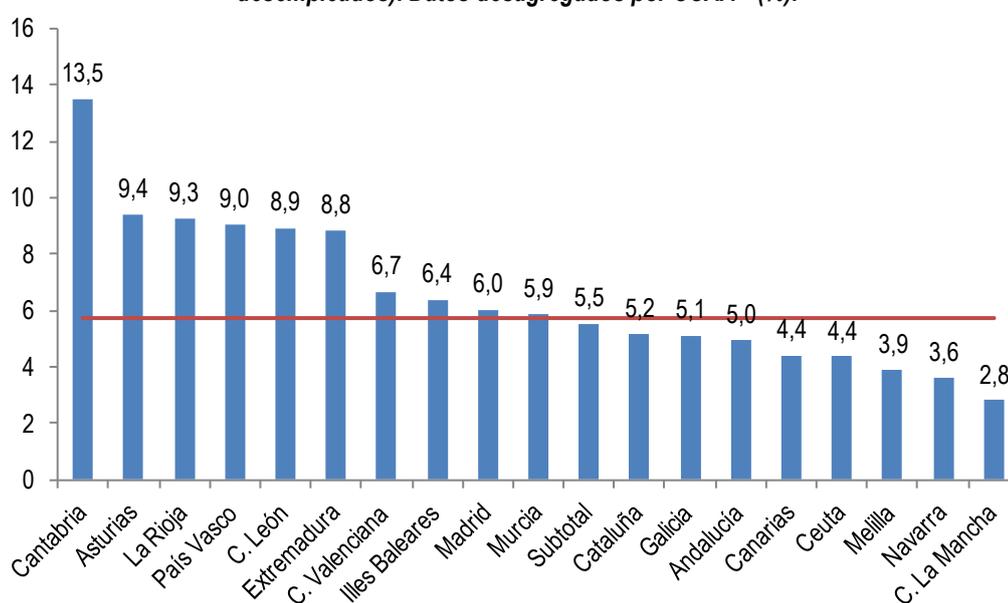
Modalidad de gestión		Sexo	
Gestión transferida	5,5%	Hombres	6,7%
Gestión SEPE	8,6%	Mujeres	5,3%
TOTAL		5,7%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

La Tabla 10 muestra cómo la dimensión del fenómeno es relativamente pequeña, ya que afecta a menos de un 6% de los participantes. Esta proporción, sin embargo, crece en el caso de los territorios donde la gestión aún no ha sido transferida. Por otra parte, según el **sexo** del participante, hay más hombres que mujeres que abandonan las acciones formativas por esta causa.

La distribución por **comunidades autónomas** (Gráfico 18), por su parte, muestra que el fenómeno es claramente más acusado en el caso de 6 de los territorios, y especialmente en el caso de Cantabria, donde esta tasa alcanza el 13,5%, casi 2,5 veces mayor que la media general. El resto de las CCAA donde se alcanza un valor claramente mayor son Castilla y León, Extremadura, La Rioja, Asturias y el País Vasco²¹.

Gráfico 18. ECA08. Tasa de abandono por colocación (A AFF dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados). Datos desagregados por CCAA²² (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

²¹ Este último dato es el que explica que se obtenga un dato relativamente alto en el territorio de gestión SEPE, ya que tanto Ceuta como Melilla quedan por debajo de la media general.

²² No se incluye el dato correspondiente a Aragón, por no estar disponible.

3.3.9. ECA09. Tasa de abandono por otras causas

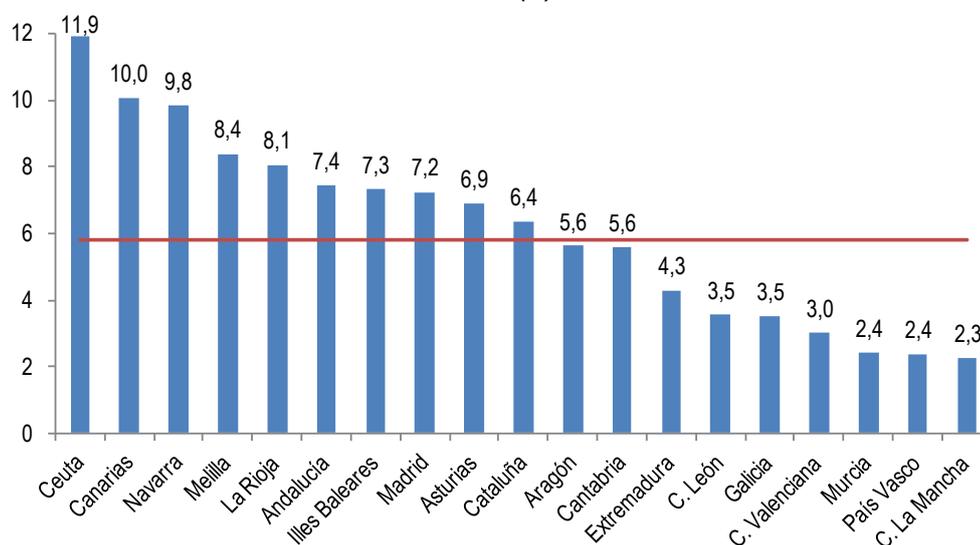
El ámbito de aplicación del indicador ECA09, que también se refiere a la tasa de abandono de la formación, es más amplio que el de ECA08²³, ya que su universo de referencia son los participantes en todos los programas incluidos en la iniciativa de oferta, lo que incluye, entre otros, y además de la formación para desempleados, los planes dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados (tanto el estatal como los autonómicos).

Los **datos globales** indican que el alumnado que abandona la formación antes de finalizar, y que lo hace por razones diferentes a la ocupación, es bastante reducida (5,8%). Y lo es aún más en los territorios en los que en 2010 no se habían transferido aún las competencias correspondientes (3,2%) que en los territorios con las competencias transferidas (5,9%).

Por **comunidades autónomas**, puede verse que existen una gran variedad de situaciones, con tres territorios que muestran una proporción de abandonos mucho mayor –Canarias, Navarra y especialmente Ceuta, que casi duplica la tasa global-. En sentido opuesto, la media global prácticamente duplica la media de otros tres territorios: Castilla-La Mancha, Murcia y el País Vasco.

Con todo, el valor extremo en la tasa de abandono, que es el correspondiente a Ceuta, con aproximadamente un 12%, sigue siendo moderado.

Gráfico 19. ECA09. Tasa de abandonos por otras causas (iniciativa de oferta), desagregado por CCAA (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Las diferencias en términos de tasa de abandono de la formación por causas distintas a la colocación no muestra diferencias relevantes según el **sexo** de los y las participantes, ya que solo existe una diferencia de 4 décimas de punto entre ellos a favor de los hombres (5,9% entre los hombres y 6,3%

²³ Que se refiere únicamente a los participantes en programas dirigidos prioritariamente a desempleados.

entre las mujeres). Es decir, los hombres abandonan la formación de oferta ligeramente menos que las mujeres.

3.3.10. ECA10. Tasa de éxito formativo

Este indicador muestra el aprovechamiento del alumnado, en términos de aprendizaje, en el ámbito de la iniciativa de oferta, con excepción de los planes que se dirigen prioritariamente a trabajadores ocupados (tanto el Plan Estatal como los autonómicos). Como puede verse en la siguiente tabla, los datos globales indican que el éxito formativo, en términos del aprendizaje de los alumnos que finalizan la formación es muy elevado.

Por programas, sí se encuentran algunas diferencias, especialmente en el caso de las acciones formativas dirigidas a personas privadas de libertad, que muestran una diferencia con los datos globales de más de 9 puntos.

Tabla 11. ECA10. Tasa de éxito formativo (AAFF dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados). Datos globales y desagregados por sexo.

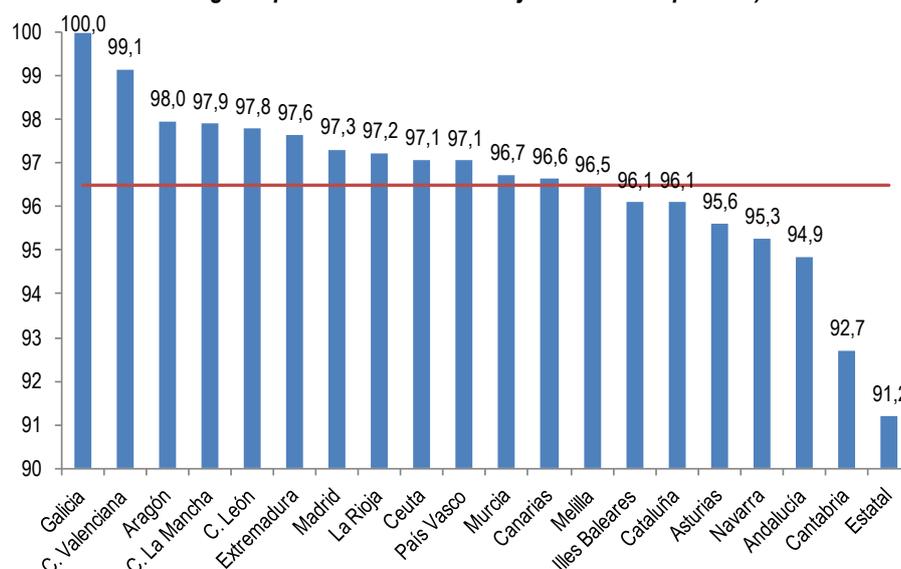
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
AAFF desempleados	96,5 %	94,9 %	98,1 %
Privados de libertad	87,2 %	87,2 %	86,8 %
Militares y marinería	94,7 %	94,5 %	95,5 %
TOTAL	96,5 %	94,9 %	98,1 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Por **sexo**, la pauta es algo más positiva en el caso de las mujeres, que en términos globales superan los resultados de los hombres en 3,2 puntos porcentuales. De nuevo el programa dirigido a personas privadas de libertad es la excepción, ya que en este caso son los hombres los que muestran mejores resultados, si bien de manera muy ligera (menos de un punto).

La desagregación por **comunidades autónomas** vuelve a mostrar información muy homogénea (Gráfico 20). Si se tiene en cuenta que el valor medio para todo el Estado se sitúa en 96,5%, como ya se ha mencionado en párrafos anteriores, puede verse que 6 CCAA se sitúan por debajo de esa cifra, correspondiendo la mayor diferencia a Cantabria, con una tasa de algo menos del 93%. El resto, con valores crecientes son Andalucía (94,9%), Navarra (95,3), Asturias (95,6%), y Cataluña e Illes Balears (ambas con 96,1%).

Gráfico 20. ECA10. Tasa de éxito formativo (%) desagregado por Comunidad Autónoma (AFFF dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

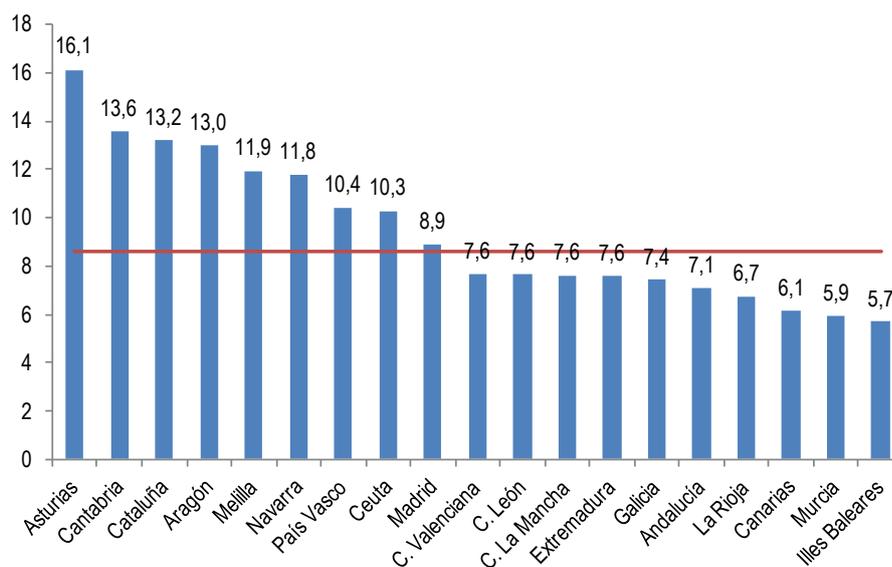
La tasa de éxito tampoco parece encontrarse vinculada a **otras variables** de análisis que se han utilizado en la desagregación, tales como el hecho de que la gestión se encuentre transferida o no (algo menos de un punto de diferencia entre ambos casos, siendo mayor en el caso de la gestión transferida) o que la acción esté vinculada o no a la obtención de un certificado de profesionalidad (de nuevo, menos de un punto de diferencia).

3.3.11. ECA11. Tasa de cobertura de trabajadores desempleados

Este indicador muestra el grado en que la formación de oferta está llegando realmente a las personas que se encuentran en situación de desempleo, bien sea a través de los programas y actividades de formación que se les dirigen de manera prioritaria, bien mediante su participación en programas que ponen la prioridad en los trabajadores ocupados.

La tasa media de cobertura para todos los territorios es del 8,6% (representada en la línea roja en el Gráfico 21) o, lo que es lo mismo, en el año 2010 participó en algún tipo de acción formativa algo menos de una persona de cada 10 que se encontraban en situación de desempleo. Los valores extremos por territorios corresponden a Asturias, con un 16,1% de tasa de cobertura y las Illes Balears, con 5,7%.

Gráfico 21. ECA11. Tasa de cobertura de trabajadores desempleados, según comunidades autónomas (%) Iniciativa de oferta.

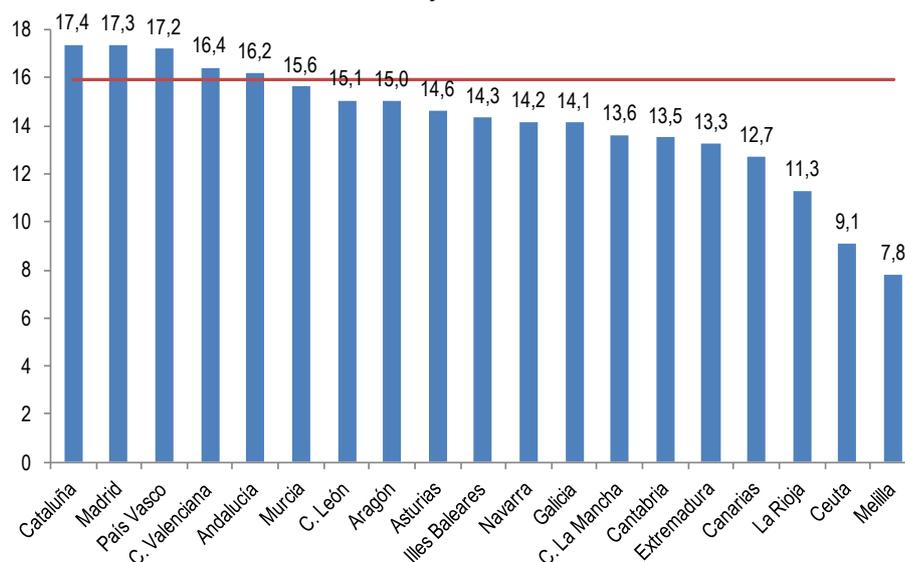


Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

3.3.12. ECA12. Tasa de cobertura de trabajadores ocupados

La tasa de cobertura de trabajadores ocupados global se sitúa en el 15,9% (representada en una línea roja en el Gráfico 22, incluido a continuación, que también muestra la desagregación territorial).

Gráfico 22. ECA12. Tasa de cobertura de trabajadores ocupados, según CCAA (%). Iniciativas de oferta y de demanda.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

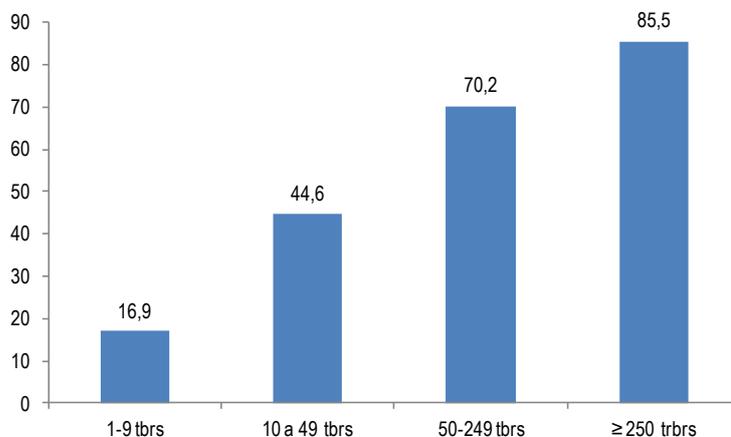
Existen cinco comunidades autónomas que se sitúan por encima de la tasa global (Cataluña, Madrid, País Vasco, Comunidad Valenciana y Andalucía), todas ellas por encima del 17%. Por debajo del 15,9% de la tasa global se encuentran el resto de las comunidades, destacando La Rioja, Ceuta y Melilla con las tasas de cobertura más bajas. Aunque es cierto que la tasa máxima es más de dos veces superior a la más baja, si se excluyen estos casos extremos las tasas del resto de las comunidades autónomas son bastante homogéneas.

3.3.13. ECA13. Tasa de cobertura de bonificación de empresas

El último aspecto que se contempla en términos de cobertura es el que se refiere a la extensión con que las empresas acceden a la bonificación de la formación a través de la iniciativa de demanda. Con carácter global, puede decirse que lo hacen algo menos del 21% del total (en concreto, un **20,8%**), pero se encuentran importantes diferencias una vez que este dato es desagregado según las diferentes variables previstas en el Plan de Evaluación.

Y ello es especialmente cierto en el caso del **tamaño de la empresa**, ya que existe una relación directamente proporcional entre esta variable y el acceso a las bonificaciones (Gráfico 23), que llega a alcanzar más de un 85% de cobertura en el caso de las empresas más grandes (de 250 trabajadores o más).

Gráfico 23. ECA13. Tasa de cobertura de bonificación de empresas, según tamaño de la empresa (%).



Fuente: *Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.*

El foco en los últimos años se ha colocado sobre las empresas más pequeñas, las que cuentan con menos trabajadores, que siguen mostrando unos niveles de acceso limitados, pero la información muestra que sigue siendo necesario incidir en este aspecto.

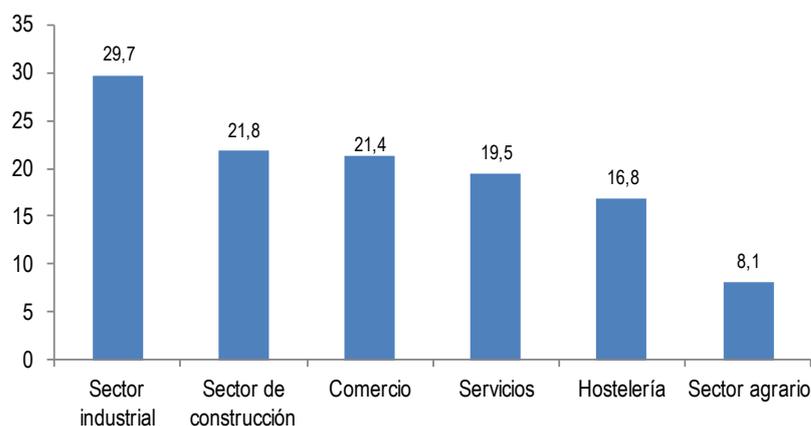
En cuanto a la desagregación por **comunidades autónomas**²⁴, es difícil interpretar los datos obtenidos sin contar con información adicional. Lo que sí puede afirmarse es que las empresas de 7 de ellas cuentan con un mayor acceso relativo a las bonificaciones de la formación, ya que muestran una tasa de cobertura mayor a la media. Estas Comunidades son, en orden descendente, Extremadura (27,6%),

²⁴ Comunidad Autónoma de la cuenta de la actividad principal de la empresa.

Galicia y Andalucía (ambas con un 26,9%), Castilla y León (26,2%), Cantabria (24,5%), Asturias (22,6%), Murcia (22%) y Castilla-La Mancha (21,9%).

La última de las desagregaciones propuestas por el Plan de Evaluación para este indicador es la que se refiere al **Código Nacional de Actividades Económicas** en los que se encuadra la empresa. Los resultados pueden verse en el Gráfico 24.

Gráfico 24. ECA13. Tasa de cobertura de bonificación de empresas, según CNAE-2009 (%).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Existen claras diferencias en el acceso –o, en otros términos, en la cobertura- de las empresas a la formación según sea el sector de actividad en el que se encuadren. Con claridad, es el sector industrial donde hay más empresas que participan en esta iniciativa (casi 1 de cada 3), mientras que las del sector agrario aún se encuentran relativamente alejadas de él: sólo acceden aproximadamente 1 de cada 12 o, desde otro punto de vista, las empresas del sector industrial acceden cuatro veces más a la formación bonificada que las del sector agrario.

3.4. INDICADORES CORRESPONDIENTES AL CRITERIO DE EFICIENCIA

3.4.1. ECI01 – Coste medio por alumno finalizado y hora de formación

Los datos de obligaciones reconocidas (ejecución presupuestaria), duración media y número de alumnos finalizados agregados para todo el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo permiten calcular un **coste medio por alumno/hora de 7,18 Euros**. No obstante, existen diferencias entre las distintas iniciativas y modalidades formativas.

Para hacer una correcta interpretación de la información y de las diferencias entre modalidades de formación, es necesario tener en cuenta el grado de ejecución presupuestaria alcanzado en cada caso (ECA01), puesto que, en gran medida, el cálculo de los costes medios viene determinado por el dato de “obligaciones reconocidas” manejado, con las limitaciones y matizaciones que se han apuntado en el apartado reservado a la metodología. En la siguiente tabla se incluyen resumidos los costes medios de

cada iniciativa y modalidad, incluyéndose también una columna con la información del indicador ECA01²⁵ que permita hacer una interpretación más ajustada de los costes medios calculados.

Tabla 12. ECI01. Costes medios por alumno finalizado y hora de formación y grado de ejecución financiera (ECA01) por iniciativa y modalidades de formación.

Iniciativa/programa		ECI01 Coste medio alumno/hora (€)	Grado de ejecución presupuestaria ECA01 (% de ejecución)
Formación de demanda	AAFF + PIF	3,61	95,13
Formación de oferta	Planes de Ocupados	Agregado Plan Estatal y Planes Autonómicos	7,99
		Plan Estatal	9,42
		Planes Autonómicos	6,26
	Desempleados	7,05	77,31
	Privación de libertad	5,71	--
	Militares de tropa y marinería	5,69	--
	Total formación de oferta	7,46	79,16
TOTAL		7,18	82,87

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

La **iniciativa de demanda en su conjunto**, es decir, incluyendo acciones formativas en las empresas y permisos individuales de formación, tiene un coste medio de 3,61 Euros por alumno y hora (coste que no incluye las cantidades cofinanciadas por las empresas). Mientras, en la **iniciativa de formación de oferta**, agregando todas sus modalidades, el coste asciende a los 7,46 Euros por alumno y hora.

Dentro de la iniciativa de oferta, existen diferencias entre las distintas modalidades:

- ❑ El coste medio **para el conjunto de los planes de ocupados es de 7,99 Euros**, aunque diferenciando entre el conjunto de los planes autonómicos y el plan estatal, 6,26 Euros y 9,42 Euros respectivamente. Existen diferencias importantes que se explican fundamentalmente por los distintos niveles de ejecución presupuestaria alcanzados en cada caso, 60,85% para el conjunto de planes autonómicos y 99,62% en el Plan Estatal (ver indicador ECA01).
- ❑ Las **acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados** tienen un coste medio alumno-hora de 7,05 Euros.
- ❑ Por último, la formación dirigida a personas en régimen de **privación de libertad** alcanza un coste de 5,71 Euros por alumno y hora, cantidad similar a la formación destinada a **militares de tropa y marinería**, que alcanza los 5,69 Euros alumno/hora.

²⁵ De forma breve, en algunos casos, especialmente de planes autonómicos, los datos de ejecución física no tienen su reflejo en la ejecución financiera (obligaciones reconocidas) siendo este último dato mucho menor. Esto implica que al manejarse niveles de ejecución financiera por debajo de los que correspondería a la ejecución física, los costes medios se reducen significativamente, ya que menos dinero se reparte entre más alumnos.

3.4.2. ECI02 – Coste medio por alumno finalizado con evaluación positiva y hora de formación

Este indicador, centrado en exclusiva en la formación destinada a desempleados (en la que se incluye también la formación de personas en privación de libertad y la dirigida a militares de tropa y marinería), mantiene muchas similitudes con el indicador anterior, pero añade a la “mirada de eficiencia” una mirada de eficacia. La razón es que el foco en este caso es el análisis del coste medio por alumno y hora únicamente en los casos en los que la formación puede considerarse eficaz. Para ello, toma como base para el cálculo de los costes medios únicamente los alumnos que finalizan la formación con evaluación positiva. Por tanto, el mayor interés de este indicador es su comparación con el anterior, con el objetivo de medir las “ineficiencias” que suponen los alumnos que no terminan con evaluación positiva.

La Tabla 13 muestra de forma conjunta los costes medios por hora-alumno finalizado (ECI01) y hora-alumno finalizado con evaluación positiva.

Tabla 13. Comparativa ECI02 y ECI01 por modalidades formativas de desempleados.

Modalidad formativa	ECI02 Coste medio por alumno finalizado con evaluación positiva y hora de formación (€)	ECI01 Coste medio por alumno finalizado y hora de formación (€)	Diferencia (ECI02 - ECI01) (V.A.) (€)
Acciones formativas para desempleados	7,30	7,05	0,25
Formación de personas en privación de libertad	6,54	5,71	0,83
Formación de militares de tropa y marinería	6,01	5,69	0,32

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

- ❑ El coste medio hora/alumno finalizado con evaluación positiva en las **acciones dirigidas a desempleados** se sitúa en 7,30 euros, lo que supone 0,25€ más que el coste hora por alumno finalizado, independientemente del resultado de su evaluación (en términos porcentuales un 3,5% más).
- ❑ En relación con la formación a **personas en privación de libertad**, aunque ambos costes medios son menores, el coste medio para los que acaban con evaluación positiva es 0,83€ más que sobre el conjunto de alumnos que finalizan, lo que supone un incremento del 14,54%.
- ❑ Por último, la formación a **militares de tropa y marinería** tiene un coste medio hora-alumno con evaluación positiva de 6,01€, incrementándose el coste respecto a ECI01 en 0,32€ o, en términos porcentuales, el 5,62%.

3.4.3. ECI03 – Coste medio por participante y hora de formación (ET, CO, TE)

No es posible proporcionar información sobre este indicador, ya que la información de base para su cálculo no se encontraba disponible.

3.5. INDICADORES CORRESPONDIENTES AL CRITERIO DE IMPACTO

3.5.1. IMP01 – Tasa de mantenimiento en el empleo

Tampoco ha sido posible ofrecer información sobre el primero de los indicadores de impacto, ya que la información de base necesaria para su cálculo no se encontraba disponible.

3.5.2. IMP02 – Tasa de inserción laboral por cuenta ajena

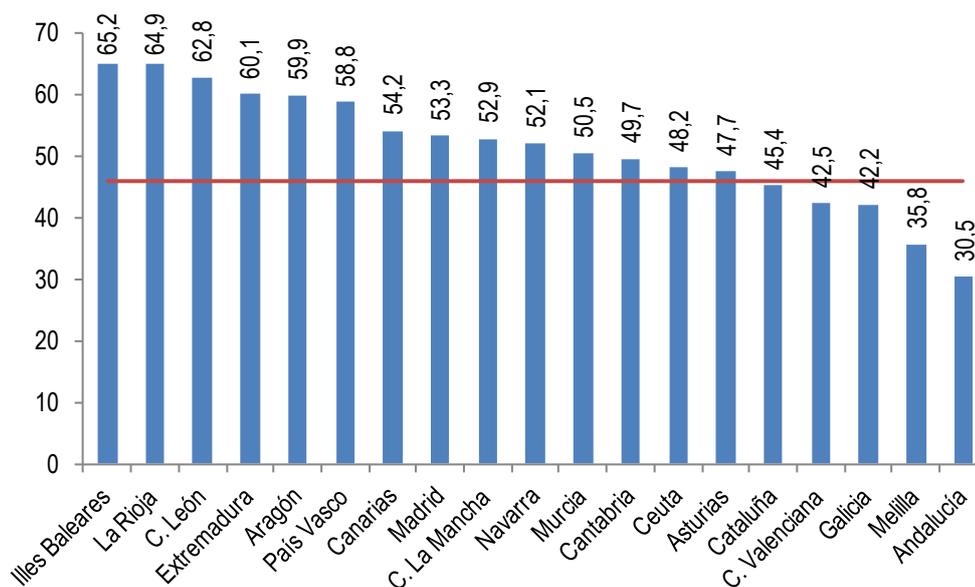
La inserción laboral es, seguramente, el principal objetivo de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados y éste es el aspecto que pretende conocer este indicador. La proporción de alumnos que obtuvieron un empleo a la finalización de su proceso de formación es moderadamente alta –un **46%**- y se encuentra bastante en línea con las tasas obtenidas por otros programas de formación en el ámbito europeo, por ejemplo, e incluso por encima de ellas en algunos casos²⁶.

Ya desde el punto de vista de las variables que se han utilizado para la desagregación, la tasa obtenida en **los territorios que aún son gestionados por el SEPE** (57,3%) es casi doce puntos mayor que la del conjunto de los territorios con **gestión transferida** (45,5%) . En la desagregación por comunidades autónomas que se ha incluido en párrafos posteriores pueden verse las razones que explican esta disparidad.

En lo que se refiere a la desagregación por **sexo**, la tasa es ligeramente más favorable entre los hombres (48,4%) que entre las mujeres (45,0%), si bien, la diferencia es moderada, 3,4 puntos porcentuales o, desde otro punto de vista, aproximadamente un 10% mayor.

²⁶ A título de ejemplo, en la evaluación ex-post de todos los programas del FSE en el periodo 2000-2006 la tasa de inserción obtenida en los programas de formación para desempleados fue del 36,4%, en un periodo, además, en el que la crisis económica aún no había hecho su aparición.

Gráfico 25. IMP02. Tasa de inserción por cuenta ajena (%), por CCAA (AFFF dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados).



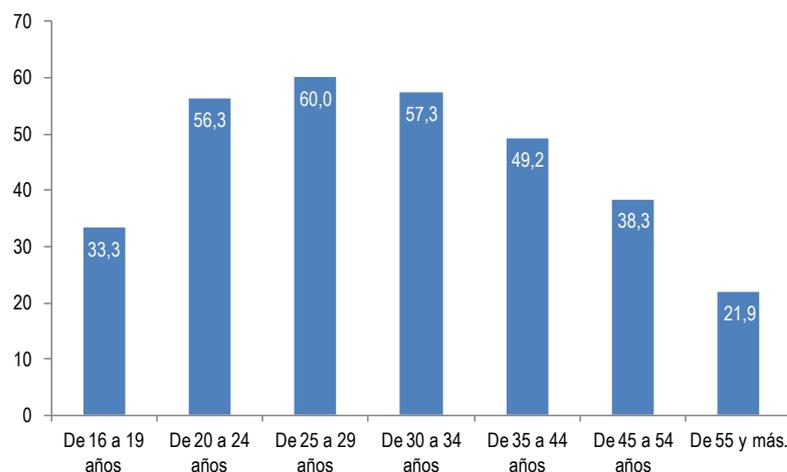
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Las diferencias **interregionales** son realmente amplias (Gráfico 25). Por ejemplo, entre la Comunidad Autónoma con la tasa más elevada (Illes Balears, con un 65,2%) y la que muestra un dato más bajo (Andalucía, con 30,5 puntos), la diferencia es de casi 35 puntos porcentuales (34,77 puntos). Además de Andalucía, otras cuatro comunidades autónomas se quedan por debajo del valor promedio. Estas son: Cataluña, que casi lo roza (45,6%), la Comunidad Valenciana (42,5%), Galicia (42,2%) y la Ciudad Autónoma de Melilla (35,8%, más de 5 puntos por encima del valor más bajo).

Atendiendo a **la edad del participante** (Gráfico 26) los mejores resultados se obtienen en los valores medios esta variable. Así, la tasa de inserción crece, conforme la edad se va incrementando, en los tramos entre 16 y 25 años. El siguiente tramo –de 25 a 29 años– es el que alcanza los mayores valores de inserción (60%) y a partir de aquí la relación entre edad y tasa de inserción cambia, de manera que a medida que se incrementa la edad disminuye la probabilidad de obtener un empleo tras la formación. Esta tendencia culmina en el tramo correspondiente a los trabajadores de más edad, de 55 y más años, en los que la tasa alcanza el mínimo absoluto (sólo un 21,9%), incluso por debajo de los trabajadores más jóvenes²⁷.

²⁷ La tasa de inserción de los participantes en acciones formativas que se encuentran desempleados y que se sitúan entre los 16 y los 19 años es de 33,3%.

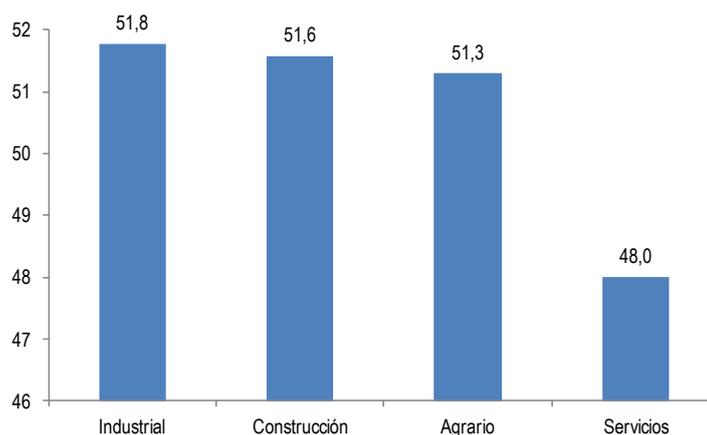
Gráfico 26.IMP02. Tasa de inserción por cuenta ajena (%), por edad. (AFFF dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

La vinculación de la acción formativa a un certificado de profesional parece tener cierta incidencia sobre la tasa de inserción, si bien no tanta como la que, al menos desde un punto de vista teórico, cabría esperar. Las y los trabajadores desempleados que participan en un proceso de formación vinculado a un certificado de profesionalidad obtienen posteriormente un empleo en un porcentaje que supera en casi 3 puntos a los que lo hicieron en procesos formativos de otro tipo (47,7% y 44,9% respectivamente).

Gráfico 27. IMP02. Tasa de inserción por cuenta ajena (%). Datos desagregados por sectores económicos (AFFF dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados).



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Por **sectores económicos**, el único que cuenta con una tasa de inserción claramente diferenciada es el sector servicios, entre 3 y 4 puntos porcentuales por debajo del resto que, eso sí, muestran valores muy homogéneos²⁸.

3.5.3. IMP03 – Porcentaje de alumnos participantes en formación acreditable

Este indicador pretende medir cuál es la proporción de alumnos que han finalizado una acción formativa acreditable respecto a los que finalizan una acción formativa. Sin embargo, debido a que la información de la que se disponía sobre el primero de los términos –es decir, la relativa a alumnos que finalizan acciones formativas acreditables- no era completa y no permitía establecer comparaciones entre iniciativas, se optó por adaptar este indicador que, en consecuencia, informa de la proporción de participantes en acciones formativas acreditables sobre el total de participantes²⁹ en acciones formativas.

Tabla 14. IMP03. Porcentaje de alumnos participantes en formación acreditable. Datos generales

Iniciativas/Programas		% de participantes en formación acreditable
Formación de Demanda		0,3 %
Formación de Oferta	Planes Ocupados Estatal	0,5 %
	Planes Ocupados CCAA	3,2 %
	AAFF desempleados	26,6 %
	Total oferta	8,3 %
TOTAL		3,2 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

El porcentaje general de alumnos participantes en formación acreditable es muy bajo y se explica por las diferencias existentes entre las distintas iniciativas y modalidades de formación. Así, el porcentaje correspondiente a la formación de demanda es casi inapreciable, y también lo es el correspondiente al Plan Estatal de formación de oferta, que se dirige prioritariamente a trabajadores ocupados.

Sin embargo, en el caso de las **acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados** los datos son muy diferentes, ya que algo más de uno de cada cuatro participantes en estos programas lo hace en una acción formativa de certificado de profesionalidad.

En resumen, la variable que parece establecer la diferencia entre unos y otros es el hecho de que la acción formativa se encuadre en una iniciativa o programa dirigida fundamentalmente a trabajadores ocupados o a desempleados. De hecho, tomando conjuntamente todos los que se dirigen a

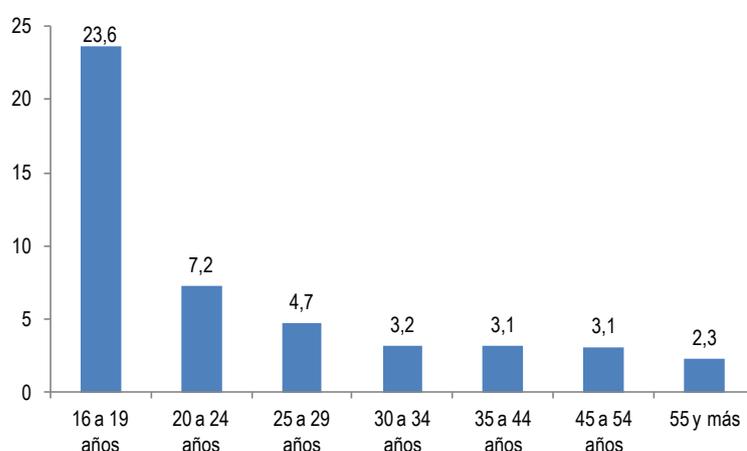
²⁸ Puede comprobarse que las tasas de inserción por sectores son más altas que las obtenidas globalmente y para otras desagregaciones. Ello se debe fundamentalmente a que esta desagregación no incluye los datos relativos a Andalucía, ya que no se contaba con ellos, lo que hace variar ligeramente el valor general del indicador. No obstante, las relaciones que se muestran entre los diferentes resultados de la variable pueden considerarse válidas.

²⁹ Participantes ha de entenderse como participaciones, puesto que un mismo trabajador puede haber realizado más de un curso, contabilizándose una vez por cada AAFF realizada.

trabajadores ocupados, el porcentaje de participación del alumnado en acciones formativas de certificado de profesionalidad es de solo el 0,8%, lo que parece confirmar esta pauta.

El peso relativo general de la formación prioritariamente dirigida a desempleados sobre el conjunto, es uno de los factores que incide en el hecho de que el análisis según las diferentes variables de desagregación muestre situaciones tan homogéneas. Eso ocurre, como acaba de verse, en el caso del análisis por modalidad de gestión, y también cuando la variable de desagregación es el **sexo**, con solo 6 décimas de punto a favor de las mujeres (hombres, 2,9%; mujeres, 3,5%). No pasa lo mismo en el caso del análisis por **edad**, ya que hay una diferencia muy destacada en el caso del tramo de participantes de entre 16 y 19 años y el resto, que, a su vez, desciende conforme avanza la edad de los participantes.

Gráfico 28. IMP03. Porcentaje de alumnos participantes en formación acreditable (global subsistema: iniciativas de oferta y demanda). Datos desagregados por edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

3.5.4. IMP04 – Porcentaje de inserción laboral en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto

Este indicador muestra la inserción laboral del alumnado de programas de empleo y formación en los 12 meses posteriores a la finalización de su formación, diferenciando, además, cuando la contratación se produce en los primeros 6 meses tras la finalización del proyecto o, por el contrario, entre los 6 meses y el año. Para que una contratación sea contabilizada a los fines de este indicador, su duración ha de ser, como mínimo, de un mes.

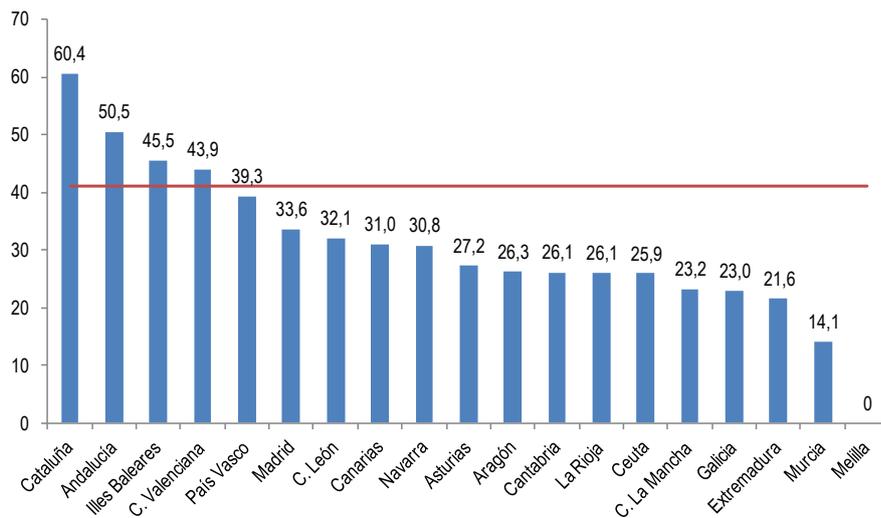
Tabla 15. IMP04. Porcentaje de inserción laboral en programas públicos de empleo-formación en los 6 primeros meses tras finalizar el proyecto. Datos globales y desagregados por programas

Programa	Inserción total meses (%)	Inserción en 6 meses (%)	Inserción en 6-12 meses (%)
Escuelas Taller y Casas de Oficio	37,3%	19,8%	17,5%
Talleres de Empleo	42,7%	18,6%	24,2%
TOTAL	41,0%	19,0%	22,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Los **datos globales** muestran cómo la inserción tras la participación en este programa alcanza el **41%**, algo menos que en el resto de los programas de formación que se han considerado en indicadores anteriores (recuérdese que en ese caso la tasa de inserción alcanzaba el 46%) y es más favorable en el caso de los Talleres de Empleo (casi un 43%) que en el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios (algo más del 37%).

Gráfico 29. IMP04. Porcentaje de inserción laboral en programas públicos de empleo-formación en el primer año tras finalizar el proyecto. Datos desagregados por CCAA, periodo completo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Los resultados desagregados territorialmente indican que la mayor parte de las comunidades se sitúan por debajo del porcentaje global de inserción, siendo superado este únicamente por Cataluña, Andalucía, Illes Balears y la Comunidad Valenciana (Gráfico 29).

3.5.5. IMP05 – Porcentaje de inserción laboral en los programas públicos de empleo-formación durante el desarrollo del proyecto

En los programas de empleo-formación también se producen inserciones durante el desarrollo del proyecto, que deben ser tenidas en cuenta a la hora de considerar la magnitud global del fenómeno. Este es el contenido de este indicador.

Tabla 16. IMP05. Porcentaje de inserción laboral en programas públicos de empleo-formación durante el desarrollo del proyecto. Datos globales y desagregados por programas

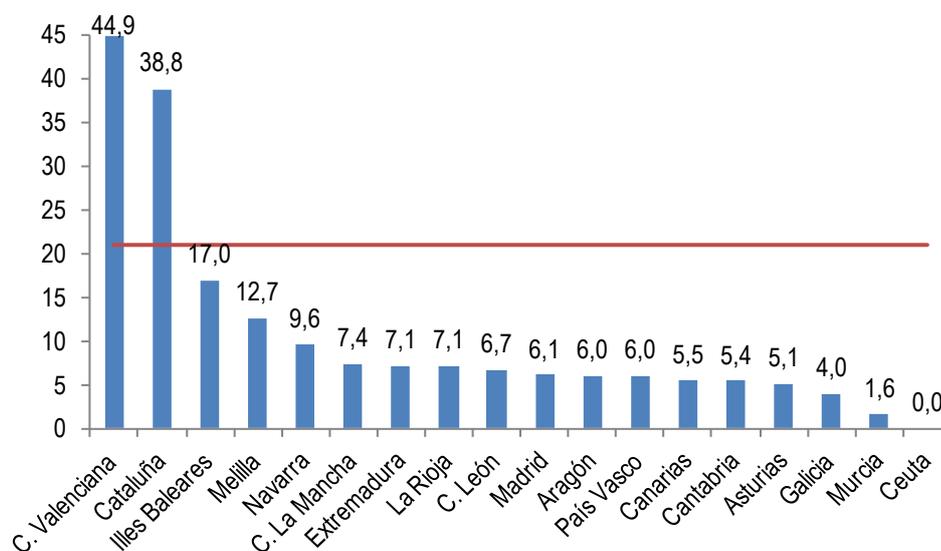
Programa	Inserción durante el proyecto
Escuelas Taller y Casas de Oficio	17,7%
Talleres de Empleo	30,7%
TOTAL	21,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

Como puede verse, hay un **21% del alumnado** de los programas de empleo-formación que obtienen una colocación de duración igual o superior a un mes mientras aún se está desarrollando el proyecto. De nuevo, el volumen de inserciones es superior en el caso de los Talleres de Empleo, en una proporción que es casi el doble que la que se obtiene en el caso de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Por **comunidades autónomas**, el fenómeno se concentra claramente en dos de ellas: Cataluña, con casi un 39% y, sobre todo, la Comunidad Valenciana, que llega casi al 50%. De nuevo, no es fácil interpretar este indicador sin contar con información adicional en el sentido de qué ocurre con este alumnado que abandona la formación; si, por ejemplo, puede retornar al puesto que dejó en el proyecto, lo cual puede ser especialmente importante en el caso de contrataciones de muy corta duración.

Gráfico 30. IMP05. Porcentaje de inserción laboral en programas públicos de empleo-formación durante el desarrollo del proyecto. Datos globales y desagregados por CCAA³⁰



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por los agentes implicados en el proceso evaluativo.

3.5.6. IMP06 – Porcentaje de alumnos trabajadores que reciben formación básica en los programas públicos de empleo-formación

No se incluye información sobre este indicador, ya que la información de base para el análisis no estaba disponible. Sin embargo, de cara a sucesivos ejercicios evaluativos, cabe la posibilidad de plantearse el traslado de este indicador al bloque de los vinculados con el criterio de realización, ya que parece más en línea con el tipo de información que allí se incluye³¹.

³⁰ No se han incluido los datos de Andalucía, ya que mostraban algunas incoherencias que no fue posible aclarar.

³¹ En caso de que los indicadores relativos a los programas de empleo-formación se mantengan en ediciones sucesivas de este plan, o de que lo hagan con su formulación actual.

4. BUENAS PRÁCTICAS EN 2010³²

Las evaluaciones realizadas en 2010 **son pocas**: sólo 10 ejercicios de evaluación para el conjunto del Estado. Y esta cifra es aún menor si se considera que estas 10 evaluaciones se concentran en solo 6 agentes –el Instituto Aragonés de Empleo (INAEM), el Servicio Público de Empleo de Asturias, el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL); el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Fundación Tripartita de Formación en el Empleo (FTFE)³³-. Y podría ser aún menor si se considerasen otros factores, que se mencionarán posteriormente.

De estas experiencias es posible destacar que su **alcance es muy variado**, ya que incluye desde evaluaciones con cierto grado de sofisticación, que utilizan diferentes criterios de evaluación (multicriterio) y diferentes métodos de indagación y análisis (multimétodo), hasta otras que se centran en un único criterio y un solo método. Hay que aclarar que esto no cuestiona su utilidad, ya que en la práctica evaluativa se encuentran evaluaciones muy sofisticadas que añaden poco en términos de conclusiones y recomendaciones y, en cambio, los resultados de algunas evaluaciones sencillas pueden aportar información de gran valor.

En cuanto a los **métodos** de recogida de información, el enfoque cuantitativo, basado en cuestionarios es el dominante, si bien hay 5 casos en los que el enfoque –o las técnicas- cualitativas, tienen algún papel.

Desde otro punto de vista, hay evaluaciones que se realizan con carácter periódico y de manera continua, mientras que otras parece que han tenido lugar ante la percepción de una determinada necesidad, pero no tienen por qué repetirse en el futuro. En la misma línea, también hay casos de evaluaciones cuyo **ámbito temporal** es anual, mientras que otras son plurianuales.

También son dominantes las evaluaciones que cuentan con **agentes externos** en algún momento del proceso, ya sea durante todo él o sólo en las fases de recogida de información y análisis de los datos. Solo tres evaluaciones se llevan a cabo únicamente con recursos internos.

A la hora de hablar de la **duración de estas evaluaciones**, se pueden distinguir 2 grupos: aquellas cuya duración es de un año, porque la recogida de la información se desarrolla al mismo tiempo que el propio objeto evaluado y las que cuentan con duraciones distintas. Entre estas últimas, las duraciones varían desde los 2,5 meses de la evaluación presentada por el SEPE, hasta los 9 de una de las evaluaciones de la FTFE. Si bien depende mucho del caso específico, con carácter general se recomienda que las evaluaciones no cuenten con una duración inferior a los 4-5 meses, con el fin de que todas sus etapas cuenten con tiempo suficiente para su desarrollo³⁴. El valor medio obtenido,

³² El documento en el que se establece el Plan de Evaluación para 2010 establece la necesidad de incluir un análisis de buenas prácticas en el ejercicio evaluativo anual, con el fin de favorecer la transferencia del conocimiento entre los agentes, la extensión de la cultura de la evaluación y la mejora progresiva de los ejercicios evaluativos que se lleven a cabo. Sin embargo en este primer ejercicio, y precisamente porque la cultura de la evaluación se encuentra aún poco extendida en nuestro país, se decidió que, más que un análisis de buenas prácticas propiamente dicho, se realizase una recolección de las experiencias evaluativas desarrolladas durante 2010 –una especie de inventario-, como punto de partida para años sucesivos.

³³ Hay que mencionar que el Observatori del Treball de les Illes Balears realizó un completo estudio sobre el mercado de trabajo de las islas en 2010 (*Informe sobre el Mercat de Treball de les Illes Balears*), que no ha sido incluido en el listado por carecer de aspectos evaluativos.

³⁴ En realidad, cuando se dice que una evaluación cuenta con una duración tan corta, lo que ocurre con frecuencia es que alguna de sus etapas no se está teniendo en cuenta.

teniendo en cuenta todos los casos, es de 8,7 meses que, sin embargo, no se considera muy representativo del conjunto, por las razones que se han ido mencionando hasta ahora.

Algo similar ocurre con el **presupuesto** dedicado a la evaluación: la variabilidad es enorme aunque, en general, son presupuestos medios-bajos para los estándares que han venido funcionando en el mercado. La media obtenida es de 40.153,89 Euros, si bien este cálculo cuenta con algunas debilidades que se detallan en el informe final.

En cuanto a la **difusión de los resultados**, que es considerada, en sí, una buena práctica, el nivel medio general es bueno, ya que solo hay un caso en el que no existe divulgación externa. De entre los que sí permiten el acceso a agentes externos, el Servicio Público de Empleo de Asturias y el ECYL lo hacen mediante petición, siendo el acceso abierto en el resto de los casos. Este acceso suele ser posible a través de la página web, donde frecuentemente se publica una versión resumida del informe final.

En términos de **utilización de los resultados**, la situación también es variada. En cuatro casos se afirma que al menos una parte de las recomendaciones ya ha sido puesta en marcha, y en otros cinco esta utilización está prevista aunque no se ha producido aún. Aunque con frecuencia, esta afirmación es sinónimo de que las recomendaciones no van a utilizarse, es cierto que, en este caso, dado que el periodo transcurrido no es aún muy amplio, puede considerarse que al menos en una parte de estos casos las recomendaciones se aplicarán realmente.

Finalmente, se encuentran seis casos en los que se produce una utilización adicional de los resultados, en aspectos de mejora general de las actividades. En realidad, en casi todos los casos estos usos adicionales podrían adjudicarse plenamente a la propia evaluación, lo que incrementaría la tasa de utilización.

Para finalizar este capítulo hay que mencionar que el simple hecho de que hayan tenido lugar estas evaluaciones ya puede considerarse una buena práctica en un país en el que la **cultura de la evaluación** es aún incipiente. Pero también hay que llamar la atención sobre el largo camino que queda por recorrer, tanto en términos de extender las evaluaciones que se realizan, como en mejorar su relevancia.

En este mismo sentido, se han detectado niveles muy diferentes de conocimiento de la evaluación entre los agentes que han enviado la información, con algunos casos en los que se produce cierta confusión entre los conceptos que se manejan, lo que puede constituir otro aspecto de mejora en el futuro.

5. REFLEXIONES SOBRE LOS RESULTADOS Y APUNTES PARA LA MEJORA

La aplicación de este primer Plan de Evaluación del Subsistema de Formación para el Empleo permite realizar algunas reflexiones y sugerir algunos apuntes dirigidos a su mejora. Seguramente el primero de ellos ha de ser llamar la atención sobre la necesidad de implantar de manera efectiva el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). Una mejora en esta base de información – que es común para todos los gestores que forman parte del Subsistema- potenciaría en gran medida el conocimiento sobre su funcionamiento, facilitaría las diferentes funciones y actividades que deben tener lugar en este marco y permitiría informar de manera más sencilla los procesos de toma de decisiones.

De manera adicional, contar con un instrumento técnico que integre la información relativa a la gestión de todas las iniciativas de formación que componen el subsistema, constituye una base mucho más sólida para la realización de sucesivos ejercicios de aplicación del Plan de Evaluación, en los que se podrá, de ese modo, dedicar un mayor volumen del tiempo a actividades que permitan incorporar un mayor valor al análisis de los resultados y a la extracción de conclusiones. A título de ejemplo, el bloque correspondiente a los indicadores de realización podría obtenerse de manera prácticamente automática a partir de la información contenida en ese sistema de información.

Los **indicadores de realización** del Plan de Evaluación muestran una imagen del comportamiento general del Subsistema de Formación para el Empleo en su conjunto durante un año determinado. Desde este punto de vista, cabe resaltar los siguientes resultados:

- Durante 2010 recibieron formación en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo un total de 4.347.846 participantes: un 56,6% de hombres y un 44,2% de mujeres³⁵.
 - El número de participantes formados durante 2010 en el ámbito de la formación de demanda asciende a 2.771.069, el 63,7% del conjunto del subsistema. Casi dos tercios de ellos se concentraron entre los 25 y los 44 años.
 - El número total de participantes en la iniciativa de formación de oferta ascendió a 1.571.417 alumnos. En este caso, también casi 2 de cada 3 participantes se encontraban entre los 25 y los 44 años, mientras que los menores de 25 supusieron el 12,5% y los participantes de 45 años en adelante el 21,9%.

Por programas, los participantes en los planes de formación prioritariamente dirigidos a trabajadores ocupados constituyen casi las tres cuartas partes de la formación de oferta (35,9% correspondiente al plan estatal y 37,7% a los planes autonómicos), mientras que los alumnos de las acciones formativas dirigidas a desempleados representaron algo más del 26% sobre el conjunto. Los convenios específicos para la formación de personas privadas de libertad y pertenecientes a las Fuerzas Armadas suponen únicamente el 0,12% en ambos casos.

- Durante 2010 nueve gestores distintos (8 comunidades autónomas y la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo) desarrollaron un total de 363 acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. Casi tres cuartas partes de ellas fueron acciones de las denominadas 'de investigación e innovación, categoría en la que también se han incluido las acciones de información y orientación.

³⁵ El 0,1% restante corresponde a casos (participantes) no desagregados por sexo.

- ❑ El número de alumnos formados durante el año 2010 en programas públicos de empleo-formación (Escuelas Taller y Casas de Oficios y Talleres de Empleo) asciende a 27.591, de los cuales el 52,3% son hombres y el 47,7% mujeres. Por programa, el 32% de los alumnos participaron en Escuelas Taller y Casas de Oficios y el 68%, es decir, algo más de dos tercios del total de los alumnos se formaron en Talleres de Empleo.
- ❑ Durante 2010 se iniciaron un total de 1.447 proyectos de empleo-formación, de los cuales el 29% correspondieron a Escuelas Taller y Casas de Oficios y el resto a Talleres de Empleo. El número de alumnos admitidos en estos proyectos sumaron en total 29.653, con un 35,6% para la modalidad (ET y CO). La media global se situó en 20,5 alumnos por proyecto, siendo un poco mayor en Escuelas Taller y Casas de Oficios (25,2 alumnos por proyecto iniciado, frente a los 18,6 de los de Talleres de Empleo).

Es difícil afirmar si el Subsistema de Formación para el Empleo es más o menos eficaz, ya que –al menos desde el punto de vista del Plan de Evaluación–, no existían objetivos explícitos con los que se pudieran comparar los resultados obtenidos en los indicadores incluidos en el **criterio de eficacia**. Por ello, lo que se incluye a continuación es una síntesis de los resultados más relevantes:

- ❑ El presupuesto asignado en 2010 para todas las iniciativas y programas incluidos en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo ascendió a 2.310,75 millones de Euros, que fueron ejecutados en un 82,9%, en términos de obligaciones reconocidas. Este nivel puede ser considerado alto, pero al mismo tiempo deja margen para la mejora en años sucesivos. Por iniciativas:
 - La formación de demanda es la que alcanza un mayor grado de eficacia financiera, ya que se ejecuta algo más del 95% del presupuesto que tiene asignado, que representa en torno al 22% del total para todas las iniciativas.
 - La formación de oferta agrupa el grueso de la financiación, con casi un 77% del total. El grado de ejecución financiera baja hasta algo menos del 80% y ello se produce tanto en el caso de la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (el 81,4% de grado de ejecución) como en la que se dirige prioritariamente a desempleados, que absorbe algo más del 77% del presupuesto que tiene asignado.
- ❑ La duración media de la formación impartida en 2010 para todas las iniciativas incluidas en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo fue de 61,1 horas, si bien se producen importantes diferencias entre ellas, especialmente si se tiene en cuenta la situación laboral de los participantes. Así, la duración media de todos los programas dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados es de 51,2 horas, mientras que la de los que buscan prioritariamente a personas desempleadas se eleva a casi 305 horas.
- ❑ En 2010 se aprobaron y desarrollaron 3.335 Permisos Individuales de Formación (PIF), con una duración media de 83,2 horas, cifra muy alejada de las 200 horas, que es el máximo permitido para esta figura. Los PIF se concentran en las empresas de mayor tamaño (un 73% en empresas de más de 250 trabajadores) -donde cuentan, además, con una menor duración- y en las titulaciones de nivel universitario, que absorben casi un 71% del total de los PIF.

- ❑ La magnitud de la multiparticipación es bastante similar entre las diferentes iniciativas, con una tasa algo menor en las acciones formativas para desempleados. Podría decirse que cada desempleado que participa lo hace en 1,22 acciones formativas, mientras que los ocupados que participan lo hacen en 1,3. Estas magnitudes muestran que, desde una mirada general, la multiparticipación no constituye un factor que esté limitando la distribución de los recursos y de la participación de manera muy significativa.
- ❑ Según el volumen de horas que concentra cada una de ellas, la forma de impartición mayoritaria es la formación a distancia, casi 12 puntos porcentuales por encima de la segunda más frecuente, que es la formación presencial. La teleformación sigue teniendo una implantación que solo puede calificarse de discreta. Esta distribución supone que de cada hora de formación que se imparte en una acción formativa en la que se utiliza formación mixta, hay 5 horas en acciones que utilizan la formación a distancia.
- ❑ Una parte del alumnado que se encuentra en situación de desempleo y que abandona una acción formativa antes de su finalización lo hace por haber obtenido una colocación. La dimensión del fenómeno es relativamente pequeña, ya que afecta a menos de un 6% de los participantes.
- ❑ El éxito formativo, en términos del aprendizaje de los alumnos que finalizan la formación con evaluación positiva, supera el 96% en el ámbito de la iniciativa de oferta (excluida la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, donde no se realiza esta medición).
- ❑ La tasa de cobertura de los trabajadores desempleados muestra el grado en que la formación de oferta está llegando realmente a las personas que se encuentran en situación de desempleo, bien sea a través de los programas y actividades de formación que se les dirigen de manera prioritaria, bien mediante su participación en programas que ponen la prioridad en los trabajadores ocupados. Los resultados muestran que la tasa media de cobertura es del 8,6% o, lo que es lo mismo, que en el año 2010 participó en algún tipo de acción formativa algo menos de una persona de cada 10 que se encontraban en situación de desempleo.
- ❑ Por otra parte, en el caso de los trabajadores ocupados la tasa media de cobertura es casi del 16%.
- ❑ Algo menos del 21% del total de las empresas acceden a la bonificación de la formación a través de la iniciativa de demanda y existe una relación directamente proporcional entre la participación y el tamaño de la empresa, ya que se llega a alcanzar más de un 85% de cobertura en el caso de las empresas más grandes (de 250 trabajadores o más). Por otra parte, es el sector industrial donde hay más empresas que participan en este programa (casi 1 de cada 3), mientras que las del sector agrario aún se encuentran relativamente alejadas de él: sólo acceden aproximadamente 1 de cada 12.

Con el fin de que este análisis de eficacia sea más relevante en años sucesivos, sería necesario formular objetivos y prioridades anuales, con los que fuese posible comparar los resultados que se obtienen. Aún así, con los resultados de este primer ejercicio, puede afirmarse que sería deseable que algunas de las tasas de cobertura se incrementasen en los próximos años. En concreto, la de microempresas y la de empresas del sector agrario en el caso de la formación bonificada y, especialmente, la de trabajadores desempleados, que muestran una tasa por debajo del 10%.

Sin embargo, la inexistencia de objetivos explícitos impide la formulación de conclusiones en términos de eficacia. En cualquier caso, el Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo establece un mandato claro en términos de definición de objetivos anuales que concreten lo establecido en el marco de la Estrategia Española de Empleo, lo que significa que, en un periodo relativamente breve sí será posible llevar a cabo esta comparación entre objetivos y resultados.

Algo similar ocurre en el caso de los **indicadores de eficiencia**, solo que por razones que tienen más que ver con la calidad y el significado de la información recogida. Los resultados, sin embargo, muestran que:

- ❑ Los datos de obligaciones reconocidas (ejecución presupuestaria), duración media y número de alumnos que finalizan la formación, agregados para todo el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo permiten calcular un coste medio por alumno/hora de 7,18 Euros. No obstante, existen importantes diferencias entre las distintas iniciativas y modalidades formativas.
- ❑ La diferencia de costes medios entre alumnos que finalizan una acción formativa en la que participan y los que lo hacen, además, con evaluación positiva, no muestra grandes diferencias. Ello significa que no se producen pérdidas significativas de eficiencia o, lo que es lo mismo, que -tal y como ya se mencionaba- la mayor parte de las personas que finalizan una acción formativa dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados obtienen una evaluación positiva de su aprendizaje.

En lo que se refiere a los **indicadores de impacto**, los resultados de los indicadores definidos por el Plan de Evaluación para los que existía información disponible se referían, por una parte, a la inserción laboral de los trabajadores desempleados tras su participación en una acción de formación y, por otra, a la finalización de acciones formativas acreditables. Los resultados obtenidos mostraron que:

- ❑ La proporción de alumnos desempleados que obtuvieron un empleo a la finalización de su proceso de formación es moderadamente alta: un 46%. Los resultados son ligeramente mayores en el caso de los hombres, si bien la diferencia es también moderada (3,4 puntos porcentuales).

La relación entre tasa de inserción y edad del participante no es lineal, sino que los mejores resultados se obtienen en los valores medios de la variable edad. Así, la tasa de inserción crece conforme la edad se va incrementando, hasta los 29 años, siendo el tramo de 25 a 29 años el que alcanza los mayores valores de inserción (60%). A partir de aquí la relación entre edad y tasa de inserción cambia, de manera que a medida que se incrementa la edad disminuye la probabilidad de obtener un empleo tras la formación. Esta tendencia culmina en el tramo correspondiente a los trabajadores de más edad, de 55 y más años, en los que la tasa alcanza el mínimo absoluto (un 21,9%), incluso por debajo de los trabajadores más jóvenes.

- ❑ La proporción de participantes que finalizan una acción de formación acreditable en relación con el total de participantes de acciones formativas es de un 3,2% del total, con importantes diferencias entre los programas pero, especialmente, según sea el perfil de los participantes a los que se dirigen las iniciativas y programas. Así, la proporción de participantes desempleados en acciones formativas acreditables es de casi un 27% del total, mientras que en el caso de trabajadores ocupados esta proporción cae por debajo del 1%.

- ❑ La inserción tras la participación en un programa de empleo-formación alcanza el 41% y es más favorable en el caso de los Talleres de Empleo (casi un 43%) que en el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios (algo más del 37%). Las contrataciones se distribuyen de manera bastante equilibrada entre los 6 primeros meses tras la formación -en los que se produce el 46% del total de las inserciones- y los 6 meses siguientes –el 54% restante-.
- ❑ Además, hay un 21% del alumnado de los programas de empleo-formación que obtiene una colocación de duración igual o superior a un mes mientras aún se está desarrollando el proyecto. De nuevo, el volumen de inserciones es superior en el caso de los Talleres de Empleo, en una proporción que es casi el doble que la que se obtiene en el caso de Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Finalmente, aunque a la vista de la información disponible podríamos afirmar que la **calidad general** de la formación de oferta puede considerarse buena³⁶, hay que prestar atención a los ítems en los que se obtienen peores puntuaciones relativas³⁷. Además, es necesario tener en cuenta que esta valoración se basa en la única medida común de calidad implantada en el Subsistema, que es el cuestionario de satisfacción que los alumnos han de cumplimentar a la finalización de cada una de las acciones formativas.

Medir la calidad de la formación a través de la satisfacción del alumnado es una estrategia metodológica frecuentemente utilizada, ya que la medición de otros factores suele ser mucho más costosa. Sin embargo, es necesario ser consciente de que por esta vía no se evalúa realmente la calidad de la formación, aunque pueda servir como indicador indirecto.

Es conocida la tendencia del alumnado a sobrevalorar la formación que reciben, lo que significa que las puntuaciones de los cuestionarios, agregadas a un nivel tan global, no sirven para discriminar niveles de calidad distintos. Este Plan de Evaluación no es una excepción, y ha resultado muy difícil establecer diferencias de comportamiento entre los indicadores basados en el cuestionario de calidad de la formación (CAL01 a CAL08), ya que todos ellos ofrecían valoraciones superiores a 3 (en una escala de 1 a 4).

Estas medidas de satisfacción alcanzan su mayor utilidad en un nivel micro, ya que permiten detectar la eventual existencia de problemas en acciones formativas concretas y admiten un nivel básico de agregación, pero desafortunadamente su utilidad disminuye de manera muy significativa con la agregación progresiva.

Por ello, se recomienda simplificar la medición de la calidad de la formación por esta vía, reduciendo el número de indicadores basados en los cuestionarios de satisfacción del alumnado. La posibilidad más extrema sería limitarla únicamente al actual indicador CAL08 –correspondiente al ítem 10 del cuestionario, que mide la satisfacción general-, aunque se podría valorar el mantenimiento de uno o dos de los indicadores que han obtenido puntuaciones relativamente menores. Esta disminución podría compensarse con la aplicación de otro tipo de mediciones y técnicas que pueden ser más significativas, y que podrían aplicarse de manera muestral, de modo que el coste general del seguimiento no se incrementase de manera significativa.

³⁶ La información sobre los indicadores relativos al criterio de calidad relativos a la formación de demanda no se encontraba disponible en el momento de realizar el ejercicio de evaluación.

³⁷ Por ejemplo, CAL02, referido al contenido de las acciones formativas.

El resto de la información del bloque de calidad, sin embargo, se refiere a la presencia de la información acreditable en el conjunto del subsistema, y cuenta con una fuente de información diferente, similar a la mayor parte de los indicadores que configuran el Plan de Evaluación. En relación con estos indicadores, los resultados muestran que:

- ❑ De las veinte familias profesionales que disponían de algún certificado de profesionalidad en 2010, únicamente tres familias profesionales -agraria, fabricación mecánica y marítimo pesquera- carecen de centros acreditados para impartir formación vinculada a alguno de sus certificados de profesionalidad, siendo el número de certificados que no cuentan con centro acreditado de uno, tres y dos, respectivamente.
- ❑ En 2010, el 33% del total de las acciones formativas vinculadas a un certificado de profesionalidad son acciones formativas de itinerario completo, en el caso de la formación dirigida prioritariamente a desempleados. No obstante, esta proporción no es homogénea, sino que existen grandes diferencias según los diferentes gestores.
- ❑ En 2010, el 11,4% del total de las acciones desarrolladas en el marco de la iniciativa de oferta están vinculadas a la obtención parcial o completa de certificados de profesionalidad. Sin embargo, si distinguimos entre la formación dirigida a ocupados y la de desempleados, los resultados muestran una diferencia muy significativa a favor de la última (33,1% frente al 3,8%).

Por tanto, esta información permite sugerir la necesidad de potenciar la formación profesional para el empleo dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad con carácter general, y especialmente en el caso de la formación dirigida a trabajadores ocupados. Por otra parte, parece importante garantizar que la Red de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo que se encuentran acreditados para la impartición de certificados de profesionalidad, mantengan un nivel de cobertura del Repertorio de Certificados de Profesionalidad al menos en un nivel similar al actual.

Reflexiones y apuntes para la consolidación y mejora del Plan de Evaluación

El hecho de haber acordado un Plan de Evaluación conjunto para todo el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, puede considerarse en sí mismo un éxito. Una vez alcanzado este primer hito, queda por delante una tarea doble: de un lado **consolidar el Plan ya realizado** y, de otro, **mejorarlo progresivamente**. Esta primera aplicación del Plan de Evaluación ha permitido identificar algunos aspectos relevantes de cara a esta consolidación y mejora.

- ❑ El primero de ellos tiene que ver con la mejora progresiva de la fiabilidad y el acceso a la información, con el fin de que sea cada vez más completa y represente fielmente el conjunto del subsistema, de manera integrada, pero también con todos sus matices.

Ya se ha mencionado previamente la necesidad de utilizar los sistemas comunes de información ya existentes, pero además será necesario alcanzar acuerdos, de manera que pueda garantizarse, por ejemplo, que todos los gestores utilizan los mismos criterios a la hora de aplicar el cuestionario de satisfacción al alumnado; o que todos contabilizan del mismo modo las modalidades de impartición de la formación o las prácticas profesionales. Tras este ejercicio, es un hecho que existen diferentes criterios a la hora de realizar determinadas tareas y actividades que se encuentran en la base de los resultados que se obtienen y éste es uno de los elementos clave para la consolidación de este Plan de Evaluación.

- ❑ Por otra parte, hay que tener en cuenta que la consolidación del Plan de Evaluación, no hará desaparecer la necesidad de ajuste metodológico permanente. Estas metodologías –especialmente cuando son compartidas por un amplio número de agentes- necesitan asentarse, lo que significa que todavía en la segunda edición será necesario introducir ajustes. Y luego comenzarán otros ajustes: los referidos a los cambios en los programas o en la política en general (de hecho, ya se ha producido la primera necesidades de adaptación, ya que se debería hacer converger el Plan de Evaluación con los indicadores definidos en la Estrategia Española de Empleo). Eso quiere decir que, necesariamente, el Plan de Evaluación requiere –y al mismo tiempo se convierte- en un proceso permanente de aprendizaje.

Sería recomendable que antes de comenzar a desarrollar los indicadores de futuro se consoliden los indicadores presentes, que se adapten o simplifiquen algunos de ellos que han mostrado dificultades de medición en la práctica o que, incluso, se llegue a eliminar alguno que puede resultar redundante o que aporta un menor significado.

- ❑ Otro aspecto muy importante es introducir algunas mejoras en el diseño del propio plan, algunas de las cuales son muy específicas, pero otras se refieren al mismo modo de concebir el sistema de indicadores en el que se basa. La razón es que, tal y como se encuentra definido en la actualidad, se convierte más en un ejercicio descriptivo, de presentación de resultados, que en una evaluación propiamente dicha. Puede ser útil para llevar a cabo un cierto rendimiento de cuentas ante la ciudadanía, pero requeriría de otros elementos que permitiesen cualificar la fase de análisis de la información con el fin de aportar un mayor valor. Estos elementos pueden ser de varios tipos:
 - El primero tiene que ver con el tipo de indicadores que se utilizan, que ofrecen información absoluta, pero no relativa. Eso significa, que a la hora de dar cuenta, por ejemplo, del número de participantes en determinada iniciativa, serán las comunidades autónomas con más población las que aparezcan en primer lugar, reservándose los últimos lugares para los territorios menos poblados. Eso significa, además, que no es posible establecer juicios sobre si los valores que se obtienen son ‘altos’ o ‘bajos’, ya que para poder emitir ese tipo de juicios es necesario contar con algún término de comparación.
 - El segundo tiene que ver con la introducción de indicadores de segundo nivel, que permitan el análisis agregado de alguno de aquellos con los que se cuenta actualmente. De hecho, en el documento de Plan de Evaluación se menciona alguno –por ejemplo, el mapa de resultados formativos- pero no se plantea su cálculo ni su análisis. La consigna para este Plan de Evaluación era limitarse a los indicadores que estaban definidos en el documento de diseño, por lo que se ha renunciado a este ejercicio (que requería, por otra parte de un mayor volumen de recursos para abordarlo)³⁸. De cara a ejercicios posteriores, sin embargo, se considera importante tenerlo en cuenta desde el comienzo, con el fin de poder incorporar estos análisis de valor añadido.
 - El tercero y último que se desea mencionar es la necesidad de introducir algunos elementos cualitativos si realmente se desea contar con elementos explicativos del significado de los

³⁸ En cualquier caso este análisis no hubiese sido posible en este primer ejercicio, ya que el alcance de la información entre los diferentes indicadores es homogénea solo en una minoría de los casos (especialmente si se hace referencia a indicadores de bloques distintos), lo que hace que los resultados obtenidos no siempre sean comparables.

indicadores. Con el fin de no convertir el Plan de Evaluación Anual en un ejercicio excesivamente pesado y costoso, se propone que cada año el análisis cualitativo se centre en un solo aspecto del sistema, de manera que cada cuatro años, por ejemplo, se hayan analizado todas las dimensiones en las que se haya decidido profundizar.

- ❑ La adaptación de otros aspectos específicos también puede contribuir a la mejora del Plan de Evaluación. Por ejemplo, se propone la modificación de algunas de las variables de desagregación de los indicadores o de su definición. En concreto:
 - La desagregación por 'Gestión SEPE/Gestión Transferida' debería desaparecer en años sucesivos. La razón es que en 2011 se ha culminado el proceso de transferencias a las CCAA, de manera que como territorio SEPE sólo quedan las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Dada su dimensión sobre el conjunto, puede ser preferible sustituir esta variable por otra que se considere de mayor interés o, simplemente, eliminarla.
 - La desagregación por iniciativas y programas no se encuentra incluida en la actualidad en el apartado correspondiente a variables de desagregación de las fichas de los indicadores. Sin embargo el análisis desde este punto de vista resulta imprescindible y, de hecho, se esperaba su realización. Por tanto, esta carencia debe ser subsanada, con el fin de no generar confusión en el equipo de evaluación.
 - Eliminar la desagregación por áreas profesionales y por especialidades formativas. La información resultante es tan prolija que la dedicación de recursos necesaria para su tratamiento y análisis no se corresponde con el valor del análisis obtenido. Pero hay casos en los que incluso la desagregación por familias profesionales es excesiva y seguramente el mejor ejemplo es el de los indicadores de calidad basados en cuestionarios de satisfacción, ya que, al menos de momento, no es posible garantizar la fiabilidad de la información a ese nivel.

La simplificación del Plan Anual de Evaluación desde este punto de vista, permitiría introducir algún elemento de análisis de mayor valor añadido, como ya se ha mencionado en apartados anteriores.

- ❑ Es necesario aclarar cuál es el objetivo último que se quiere conseguir realmente con las buenas prácticas, más allá del intercambio de información y la mejora continua. En concreto: ¿qué se desea mejorar: los programas que desarrolla cada agente o el conjunto del sistema, o la práctica evaluativa?

Si es lo primero, sería necesaria una definición más precisa de las buenas prácticas. Este ejercicio puede ser muy útil, pero no está realmente tan relacionado con el Plan de Evaluación, que no se plantea la mejora de las políticas activas de empleo. Si lo que se desea es mejorar la práctica evaluativa –que es lo que parece deducirse de la definición del Plan- también será necesario acordar algunos aspectos. La recomendación de este equipo evaluador, en este último caso, es la siguiente:

- Que se acuerde el alcance que tendrán las buenas prácticas y definan de manera precisa las razones para considerarlas así, concretando criterios de evaluación y 'estándares' de la buena práctica.

- Que los gestores que lo deseen presenten “candidaturas” que deberán ser valoradas de manera que solo se incluyan en el informe anual aquellas que realmente pueden considerarse buenas prácticas. De hecho, considerar como buenas prácticas experiencias que no lo son puede dificultar el aprendizaje, más que fomentarlo.

Y, para finalizar, que se rebajen las expectativas. Dado el nivel actual de desarrollo de la evaluación en España, contar con una o dos buenas prácticas por año puede ser considerado todo un éxito. Como ya se decía en apartados anteriores de este informe, el simple hecho de que hayan tenido lugar algunas evaluaciones ya puede considerarse una buena práctica. Sin embargo, aún queda un largo camino por recorrer, tanto en términos de incrementar el número de evaluaciones que se realizan, como en mejorar su relevancia.

- ▣ Finalmente, puesto que el conjunto de los agentes y gestores del Subsistema ha acordado la realización anual de un Plan de Evaluación, como vía para la detección de elementos de mejora en el funcionamiento de la formación profesional para el empleo, será necesario que realmente se le otorgue la relevancia de un objetivo de estas características. Esa relevancia se traduce en elementos concretos, cada uno de los cuales incide en el alcance de la evaluación y que tomados de manera agregada pueden limitar o potenciar su relevancia. Entre ellos se pueden mencionar:

- Una dotación adecuada de recursos -y no solo en términos presupuestarios, sino también temporales- que no exija un sobreesfuerzo a las partes que pueda poner en riesgo los resultados del proceso.
- Una cierta disciplina por parte de todos los agentes que participan en la evaluación, de manera que se respeten los plazos fijados y los criterios propuestos para la recolección de la información.
- Una mejora del nivel del conocimiento de la evaluación entre los gestores que componen el subsistema, ya que ha sido posible detectar niveles muy dispares, lo que tiene como consecuencia la inexistencia de un lenguaje común y, en algunos casos, incluso cierta confusión de conceptos.

Hasta aquí las reflexiones y apuntes que ha sido posible realizar a partir del ejercicio de evaluación que se ha llevado a cabo. Solo queda por recordar la importancia que puede tener el Plan de Evaluación en la senda del conocimiento compartido entre los diferentes gestores. Ya se ha dado el primer paso y este primer informe anual es valioso no solo porque es el producto de esta unión de voluntades, sino también porque puede constituir un magnífico punto de partida –una base informativa común- para el desarrollo de evaluaciones específicas por parte de los diferentes agentes y territorios.