

RESUMEN EJECUTIVO

Plan anual de evaluación de la calidad,
impacto, eficacia y eficiencia del
conjunto del Sistema de Formación
Profesional para el Empleo en el
ámbito laboral 2020-2021



INDICE

1. Presentación	3
2. Sistema de indicadores.....	7
2.1. Contexto del sistema de indicadores.....	7
2.2. Metodología sistema de indicadores	8
2.3. Indicadores PAE 2020-2021	15
2.3.1. Indicadores de Ejecución físico-financiera/ eficiencia	15
2.3.2. Indicadores de Eficacia	23
2.3.3. Indicadores de Impacto	26
2.3.4. Indicadores de Calidad	28
2.3.5. Indicadores de Prioridades Estratégicas	29
3. Evaluación de diagnóstico de las oportunidades y capacidades del Sistema de Formación profesional para el Empleo en el ámbito laboral para integrar el enfoque europeo de las microcredenciales	32
3.1. Introducción, objeto de estudio y enfoque metodológico.....	32
3.2. Contextualización.....	33
3.3. Principales resultados de la evaluación	34
3.3.1 Conocimiento de las microcredenciales	34
3.3.2 Adecuación de las microcredenciales a las necesidades del mercado de trabajo en España	36
3.3.3 Definición de las microcredenciales	38
3.3.4 Aplicabilidad	39
3.3.5 Implementación de las microcredenciales	41
4. Resumen de la Evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación. Ejercicio 2020.....	45
4.1. Contexto y presentación del proyecto.....	45
4.2. Metodología	46
4.3. Conclusiones de la evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación. Ejercicio 2020 .	48
4.3.1. Conclusiones sobre el cumplimiento de los fines del sistema	48
4.3.2. Conclusiones sobre el impacto del COVID-19 sobre ambas iniciativas	52
4.3.3. Conclusiones sobre la eficiencia y la transparencia en la gestión de recursos públicos	53
5. Resumen de la Evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación. Ejercicio 2021.....	55
5.1. Presentación del proyecto y contexto	55
5.2. Metodología	56
5.3. Conclusiones de la evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación. Ejercicio 2021 .	58
5.3.1. Conclusiones sobre el cumplimiento de los fines del sistema	58
5.3.2. Conclusiones sobre la participación de las empresas menores de 50 trabajadores	65
5.3.3. Conclusiones sobre la eficiencia y la transparencia en la gestión de recursos públicos	66
6. Aspectos destacables de la evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. 2020 y 2021.	68

Nota previa

Este documento es un Resumen Ejecutivo del Informe de Ejecución realizado entre abril de 2022 y marzo de 2023, el cual ha sido sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 09 de mayo de 2023.

En su elaboración se ha seguido la metodología del Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral 2020-2021, el cual fue sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 8 de abril de 2022.

Este plan se puede consultar en: <https://www.sistemanacionalempleo.es>

Los datos incluidos en este informe no tienen que coincidir necesariamente con los proporcionados a través de otras fuentes oficiales, ya que para su cálculo se ha seguido la metodología específica definida en el citado Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral 2020-2021.

1. Presentación

El Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral ha permitido la mejora de la empleabilidad y la cualificación de las personas trabajadoras del país, convirtiéndose en una de las políticas de empleo con mayor trascendencia para el desarrollo profesional de competencias demandadas por el sector público.

El artículo 3 de la Ley 30/2015 define el Sistema de Formación Profesional para el Empleo como un marco coherente de planificación, ejecución eficiente, seguimiento y evaluación permanente, basado en la medición del impacto de la formación y con un claro compromiso con la mejora continua, en todas las etapas del proceso formativo.

Todo ello reforzado por instrumentos renovados, como el sistema integrado de información, que favorece la trazabilidad de las acciones formativas, la comparabilidad, la coherencia y la actualización permanente de toda la información sobre la formación profesional para el empleo que se lleve a cabo en los distintos ámbitos competenciales.

En el marco de estos principios destacan igualmente:

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

El artículo 21 de la Ley 30/2015 establece que el sistema de formación profesional dispondrá de mecanismos de evaluación permanente que permitan “conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados”.

Asimismo, dispone que, con esta finalidad, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), con la participación de los órganos o entidades correspondientes de las comunidades autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, elaborará anualmente un Plan de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, que pueda servir para introducir mejoras en su funcionamiento y que se someterá a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

El presente documento hace referencia al informe de ejecución del Plan de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral 2020 y 2021.

Las anualidades 2020 y 2021 han estado marcadas por el impacto de la pandemia de la COVID-19 que ha condicionado el normal desarrollo de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Para paliar los efectos producidos por el confinamiento derivado de la pandemia sobre la formación presencial, tanto en el ámbito estatal como en el de las comunidades autónomas se establecieron medidas extraordinarias en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, que flexibilizaron las condiciones de su ejecución, facilitando que el aula virtual pudiera utilizarse como formación presencial. Fue necesario adoptar esta medida ante la suspensión de la formación presencial que se produjo como consecuencia del primer estado de alarma.

Por otro lado, en el año 2020, se produjo una distribución de competencias en materia de Formación Profesional para el Empleo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional, tal y como se recoge en el **Real Decreto 499/2020**, de 28 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y en el **Real Decreto 498/2020**, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En el marco normativo de estos Reales Decretos es competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social la formación dirigida a la Administración Pública, la formación en alternancia, la formación con compromiso de contratación, la formación correspondiente al fondo de reserva, la ligada al diálogo social y la negociación colectiva, y la formación programada en las empresas para la mejora de las competencias, así como las convocatorias de formación de oferta para ocupados/as

cuando estas acciones formativas no estén ligadas a los certificados de profesionalidad y estén vinculadas al Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.

La formación acreditable de certificados de profesionalidad pasa a partir del año 2020 a ser competencia del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Sin embargo, durante el año 2020 ésta continuó siendo ejecutada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que al mismo tiempo impulsó el Catálogo de Especialidades Formativas. A partir de 2021, la ejecución de la formación acreditable pasa a ser desarrollada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En este contexto, en la construcción de los indicadores de 2020 y 2021 se ha utilizado un nuevo criterio por el cual los datos obtenidos no incluyen la formación vinculada a los certificados de profesionalidad a excepción de la formación en alternancia. Esto implica que no se realice una comparativa en relación con las anualidades precedentes.

El presente informe se estructura en cuatro bloques diferenciados:

- Bloque 1: Sistema de indicadores
- Bloque 2: Evaluación de diagnóstico de las oportunidades y capacidades del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral para integrar el enfoque europeo de las microcredenciales.
- Bloque 3. Resumen de la evaluación de la formación programada por las empresas en la anualidad 2020 promovida por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.
- Bloque 4: Aspectos destacables de la evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. 2020 y 2021.

En cuanto al bloque 1, el sistema de indicadores se presenta agrupado en cinco bloques que corresponden con los cinco criterios de evaluación:

- Ejecución físico- financiera/ eficiencia.
- Eficacia.
- Impacto.
- Calidad.

- Prioridades Estratégicas.

Los indicadores que se presentan no han sufrido ninguna variación con respecto al Plan Anual de Evaluación 2019, más allá de la comentada relativa a la no consideración de la formación vinculada a certificados de profesionalidad excepto en la formación en alternancia para su cuantificación. Esto ha supuesto la supresión de un indicador referido únicamente a formación vinculada a los certificados de profesionalidad y de las variables referidas a éstos.

Del mismo modo, el bloque 2 incluye, continuando la línea desarrollada en anualidades precedentes, la realización de una evaluación temática.

El bloque 3 presenta un resumen de la evaluación de la formación programada por las empresas en la anualidad 2020¹ promovida por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

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

¹ Debido al decalaje existente entre la elaboración del PAE 2020-2021 y la contratación del evaluador externo por parte de FUNDAE, únicamente se han podido incorporar en este informe los resultados de la evaluación correspondientes a la anualidad 2020.

2. Sistema de indicadores

2.1. Contexto del sistema de indicadores

La Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral es una de las políticas de empleo de mayor trascendencia para el desarrollo profesional de las personas, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas. Permite generar competencias profesionales y optimizar las competencias clave y las capacidades transversales de los trabajadores de acuerdo con los cambios demandados por el sistema productivo. Es, por tanto, una política que facilita el progreso y el mantenimiento en el empleo y el acceso al empleo, a la vez que permite dar respuesta a las necesidades productivas y sociales en función de los cambios del mercado de trabajo.

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

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

- La Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo, por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- La Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de

septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.

- La Orden TMS/369/2019, de 28 de marzo, por la que se regula el Registro Estatal de Entidades de Formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, así como los procesos comunes de acreditación e inscripción de las entidades de formación para impartir especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

2.2. Metodología sistema de indicadores

El presente informe de ejecución es el resultado de la labor de evaluación realizada a partir del contenido que se recoge en el Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral 2020-2021 (en adelante PAE 2020-2021), y que fue sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el día 8 de abril de 2022.

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

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

Objeto de evaluación

Se debe señalar que las competencias en materia de formación profesional para el empleo están distribuidas entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional, tal y como se recoge en el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril por el que se aprueba la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social y en el Real Decreto 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En este marco normativo es competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social la formación dirigida a la Administración Pública, la formación en alternancia, la formación con compromiso de contratación, la formación correspondiente al fondo de reserva, la ligada al diálogo social y la negociación colectiva y la formación programada en las empresas para la mejora de las competencias, así como las convocatorias de formación de oferta para ocupados cuando estas acciones formativas no estén ligadas a los certificados de profesionalidad y estén vinculadas al Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.

Por su parte, del artículo 8 de la Ley 30/2015, Iniciativas de formación para el empleo, se deriva el objeto de evaluación, al señalar que se entiende por iniciativa de formación cada una de las modalidades de formación profesional para el empleo dirigidas a dar respuesta inmediata a las distintas necesidades individuales y del sistema productivo.

Estas son las siguientes:

- Formación programada por las empresas.
- Oferta formativa para personas desempleadas.
- Oferta formativa para personas ocupadas.
- Otras iniciativas de formación: Permisos individuales de formación, formación de personas privadas de libertad y formación de militares de tropa y marinería.
- Otras iniciativas de formación. Formación en alternancia: Escuelas taller y casas de oficio y Talleres de Empleo.

La formación acreditable de certificados de profesionalidad pasó a partir del año 2020 a ser competencia del Ministerio de Educación y Formación Profesional. Sin embargo, durante el año 2020, ésta continuó siendo ejecutada por el SEPE, que al mismo tiempo impulsó el Catálogo de Especialidades Formativas. A partir de 2021, la ejecución de la formación acreditable pasó a ser desarrollada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.

En consecuencia, en relación con evaluaciones precedentes, en el PAE 2020-2021 no se considera objeto de evaluación la Formación acreditable de Certificados de Profesionalidad a excepción de la formación en alternancia, atendiendo al traspaso de competencias ya mencionado.

En este contexto, en la construcción de los indicadores 2020 y 2021 se utilizará un nuevo criterio de extracción por el cual los datos obtenidos no incluirán la formación vinculada a los certificados de profesionalidad a excepción de la formación en alternancia. Por este mismo motivo, en la evolución de los indicadores no es factible una comparación de los años 2020 y 2021 con la serie anterior, salvo para los indicadores referidos a la formación en alternancia.

Ámbito temporal

En esta edición, el PAE 2020-2021 hace referencia a las anualidades 2020 y 2021. El criterio para acotar el ámbito temporal de ejecución de todas estas acciones es el año natural, es decir, se incorporan a la evaluación todas las acciones formativas que finalizaron entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de los años 2020 y 2021.

Financiación de las iniciativas

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

- Presupuesto asignado: presupuesto asignado anualmente en los Presupuestos Generales del Estado para el conjunto de iniciativas de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Presupuesto ejecutado: que se corresponde al montante total de la suma de las obligaciones reconocidas y compromiso de crédito correspondiente a cada una de las distintas iniciativas que se financian a través de subvención, más la suma de las bonificaciones aplicadas en la Tesorería de la Seguridad Social de los ficheros mensuales en la iniciativa de Formación programada por las empresas.

Los criterios de operativización del concepto de presupuesto ejecutado son importantes porque condicionan los análisis de eficiencia. Tanto las obligaciones reconocidas y el compromiso de crédito como las bonificaciones aplicadas en la Tesorería de la Seguridad Social son los datos de los que dispone el Sistema en las fechas en las que se realiza la evaluación (año siguiente al año objeto de evaluación) y son homogéneos y acumulables para el conjunto de las iniciativas. Sin embargo, a menudo la actividad formativa tiene carácter plurianual y, por tanto, la ejecución presupuestaria abarca más de un ejercicio presupuestario. Es decir, que no necesariamente un presupuesto ejecutado en el marco de esta evaluación conlleva una ejecución real de formación.

Objetivo estructural y criterios de análisis

Del artículo 21 de la Ley 30/2015, Evaluación de la formación: Impacto y eficiencia, se desprende el objetivo estructural que dirige la metodología de evaluación expuesta en el documento metodológico del plan anual de evaluación 2020-2021:

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

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

- **EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA / EFICIENCIA:** Se trata de determinar cuál ha sido el alcance del Sistema tomando como referencia los principales ámbitos de la evaluación: acciones de formación, empresas formadoras/ personas trabajadoras y recursos financieros destinados.
- **EFICACIA:** Hace referencia a medir qué efectos directos ha tenido el Sistema sobre las personas trabajadoras, en términos de aprendizaje ligados a aspectos relacionados con el acceso a la formación y la adquisición de competencias y mejora de la cualificación.
- **IMPACTO:** Se trata de medir qué consecuencias ha tenido el Sistema sobre las personas trabajadoras atendiendo al mantenimiento y mejora de su empleabilidad y su inserción laboral; y sobre las empresas y su competitividad.
- **CALIDAD:** Se refiere a establecer en qué medida el Sistema se adecua y da respuesta a las necesidades del sistema productivo (trabajadores/as, empresas y mercado de trabajo).
- **PRIORIDADES ESTRATÉGICAS:** Se trata de determinar el grado de participación de determinados colectivos de atención prioritaria, así como de áreas geográficas específicas en las acciones de formación.

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

Aspectos a tener en cuenta en el análisis de datos

Como ya se ha mencionado, en el año 2020, se produjo una distribución de competencias en materia de Formación Profesional para el Empleo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Educación y Formación Profesional, recogida en el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril por el que se aprueba la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social y en el Real Decreto 498/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Por lo tanto, a partir de 2020 la formación acreditable de certificados de profesionalidad pasó a ser competencia del Ministerio de Educación y Formación Profesional, aunque durante el año 2020 continuó ejecutándose por parte del SEPE, que al mismo tiempo impulsó el Catálogo de Especialidades Formativas.

A partir de 2021, la ejecución, control, seguimiento y evaluación de la formación acreditable pasó a ser desarrollada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional a excepción de la formación en alternancia.

Por ello, en el presente informe de ejecución se debe tener en consideración que en el año 2020 y 2021 se observa una reducción en las cifras de acciones formativas y participantes si se comparan con años anteriores.

Al no incluirse en la evaluación a partir del 2020 los Certificados de Profesionalidad, se analiza la evolución de los indicadores en dos periodos diferenciados, puesto que a partir de este año los datos ya no son comparables con ejercicios anteriores:

- Periodo 1: Desde el inicio de la evaluación hasta el 2019,
- Periodo 2: A partir del 2020

Igualmente hay que señalar que en 2020 y 2021 no ha habido convocatorias para las modalidades de privados de libertad y militares de tropa y marinería.

Fuentes de información

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

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

- Bases de datos corporativas del Sistema Nacional de Empleo (DCF, FSILBD).
- Datawarehouse Sistema de Análisis de la Información SEPE (sistema de procesamiento de los datos almacenados en las bases de datos corporativas).
- Base de datos de las comunidades autónomas.
- Base de datos FUNDAE (Datawarehouse).

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

En el siguiente cuadro se detallan la totalidad de los indicadores de Ejecución Físico-Financiera/eficiencia, Eficacia, Impacto, Calidad y Prioridades Estratégicas del PAE 2020-2021.

Ilustración 1. Cuadro de indicadores del PAE 2020-2021

Indicadores PAE 2020-2021		
Ejecución Físico Financiera/Eficiencia	REA01.	VOLUMEN DE PARTICIPANTES EN PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO- FORMACIÓN
	REA02.	VOLUMEN DE EJECUCIÓN FÍSICA DE PARTICIPANTES EN ACCIONES FORMATIVAS
	REA03.	TASA DE PARTICIPANTES QUE REALIZAN PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES
	REA04.	TASA DE ABANDONO POR COLOCACIÓN
	REA05.	TASA DE ABANDONO POR OTRAS CAUSAS
	REA06.	DURACIÓN MEDIA DE LAS ACCIONES DE FORMACIÓN IMPARTIDAS
	ECI01.	COSTE MEDIO POR PARTICIPANTE FINALIZADO Y HORA EN LA FORMACIÓN DE OFERTA
	ECI02.	COSTE MEDIO POR PARTICIPANTE FINALIZADO Y HORA EN LA FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS Y PIF
	ECI03.	GRADO DE EJECUCIÓN FINANCIERA
Eficacia	ECA01.	TASA DE MULTIPARTICIPACIÓN
	ECA02.	TASA DE COBERTURA DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS
	ECA03.	TASA DE COBERTURA DE TRABAJADORES OCUPADOS
	ECI04.	TASA DE COBERTURA DE BONIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS
	ECA05.	TASA DE ÉXITO FORMATIVO
Impacto	IMP01.	TASA DE MANTENIMIENTO EN EL EMPLEO
	IMP03.	TASA DE INSERCIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA EN PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN AL FINALIZAR EL PROYECTO
	IMP04.	TASA DE INSERCIÓN LABORAL SEGÚN AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL
Calidad	CAL01.	GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL DE LOS PARTICIPANTES FINALIZADOS CON LOS CURSOS
Prioridades Estratégicas	EST01.	PARTICIPACIÓN DE PERSONAS JÓVENES EN INICIATIVAS DE FORMACIÓN
	EST02.	VOLUMEN DE PARTICIPANTES DE ZONAS RURALES EN INICIATIVAS DE FORMACIÓN

2.3. Indicadores PAE 2020-2021

2.3.1. Indicadores de Ejecución físico-financiera/ eficiencia

El PAE 2020-2021 incorpora dentro del criterio de Ejecución físico-financiera/ eficiencia los siguientes indicadores:

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

El indicador REA01, incluye en la formación en alternancia datos de Certificados de Profesionalidad.

En cuanto a los **Programas Públicos de Empleo-Formación (REA01)** en el año 2020 sufrieron una reducción del 9,83% en el número de participantes respecto a 2019.

En concreto, en el año 2020 se reduce el número de participantes de las escuelas taller y casas de oficio respecto a 2019 un 54,32%, mientras que en talleres de empleo aumenta un 9,77%.

Igualmente, en el año 2021 se experimenta una bajada del 4,52% en el número de participantes con respecto a 2020 en el total de alumnos de programas públicos de empleo-formación.

En las escuelas taller y casas de oficio se reducen un 28,27% en 2021 con respecto a 2020 mientras que en los talleres de empleo se mantienen estables.

Tabla 1. REA01 Evolución del nº de participantes en Programas Públicos de Empleo- Formación. 2010-2021

Año	Nº de alumnos en Programas Públicos de Empleo	Escuelas Taller y CCOO	Talleres de Empleo
2014	20.713	7.086	13.627
2015	10.965	5.250	5.715
2016	11.765	4.832	6.933
2017	7.908	3.368	4.540
2018	6.545	2.367	4.178
2019	15.369	4.700	10.669
2020	13.858	2.147	11.711
2021	13.232	1.540	11.692

En cuanto a la evolución de la participación por sexo, en los años 2020 y 2021 es mayor el porcentaje de participación de mujeres respecto a la de hombres en las escuelas taller y casas de oficio. Concretamente, el porcentaje de participación de mujeres en el 2020 aumentó 3,65 puntos porcentuales con respecto a 2019. En el 2021 este porcentaje se mantiene prácticamente estable con respecto a 2020 experimentando un aumento de 0,84 puntos porcentuales.

En los talleres de empleo, la participación de mujeres disminuye en 2020 respecto a 2019 en 7,18 puntos porcentuales, y en 2021 aumenta respecto al 2020 en 3,41 puntos porcentuales, sin alcanzar el dato de 2019.

Tabla 2. REA01 Evolución del porcentaje de participación en Programas Públicos de Empleo- Formación. Análisis por sexo. 2010-2021

Año	Escuelas Taller y CCOO		Talleres de Empleo		Programas Públicos de Empleo y Formación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2010	n.d	n.d	n.d	n.d	47,70%	52,30%
2011	29,00%	71,00%	58,00%	42,00%	46,60%	53,40%
2012	30,49%	68,61%	56,10%	43,90%	41,81%	57,68%
2013	30,70%	69,73%	51,29%	48,71%	42,74%	57,26%
2014	41,02%	58,98%	53,03%	46,97%	48,93%	51,07%
2015	48,87%	51,13%	46,21%	53,79%	47,47%	52,53%
2016	55,22%	44,78%	49,77%	50,23%	52,01%	47,99%
2017	46,67%	53,33%	51,74%	48,26%	49,58%	50,42%
2018	45,84%	54,16%	57,75%	42,25%	53,45%	46,55%

Año	Escuelas Taller y CCOO		Talleres de Empleo		Programas Públicos de Empleo y Formación	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2019	47,40%	52,60%	60,62%	39,38%	56,23%	43,77%
2020	51,05%	48,95%	53,44%	46,56%	53,07%	46,93%
2021	51,88%	48,12%	56,84%	43,16%	56,27%	43,73%

En lo que se refiere al **volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas (REA02)**, en el año 2020 han sido un total de 4.522.082 y en 2021 5.505.656. Se observa que en el 2021 se ha producido un aumento del 21,75% en el número de participantes en el total del Sistema Nacional de Empleo frente al año 2020.

El aumento se produce prácticamente en la totalidad de las iniciativas: acciones formativas programadas por las empresas (25,75%), programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) (2,80%), acciones formativas dirigidas a desempleados (43,96%), acciones formativas dirigidas a desempleados (convocatoria estatal) (47,54%) y permisos individuales de formación (1,36%).

Solamente, disminuyen los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) (-10,97%).

Tabla 3.REA02. Evolución del volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas. 2020-2021

Año	Total	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados			Otras iniciativas de formación		
		Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Acciones formativas dirigidas a desempleados (Convocat. Estatal)	Programas específicos	Permisos individuales de formación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	4.522.082	3.845.544	368.395	242.860	60.504	509	0	4.270	0	0
2021	5.505.656	4.835.822	327.990	249.665	87.100	751	0	4.328	0	0

En cuanto a la evolución desde el 2020 hasta el 2021 en función del sexo, el porcentaje de hombres en la formación programada por las empresas es superior al de mujeres tanto en el 2020 (mujeres: 44,97% y hombres: 55,03%) como en el 2021 (mujeres: 44,66% y hombres: 55,34%), no habiéndose producido una variación significativa entre ambos años.

Por el contrario, en la oferta formativa para desempleados, el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres tanto en el 2020 (mujeres: 61,24% y hombres: 38,76%) como en el 2021 (mujeres: 58,49% y hombres: 41,51%) si bien se produce un descenso en el

2021 de 2,75 puntos porcentuales en el caso de las mujeres con respecto al año anterior.

Tabla 4.REA02 Evolución del porcentaje de ejecución física de participantes en acciones formativas. Análisis por sexo. 2020-2021

Año	Formación programada por las empresas		Oferta formativa para desempleados	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2020	44,97%	55,03%	61,24, %	38,76%
2021	44,66%	55,34%	58,49%	41,51%

Con relación a **la tasa de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales (REA03)** en el año 2021 (1,09%) se aprecia un incremento del 0,69% respecto al año 2020 (0,40%).

Este aumento del porcentaje de participantes ocurre tanto en el caso de las mujeres (2020: 0,42% y 2021: 0,95%) como en el de los hombres (2020: 0,39% y 2021: 0,97%).

Tabla 5. REA03. Evolución de la tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados. 2020-2021

Año	% Global	Mujeres	Hombres
2020	0,40%	0,42%	0,39%
2021	1,09%	0,95%	0,97%

Respecto a la **tasa de abandono por colocación (REA04)**, en el año 2021 aumenta ligeramente respecto al 2020 (4,00% y 3,76%, respectivamente).

Tanto en el año 2020 (mujeres: 3,61%; hombres: 3,99%) como en el 2021 (mujeres: 3,99%; hombres: 4,00%) el porcentaje de abandono por colocación de hombres y de mujeres es similar.

Tabla 6. REA04. Evolución de la tasa de abandono por colocación en acciones formativas dirigidas a desempleados. 2020-2021

Año	% Global	% Mujeres	% Hombres
2020	3,76%	3,61%	3,99%
2021	4,00%	3,99%	4,00%

Respecto a los datos analizados en el año 2020 y 2021 se aprecia que en ambos años los datos son muy similares. En el año 2021 la **tasa de abandono por otras causas (REA05)** aumenta en todas las iniciativas de formación respecto del año anterior a excepción de las acciones formativas dirigidas a desempleados que desciende ligeramente. Si bien, cabe señalar que ni los aumentos ni la disminución son significativos.

Tabla 7. REA05. Evolución de la tasa de abandono por otras causas. 2020 - 2021

Año	Iniciativa de Formación de Oferta	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	11,95%	12,10%	12,70%	8,05%			
2021	11,96%	12,17%	13,19%	7,62%			

Analizando las anualidades 2020 y 2021 en relación con **la duración media de la formación impartida (REA06)** se observa un descenso generalizado en la duración media de todas las iniciativas formativas exceptuando las acciones formativas dirigidas a desempleados. En las acciones formativas programadas por las empresas se produce un leve descenso de la duración media de la formación impartida en el año 2021 (27,43 horas) respecto al 2020 (29,82 horas).

De la misma manera, se produce un descenso en la duración media de las formaciones impartidas en los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) con una duración media de 60,50 horas en 2021 frente a 64,21 horas de media en el 2020; así como en los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) con una duración media en el 2021 de 66,39 horas frente a 339,74 horas de media en 2020.

En el extremo opuesto se encuentran las acciones formativas dirigidas para desempleados, donde se incrementa la duración media de las formaciones impartidas en el año 2021 respecto a su año precedente (101,65 y 85,65 horas, respectivamente).

Tabla 8. REA06. Evolución de la duración media de la formación impartida. 2020-2021 (horas)

Año	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación	
	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	29,82	64,21	339,74	85,65			
2021	27,43	60,50	66,39	101,65			

Respecto al **coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de oferta (ECI01)** no se puede realizar un análisis comparativo sobre entre el año 2020 y 2021 por la distorsión de datos al incluir en el año 2020 datos de Certificados de Profesionalidad y no ser incluidos en el año 2021.

En relación con la evolución del **coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de demanda (ECI02)** de los años 2020 y 2021, el coste medio por participante finalizado y horas de formación en acciones de formación en empresas con cofinanciación privada ha aumentado un 5,71% en 2021 con respecto a 2020.

Por el contrario, en el caso de las acciones de formación en las empresas sin cofinanciación privada el coste medio por participante finalizado y hora de formación ha disminuido en 2021 respecto a 2020 en un 10,06%

Tabla 9. ECI02. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de demanda. 2020-2021

Año	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas) ECI02	Cofinanciación Privada	Nº Horas Participante ECI02	Acciones de formación en las empresas (con cofinanciación privada)	Acciones de formación en las empresas (sin cofinanciación privada)	Permisos individuales de formación
2020	428.080.760,00 €	540.153.188,00 €	53.425.982,00 €	18,21 €	8,05 €	0,00 €
2021	468.880.880,00 €	777.312.704,00 €	65.028.363,00 €	19,25 €	7,24 €	0,00 €

Finalmente, el **grado de ejecución financiera, por iniciativa y modalidad de formación (ECI03)** (Tabla 10) en el año 2021 sufre un aumento en el presupuesto ejecutado en compromiso de crédito con respecto a 2020 en prácticamente la totalidad de las iniciativas: acciones formativas programadas por las empresas (9,53%), programas formación para ocupados (convocatoria autonómica) (21,27%), y programas de ET, CO y TE (114,17%).

Por el contrario, se aprecia una disminución del presupuesto ejecutado (compromiso de crédito) (Tabla 11) en los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) (-1,09%) y acciones formativas dirigidas a desempleados (-63,20%) en 2021 con respecto a 2020.

Analizando el presupuesto ejecutado en obligaciones reconocidas, en el año 2021 se produce un aumento del presupuesto en las acciones formativas programadas por las empresas (9,53%), en los programas formación para ocupados (convocatoria autonómica) (85,97%) y en los programas de ET, CO y TE (156,40%).

Por el contrario, en los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) (-74,85%) y las acciones dirigidas para desempleados (-49,78%) se ha producido una disminución del presupuesto ejecutado en obligaciones reconocidas en 2021 en comparación a 2020.

Tabla 10.ECI03. Evolución de los presupuestos asignados al Subsistema. 2020-2021

Año	Iniciativa	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación		
	Modalidad	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2020	Presupuesto Asignado	442.391.060 €	239.435.670 €	94.219.312 €	502.310.286 €	0 €	5.043.690 €	0 €	215.998.950 €
2021	Presupuesto Asignado	488.800.000 €	266.624.490 €	111.204.763 €	154.653.484 €	0 €	0 €	0 €	629.114.930 €

Tabla 11.ECI03. Evolución del grado de ejecución financiera obligaciones reconocidas. 2020-2021

Año	Iniciativa	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados		Otras iniciativas de formación		
	Modalidad	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2020	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	428.080.760 €	131.082.800 €	31.444.991 €	147.034.286 €	0 €	318.250 €	0 €	126.147.099 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	428.080.760 €	251.793.110 €	90.396.703 €	368.929.205 €	0 €	2.253.680 €	0 €	209.653.832 €
2021	Presupuesto Ejecutado (Obligaciones Reconocidas)	468.880.880 €	32.965.740 €	58.477.944 €	73.840.012 €	0 €	0 €	0 €	323.438.243 €
	Presupuesto Ejecutado (Compromiso de Crédito)	468.880.880 €	249.040.930 €	109.628.562 €	135.764.081 €	0 €	0 €	0 €	511.903.408 €

2.3.2. Indicadores de Eficacia

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

La **tasa de multiparticipación (ECA01)** en las acciones formativas programadas por las empresas aumenta en el 2021 hasta 1,69 acciones formativas por persona frente a las 1,56 del año 2020.

En cuanto a los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal), el número de acciones formativas por persona disminuye en el año 2021 (1,33) respecto del año 2020 (1,41).

Del mismo modo, en los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) la tasa de multiparticipación disminuye en el año 2021 respecto al 2020 (1,59 y 1,84, respectivamente). Esto ocurre de igual manera en las acciones formativas dirigidas a desempleados (2020: 1,51; 2021: 1,42).

Tabla 12.ECA01. Evolución de la tasa de multiparticipación (nº de acciones formativas por persona). Años 2020-2021

Año	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados	
	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos
2020	1,56	1,41	1,84	1,51	
2021	1,69	1,33	1,59	1,42	

Respecto a la **tasa de cobertura de trabajadores desempleados (ECA02)** se produce un aumento en la iniciativa de oferta de 8,46 puntos porcentuales en el 2021 respecto a 2020.

Este aumento se produce en las dos modalidades de formación analizadas. En el caso de los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) el incremento

en 2021 con respecto a 2020 fue de 1,94 puntos porcentuales mientras que en las acciones formativas dirigidas a desempleados fue de 15,00 puntos porcentuales.

Tabla 13. ECA02. Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores desempleados, según paro registrado. 2020-2021

Año	Iniciativa de oferta	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados
2020	28,55%	38,57%	18,51%
2021	37,01%	40,52%	33,51%

De la misma manera, la **tasa de cobertura de trabajadores ocupados (ECA03)** experimenta un aumento de casi dos puntos porcentuales en el año 2021 respecto a 2020 en iniciativa de oferta y demanda (19,46% en 2021 frente a 17,70% en 2020).

Por modalidad de formación, en el año 2021 se aprecia un aumento en las acciones formativas programadas por las empresas de 1,73 puntos porcentuales. En los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) este aumento es de 0,29 puntos porcentuales y en las acciones formativas dirigidas para desempleados, se produce un incremento de 0,06 puntos porcentuales.

En el caso de los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) se aprecia un ligero descenso en la tasa de cobertura de los trabajadores ocupados del 1,64% en 2020 frente al 1,47% en el año 2021.

Tabla 14. ECA03 Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores ocupados. 2020-2021

Año	Iniciativa de oferta y demanda	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Permisos individuales de formación
2020	17,70%	15,40%	1,64%	0,53%	0,14%		
2021	19,46%	17,13%	1,47%	0,82%	0,20%		

En el año 2021 se aprecia un ligero aumento de 1,76 puntos porcentuales en la tasa de cobertura de trabajadores ocupados (agregada) respecto al año 2020.

Por otro lado, el número de participantes ocupados en el año 2021 aumenta un 1,83% respecto del año precedente. De la misma manera que la tasa de ocupación según la EPA que aumenta un 4,45%.

Tabla 15.ECA03. Evolución del indicador en relación con el nº de ocupados en el sector privado según EPA y el nº total de participantes ocupados en las iniciativas de formación. 2020-2021

Año	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados (agregada)	Nº participantes ocupados	Tasa de ocupación según EPA
2020	17,70%	2.825.665	15.965.200
2021	19,46%	3.250.952	16.709.400

En cuanto a la **tasa de cobertura de la bonificación de empresas (ECA04)** se aprecia un aumento en el año 2021 (16,30%) respecto al año precedente (14,09%).

En todos los sectores de actividad se eleva la tasa de cobertura de bonificación en 2021, destacando el sector de la *Industria* que ha aumentado casi cuatro puntos porcentuales respecto al año anterior.

Tabla 16. ECA04. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas según sector de actividad. 2020-2021

Año	Global	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Otros servicios
2020	14,09%	4,52%	25,23%	17,35%	14,75%	11,38%	14,85%
2021	16,30%	4,93%	29,00%	20,87%	17,27%	14,21%	16,56%

Si se analiza según el tamaño de la empresa, se aprecia un aumento en todos los tamaños de empresa en el año 2021 respecto al 2020. El aumento más significativo se percibe en las empresas de 50 a 249 personas empleadas con una diferencia de más de 8 puntos porcentuales.

Tabla 17.ECA04. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas según el tamaño de empresa. 2020-2021

Año	De 10 ó menos personas empleadas	De 11 a 49 personas empleadas	De 50 a 249 personas empleadas	De 250 a 1.000 personas empleadas	De más de 1.000 personas empleadas
2020	10,14%	36,16%	67,86%	82,22%	89,63%
2021	11,94%	42,81%	75,95%	86,75%	92,46%

Respecto a la **tasa de éxito formativo (ECA05)**, en el año 2021 se percibe un incremento respecto del año 2020 en la única iniciativa formativa que se ha elaborado debido a que no se han realizado formaciones para las modalidades de programas específicos, privados de libertad y militares de tropa y marinería.

Tabla 18. ECA05. Evolución de la tasa de éxito formativo. 2020-2021

Año	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	91,70%			
2021	92,67%			

2.3.3. Indicadores de Impacto

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

La **tasa de mantenimiento de empleo (IMP01)** ha aumentado en todas las modalidades formativas en la anualidad del 2021 en relación con el 2020, excepto en permisos individuales de formación en los que la tasa en 2021 (96,86%) fue inferior al 2020 (97,19%).

Las acciones de formación por las empresas aumentan en 2021 (93,98%) respecto al 2020 (93,27%). A su vez, los planes de formación para ocupados (convocatoria estatal) consiguen una tasa de mantenimiento en el empleo del 91,40% en 2021 frente al 90,61% alcanzado en 2020. Por último, los planes de formación para ocupados (convocatoria autonómica) también logran superar la tasa lograda en el 2020 (25,91%) obteniendo el 27,02% en el año 2021.

Tabla 19. IMP01. Evolución de la Tasa de mantenimiento en el empleo. 2020- 2021

Año	Acciones de formación en las empresas	Permisos individuales de formación	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2020	93,27%	97,19%	90,61%	25,91%	
2021	93,98%	96,86%	91,40%	27,02%	

En lo que respecta a la **inserción laboral por cuenta ajena obtenida en los programas públicos de empleo formación al finalizar el proyecto (IMP03)**, se puede efectuar un análisis temporal más extenso al incluir la formación en alternancia los Certificados de Profesionalidad como en anualidades precedentes.

En el año 2020, probablemente debido a la incidencia de la pandemia de la Covid-19, los niveles de inserción disminuyeron hasta situarse en los niveles del año 2015.

En 2021, a medida que la situación económica se ha normalizado progresivamente, se ha incrementado la tasa de inserción, pero aún se sitúa por debajo de los niveles alcanzados en años anteriores.

Se debe señalar la cautela con la que ha de interpretarse este indicador en relación con la desvinculación con la ocupación, área o familia profesional de la formación y el empleo, la inexistencia de evaluación comparable con un grupo de control, así como el hecho de que no se contemplan variables asociadas a la calidad del empleo, especialmente la duración.

Tabla 20.IMP03. Evolución de la Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto. 2010 – 2021

Año	% global de inserción de la Formación en alternancia con el empleo
2010	19,00%
2011	17,79%
CAMBIO EN LA DEFINICIÓN Y CÁLCULO DEL INDICADOR	
2012	24,36%
2013	25,39%
2014	17,30%
2015	31,37%
2016	41,11%
2017	44,55%
2018	39,59%
2019	46,56%
2020	31,82%
2021	36,62%

Analizando la **tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social (IMP04)**, se puede apreciar un aumento en todas las modalidades formativas en el año 2021 de la tasa de inserción laboral frente a 2020.

En las acciones formativas dirigidas a desempleados destaca el incremento en el año 2021 de aproximadamente 10 puntos porcentuales, con un porcentaje del 47,33%, frente al 37,15%.

Los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) aumentan en 5,88 puntos porcentuales su tasa de inserción laboral y, por último, los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) suman 4,28 puntos porcentuales más en 2021.

Tabla 21.IMP04. Evolución de la tasa de inserción laboral según afiliación a la seguridad social. 2020- 2021

Año	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos
2020	66,85%	15,61%	37,15%	
2021	72,73%	19,49%	47,33%	

A la hora de interpretar este indicador, hay que hacerlo con prudencia ya que se ve afectado por las mismas limitaciones que el indicador IMP03, relacionadas con las debilidades para valorar el efecto neto de los programas a la hora de la incorporación efectiva al mercado laboral. Además, en este caso, se suma la dificultad adicional que la información de la TGSS puede ofrecer a la hora de tratar de vincular las ocupaciones, áreas o familias profesionales asociadas al empleo al que accede el participante, ya que el código CNO correspondiente al puesto de trabajo no queda registrado en el alta a la Seguridad Social del trabajador.

2.3.4. Indicadores de Calidad

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

El grado de satisfacción se mide en Escala tipo Likert de 1 a 4, siendo 1 “completamente desacuerdo” y 4 “completamente de acuerdo”.

El **grado de satisfacción general de los participantes que finalizan los cursos (CAL01)** en la Formación Profesional para el Empleo, aumenta en el año 2021 (3,59) frente al 2020 (3,56). En las acciones formativas programadas por las empresas (3,61 en 2021 frente a 3,59 en 2020), así como en los programas de formación para ocupados

(convocatoria estatal) (3,60 en 2021 frente a 3,57 en 2020) se puede observar este incremento.

Sin embargo, en el extremo opuesto se encuentran las modalidades cuyo grado de satisfacción se ha visto reducido respecto al año precedente: los programas de formación para ocupados (convocatoria autonómica) (3,55 en 2021 y 3,57 en 2020) y las acciones formativas dirigidas a desempleados (3,59 en 2021 y 3,67 en 2020).

Tabla 22. CAL01. Evolución del grado de satisfacción general de los participantes en la Formación Profesional para el Empleo. 2020- 2021

Año	Sistema de FPE	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2020	3,56	3,59	3,55	3,57	3,67			
2021	3,59	3,61	3,60	3,55	3,59			

2.3.5. Indicadores de Prioridades Estratégicas

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

La **participación de las personas jóvenes en iniciativas de formación (EST01)** ha aumentado un 17,51% en el año 2021 respecto al año anterior.

Por modalidad de formación, se ha producido un aumento de participantes jóvenes en las acciones formativas programadas por las empresas (22,79%), acciones formativas dirigidas a desempleados (42,86%), acciones formativas dirigidas a desempleados (convocatoria estatal) (147,41%) y permisos individuales de formación (39,91%).

Por el contrario, en programas formación para ocupados (convocatoria estatal) (-13,34%), programas formación para ocupados (convocatoria autonómica) (-8,34%), escuelas taller y casas de oficio (-33,56%) y talleres de empleo (-1,19%) se ha producido un descenso en el número de participantes jóvenes en 2021 con respecto a 2020.

Tabla 23. EST01. Evolución del volumen de ejecución física de participantes jóvenes en acciones formativas. 2020-2021

Año	Total	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados			Otras iniciativas de formación				
		Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Acciones formativas dirigidas a desempleados (Convocat. Estatal)	Programas específicos	Permisos individuales de formación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Escuelas Taller y CCOO	Talleres de Empleo
2020	676.679	543.904	81.325	26.745	18.295	116	0	639	0	0	1.803	3.852
2021	795.148	667.834	70.478	24.514	26.137	287	0	894	0	0	1.198	3.806

Tanto en el 2020 como en el 2021 las acciones formativas programadas por las empresas son las que cuentan con mayor número de participantes jóvenes (83,99% en 2021 y 80,38% en 2020) seguido de los programas formación para ocupados (convocatoria estatal) (8,86% en 2021 y 12,02% en 2020).

Las acciones formativas con menor porcentaje de participantes jóvenes son, en ambos años, las acciones formativas dirigidas a desempleados (convocatoria estatal) con un 0,04% en 2021 y un 0,02% en 2020.

Tabla 24. EST01. Evolución del porcentaje de ejecución física de participantes jóvenes en acciones formativas. 2020-2021

Año	Formación programada por las empresas	Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados			Otras iniciativas de formación				
	Acciones formativas programadas por las empresas	Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Acciones formativas dirigidas a desempleados (Convocat. Estatal)	Programas específicos	Permisos individuales de formación	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Escuelas Taller y CCOO	Talleres de Empleo
2020	80,38%	12,02%	3,95%	2,70%	0,02%	0,00%	0,09%	0,00%	0,00%	0,27%	0,57%
2021	83,99%	8,86%	3,08%	3,29%	0,04%	0,00%	0,11%	0,00%	0,00%	0,15%	0,48%

En cuanto a la evaluación anual del porcentaje de ejecución física de participantes jóvenes en acciones formativas por sexo se aprecia que, tanto en el 2020 como en el 2021, el porcentaje de hombres (52,54% y 53,72%, respectivamente) que participan en la formación programada por las empresas es superior al de mujeres (47,46% en 2020 y el 46,28% en 2021).

Por el contrario, en el caso de la oferta formativa para desempleados el porcentaje de mujeres que participan, tanto en el 2020 como en el 2021, es superior del de hombres.

Tabla 25. EST01. Evolución anual del porcentaje de ejecución física de participantes jóvenes en acciones formativas. Análisis por sexo. 2020-2021

Año	Iniciativa de formación de demanda		Iniciativa de formación de oferta	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2020	47,46%	52,54%	47,46%	52,54%
2021	46,28%	53,72%	50,39%	49,61%

Finalmente, el **volumen de participantes de zonas rurales en iniciativas de formación (EST02)** ha sufrido una disminución muy significativa del 80,11% en el número de participantes pasando de 225.636 participantes en el 2020 a 44.879 en 2021.

Por modalidad de formación, mientras que en el 2020 los programas de formación para ocupados (convocatoria estatal) cuentan con participantes en zonas rurales, en el 2021 no.

Sólo en las acciones dirigidas a desempleados se ha incrementado el volumen de participantes en acciones formativas de zonas rurales en el año 2021 con un 46,80% respecto de 2020.

Tabla 26. EST02. Evolución del volumen de ejecución física de participantes de zonas rurales en acciones formativas. 2020-2021

Año	Total		Oferta formativa para ocupados		Oferta formativa para desempleados	
			Programas formación para ocupados (Convocat. Estatal)	Programas formación para ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos
2020	Nº	225.636	187.839	29.662	8.135	0
	%	100%	83,25%	13,15%	3,61%	0,00%
2021	Nº	44.879	0	29.587	15.292	0
	%	100%	0,00%	65,93%	34,07%	0,00%

3. Evaluación de diagnóstico de las oportunidades y capacidades del Sistema de Formación profesional para el Empleo en el ámbito laboral para integrar el enfoque europeo de las microcredenciales

3.1. Introducción, objeto de estudio y enfoque metodológico

El epígrafe 6 del PAE 2020-2021 establece que para completar la información cuantitativa con análisis de carácter cualitativo que permitan generar conclusiones y recomendaciones que contribuyan a mejorar el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, se realizará una evaluación temática que consistirá en el **diagnóstico de las oportunidades y capacidades del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral para integrar el enfoque europeo de las microcredenciales**.

Tipología de evaluación

El objetivo de esta evaluación es disponer de información de base relevante que facilite la implantación del enfoque europeo de las microcredenciales en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Se trata de una evaluación de carácter cualitativo, en la medida que los resultados de la evaluación proceden de la información proporcionada por los diferentes entidades y agentes implicados en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Del mismo modo, es una **evaluación con un carácter integrador**, dado que, aunque incorpora una pluralidad de criterios atendiendo a los diferentes ámbitos de evaluación, prevalece una mirada global y de conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, con la participación de los diferentes órganos o entidades competentes tanto a nivel estatal como de Comunidades Autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Finalmente, es una evaluación externa que ha sido desarrollado por un equipo evaluador ajeno a los agentes y entidades que conforman el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral que ha realizado una valoración de las

oportunidades y capacidades existentes para la implantación del enfoque europeo de las microcredenciales.

Enfoque metodológico

El enfoque metodológico empleado para el desarrollo de la evaluación se ha basado en un proceso participativo que ha contado con representantes del SEPE, FUNDAE; las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales.

Estas entidades han participado tanto en entrevistas personales como en dos talleres de trabajo en que los que se han debatido los principales aspectos relacionados con la implantación del enfoque europeo de las microcredenciales en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Esta aproximación ha permitido captar la opinión de todas las entidades y agentes relacionados con el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral que ha resultado clave para responder a los criterios y metas de evaluación.

3.2. Contextualización

La Agenda de Capacidades Europea anunció entre sus 12 acciones emblemáticas una nueva iniciativa sobre un enfoque europeo de las microcredenciales. Esta nueva iniciativa pretende respaldar la calidad, la transparencia y la implantación de microcredenciales en toda la UE.

Las microcredenciales podrían ayudar a certificar los resultados de pequeñas experiencias de aprendizaje adaptadas al permitir una adquisición selectiva y flexible de conocimientos, capacidades y competencias para satisfacer las necesidades nuevas e incipientes de la sociedad y del mercado de trabajo. En este sentido, las microcredenciales podrían representar una oportunidad para mejorar la cualificación de las personas trabajadoras y satisfacer las necesidades de personal cualificado de las empresas.

La Recomendación del Consejo (2022/C 243/02) de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad, establece recomendaciones y principios para definir un marco común para las microcredenciales en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

En la normativa que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral no se hace alusión a las microcredenciales ni a las formaciones de corta duración. En consecuencia, la implantación de las microcredenciales no está regulada en el marco normativo actual del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

3.3. Principales resultados de la evaluación

3.3.1 Conocimiento de las microcredenciales

La transición ecológica y la transformación digital que se está produciendo en toda Europa para hacer una sociedad más resiliente ante la pandemia y las crisis internacionales, ha generado un incremento de la demanda de formación de personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas) que buscan reciclarse y perfeccionarse profesionalmente. Estos aprendientes, trabajadores y demandantes de empleo desean garantizar su empleabilidad y la progresión de sus carreras. Asimismo, desean acceder a otros estudios y aprender para su propio desarrollo personal.

En este contexto, una amplia variedad de proveedores públicos y privados de formación han creado y están creando rápidamente en toda Europa y en todo el mundo, oportunidades de aprendizaje con un volumen menor que las de las cualificaciones tradicionales que permitan atender esta demanda.

Esto implica un aumento del interés por las «microcredenciales», entendidas estas como certificados que acrediten los resultados de estas pequeñas experiencias de aprendizaje.

Sin embargo, en la Unión Europea no existía una definición común de microcredencial y faltan normas para describirlas y reconocerlas. Esto generaba limitaciones para su desarrollo en la medida que existen dudas sobre la fiabilidad y el reconocimiento de la cualificación adquirida a través de formaciones de muy diverso tipo y proporcionadas por proveedores de distinta naturaleza.

La Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (2022/C 243/02) realiza precisamente una definición de las microcredenciales que resulte de aplicación común en todos los Estados miembro de la Unión Europea, permitiendo un desarrollo e implantación de las microcredenciales.

El concepto de experiencias de aprendizaje de corta duración no es novedoso en España en relación con la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. El Catálogo de Especialidades Formativas incluye para las diferentes familias profesionales formaciones de corta duración, si bien estas no cuentan con una acreditación. En cualquier caso, como se ha señalado con anterioridad, la normativa reguladora del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral no recoge el concepto de microcredencial.

En este sentido, los **Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas** tuvieron su primera aproximación formal a las microcredenciales una vez se aprobó la Recomendación del Consejo.

Únicamente dos Comunidades Autónomas están realizando experiencias piloto relacionadas con la implementación de las microcredenciales: Cataluña y Galicia.

Por su parte, en lo que respecta a los **Interlocutores Sociales**, éstos si conocían el enfoque europeo de las microcredenciales de manera previa, dado que participaron en el proceso de elaboración de la Recomendación del Consejo.

El enfoque europeo de las microcredenciales es valorado positivamente por **todos los agentes del Sistema** Nacional de Formación Profesional en el empleo en el ámbito laboral.

Además, estiman que para su correcta implantación en el contexto español es necesario que su **diseño sea ágil y flexible** para adaptarse a las necesidades formativas y garantizarse la calidad tanto de la formación como de la acreditación.

Del mismo modo, los agentes identifican a priori una serie de limitaciones que deberían tenerse en consideración para la implementación.

- El enfoque amplio establecido por la Unión Europea hace que sea necesario profundizar en el desarrollo de determinados aspectos para la implantación de las microcredenciales a nivel nacional, adaptándolo a la distribución de competencias existentes y al contexto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- La ausencia de un marco regulatorio para la aplicación de las microcredenciales en el ámbito laboral implica la necesidad de modificar y desarrollar normativa específica que las regule.

- Pueden existir dificultades para el diseño inicial de la microcredencial, especialmente para la definición de determinados aspectos o componentes de la microcredencial señalados en la Recomendación del Consejo.
- Existe un amplio número de entidades implicadas en diferentes niveles, con lo que es necesaria la coordinación institucional en todos los niveles para una correcta implementación.
- La ausencia o insuficiencia de recursos económicos, humanos y técnicos necesarios para su implementación hace que sea necesario contar con recursos adicionales.

3.3.2 Adecuación de las microcredenciales a las necesidades del mercado de trabajo en España

Uno de los principales objetivos de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral es favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.

En esta misma línea, la Comisión Europea en la Recomendación del 16 de junio de 2022 relativa al enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (2022/C 243/02), incluye como parte estratégica a largo plazo, el aprendizaje permanente para responder mejor a la rapidez con la que cambian las necesidades de los empleadores y los aprendientes.

De igual manera, la formación permanente se encuentra también entre los principales objetivos fijados en el Plan de Acción para la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales de la Comisión Europea en 2021, en el que se recogía que hasta 2030 cada año al menos el 60% de los adultos/as debería participar en actividades de formación, en aras a fomentar el aprendizaje permanente. A su vez, establece que las microcredenciales podrían ser el instrumento idóneo para facilitar los itinerarios educativos flexibles y las transiciones en el mercado laboral.

En este contexto, en España, uno de los mayores retos a los que se está enfrentando la sociedad es la metamorfosis que sufre el mercado laboral, provocado por el impacto de la tecnología, la necesidad de nuevas competencias y perfiles y la transformación del modelo productivo.

Las empresas buscan mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse a la volatilidad del mercado laboral. Sin embargo, la oferta es insuficiente. Por ello, es imprescindible realizar una detección de necesidades formativas de calidad para dar respuesta tanto a las empresas como a las personas en búsqueda de empleo o que desean adaptar o ampliar sus competencias profesionales.

En esta línea, las **entidades implicadas en el Sistema de Formación Profesional** para el Empleo en el ámbito laboral tienen una valoración positiva sobre la adecuación de las microcredenciales para responder a las necesidades del mercado de trabajo en España, si bien consideran que estas deben desarrollarse de **manera ágil y flexible** para impactar en el mercado de trabajo. Además, sería necesario que las formaciones pudieran ponerse en marcha con rapidez para atender a las necesidades del mercado.

Las microcredenciales deben ser entendidas como formaciones de corta duración, acreditables y utilizables en cualquier empresa. A su vez, exponen que para lograr una aceptación inmediata de las microcredenciales en el mercado de trabajo debe existir una complicidad por parte de los sectores productivos. El diálogo social en los diferentes sectores debe resultar clave para identificar las necesidades formativas.

Entre los objetivos a los que consideran que las microcredenciales pueden contribuir, destacan los siguiente:

- Aumentar la participación de las personas trabajadoras (ocupadas y desempleadas) y colectivos vulnerables en actividades formativas.
- Mejorar el sistema de evaluación y calidad de la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Fomentar la formación permanente de los trabajadores en activo de las empresas.
- Mejorar la definición de los perfiles profesionales.
- Mejorar el encaje entre las capacidades y las necesidades de las empresas.

Los **agentes del Sistema** de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral implicados coinciden en que los grupos de aprendientes potencialmente beneficiarios de las microcredenciales son:

- Personas ocupadas, debido a que adquirirán competencias en menor tiempo facilitando la conciliación familiar; dando respuesta al perfeccionamiento y reciclaje profesional.
- Personas desempleadas, especialmente aquellas con bajos niveles de cualificación o sin cualificación acreditada para mejorar sus niveles formativos.
- Personas pertenecientes a colectivos vulnerables, a quienes las microcredenciales podrían ayudarles a favorecer su integración laboral y social.

3.3.3 Definición de las microcredenciales

El concepto de microcredenciales, aunque no es nuevo per se, dispone de numerosas y variadas acepciones, en función de las diferentes fuentes: OCDE, gobiernos nacionales, entidades formativas, fundaciones y entidades sin ánimo de lucro, etc.

La existencia de estas múltiples acepciones, así como la ausencia de una definición formal a nivel de la Unión Europea generaba una serie de limitaciones para la implementación de las microcredenciales y para aprovechar todo su potencial. Además, al no existir un marco común para las microcredenciales en toda la Unión Europea, existían dificultades para su reconocimiento y portabilidad.

En este contexto, la Recomendación del Consejo establece una definición común de las microcredenciales aplicable en toda la Unión Europea, así como una serie de elementos obligatorios que debe disponer una microcredencial.

La existencia de esta definición común para toda la Unión Europea es valorada positivamente por las diferentes entidades implicadas en el **Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral** en España (SEPE, Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, FUNDAE e Interlocutores Sociales).

Se considera que supone un punto de referencia básico para su implementación y para la coordinación con otros Estados miembro. Además, se estima que es suficientemente amplio para adaptarse a las particularidades del contexto español en el que existen una distribución de competencias entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

En cualquier caso, las diferentes entidades consideran que sería necesario desarrollar, partiendo de la definición europea, una definición nacional de las microcredenciales. Esto debería ser un punto inicial de debate entre todas las entidades relacionadas con las microcredenciales.

En concreto, se considera necesario concretar algunos de los aspectos clave establecidos en la Recomendación del Consejo. En especial, se considera clave dimensionar que se consideran “experiencias de aprendizaje de corta duración” y establecer qué se entiende por tipo de garantía de calidad de las microcredenciales.

La existencia de esta definición permitiría homogeneizar en todo el territorio la implementación de las microcredenciales y proporcionaría seguridad jurídica a todas las entidades implicadas en su implementación.

Esta definición debería, partiendo de la definición del enfoque europeo de las microcredenciales, definirse a través de la colaboración entre las diferentes entidades implicadas en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Además, con objeto de que existiese seguridad jurídica, debería estar recogida en la normativa que regule la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Esta definición sería homogénea para todas las Familias Profesionales, si bien podrían existir diferencias específicamente en lo que respecta a la duración de las “experiencias de aprendizaje de corta duración” que puede ser diferente según la familia profesional.

3.3.4 Aplicabilidad

La Recomendación del Consejo recomienda a los Estados miembro que adopten el enfoque europeo de las microcredenciales e indica que a más tardar en diciembre de 2023 se informará a la Comisión sobre las medidas adoptadas para apoyar la adopción de la Recomendación.

La Recomendación señala que las microcredenciales se deben utilizar como una herramienta para reforzar y complementar las oportunidades de aprendizaje existentes, aumentar la participación en el aprendizaje permanente y ayudar a alcanzar el objetivo de que el 60% de todos los adultos participen en formación cada año, tal como se establece en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Asimismo, señala que las microcredenciales pueden utilizarse para complementar y mejorar los ecosistemas de educación, formación, aprendizaje permanente y empleabilidad.

Además, se establecen los elementos tipo europeos que deben describir una microcredencial.

Finalmente, se indica que se apoye el desarrollo de las microcredenciales tanto en los entornos formal como no formal.

La **mayor parte de las entidades relacionadas con el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral** consideran que el Catálogo de Especialidades Formativas puede emplearse como referencia para implantar el enfoque europeo de las microcredenciales, si bien se considera que debe garantizarse **la agilidad y la flexibilidad** para poder adaptarse a las nuevas necesidades de formación que puedan aparecer en los diferentes sectores.

Además, estiman que los programas formativos del Catálogo de Especialidades Formativas de aquellas especialidades formativas de más reciente creación cuentan con la mayor parte de los elementos que se establecen en la Recomendación del Consejo. Este es considerado por todas las entidades como un punto de partida de interés para implantar las microcredenciales, si bien es necesario establecer procedimientos que proporcionen mayor flexibilidad y agilidad para dar respuesta a las necesidades formativas de las empresas y las personas trabajadoras.

En cualquier caso, para la implantación del enfoque europeo de las microcredenciales se considera que en los programas formativos en las que se implementen deben desarrollarse los siguientes aspectos:

- resultados del aprendizaje,
- carga teórica de la formación,
- tipo de evaluación y
- tipo de garantía de calidad.

Asimismo, las entidades implicadas con el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral consideran que sería necesario que las formaciones en las que se incorporara el enfoque europeo de las microcredenciales, deberían partir de las

necesidades sectoriales que se identifique a través del diálogo social en las Comisiones paritarias. Esto proporcionaría un mayor reconocimiento sectorial y facilitaría que dispusieran de mayor utilidad.

Del mismo modo, se estima que, en línea con la Recomendación del Consejo, las formaciones en las que se implante el enfoque europeo de las microcredenciales deben ser complementarias con la formación formal ya existente.

En consecuencia, se considera que la implantación de las microcredenciales en la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral debe estar alineado con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional para facilitar que las personas dispongan de una oferta formativa amplia y complementaria que se encuentre adaptada a sus necesidades e intereses.

Finalmente, cabe destacar que las entidades implicadas con el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral apuntan que todas las Familias Profesionales son aptas para la integración de las microcredenciales, si bien estas pueden disponer de mayor potencial en las necesidades formativas emergentes y en competencias transversales, especialmente en los ámbitos de la transformación digital y transición ecológica.

3.3.5 Implementación de las microcredenciales

La Recomendación del Consejo insta a los Estados miembros a que adopten el enfoque europeo de las microcredenciales e informen a finales de 2023 sobre su estado de implementación.

Esta implementación es compleja en el contexto español debido a la distribución de competencias existente.

En este sentido, la implantación del enfoque europeo de las microcredenciales, a tenor de la distribución de competencias entre las diferentes entidades ministeriales y entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, debe implicar a un amplio número de entidades: Ministerio de Trabajo y Economía Social, Ministerio de Educación y Formación Profesional, Ministerio de Universidades, SEPE, Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, sindicatos, representantes del sector empresarial, Asociaciones Profesionales, Centros Nacionales de Referencia, proveedores de Formación, empresas, Instituto Nacional de las Cualificaciones y las

administraciones competentes en la ordenación de ofertas de formación y/o profesiones reguladas y otras acreditaciones profesionales.

Estas entidades tendrían diferente grado de implicación en función de las fases del proceso de implantación de las microcredenciales.

El proceso de implantación del enfoque europeo de las microcredenciales en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral se considera, por parte de la mayor parte de las entidades implicadas, que podría ser liderado por el SEPE junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

Además, se estima que el SEPE debería crear un Registro Común de resultados de aprendizaje alimentado por las Comunidades Autónomas.

En la medida de lo posible debería aprovecharse los procedimientos y recursos relacionados con el Catálogo de Especialidades Formativas. Por ejemplo, para la homologación de los proveedores de formación se podría validar a aquellos ya homologados para los Certificados de Profesionalidad o emplear un procedimiento análogo para la homologación de nuevos proveedores. En cualquier caso, se deberían revisar los procedimientos existentes para mejorar su agilidad.

La evaluación de los resultados del aprendizaje sería desarrollada por los proveedores de formación. Estos resultados de la formación serían trasladados a los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o al SEPE (en el caso de Ceuta y Melilla) que serían registrados en el Registro único.

La acreditación de la formación realizada sería efectuada por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y/o al SEPE de manera que tuviera validez en todo el territorio nacional y sería reconocida en todos los Estados miembro de la Unión Europea.

La implementación de las microcredenciales debe desarrollarse en un marco de colaboración público-privada que facilite la implantación de todas las partes interesadas en el proceso.

Un aspecto al que todas las entidades implicadas en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral proporcionan especial relevancia de cara a alcanzar una implantación exitosa del enfoque europeo de las microcredenciales, es el reconocimiento de estas por parte del mercado de trabajo.

Por ello, se estima que para esta formación sea de utilidad para las personas y represente un verdadero valor añadido para mejorar su cualificación y su potencial inserción laboral, es necesario que las empresas valoren y reconozcan esta formación.

Por este motivo, se considera necesario implicar a las empresas y a las personas trabajadoras a través del diálogo social en la identificación de las necesidades formativas.

Las entidades implicadas en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral han identificado una serie de barreras de entrada que dificultarían el proceso de implantación del enfoque europeo de las microcredenciales.

- Disponibilidad de medios humanos y técnicos por parte de las entidades implicadas en la Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Estos pueden ser insuficientes en las diferentes entidades a tenor de la carga de trabajo y medios disponibles en la actualidad, con lo que sería necesario disponer de recursos adicionales para la implantación de las microcredenciales.
- Falta de un marco regulador que proporcione seguridad jurídica a las microcredenciales. La ausencia de normativa específica para la formación profesional para el Empleo en el ámbito laboral que haga mención expresa a las microcredenciales implica la necesidad de revisar la normativa existente o desarrollar nueva normativa para favorecer una implantación y funcionamiento homogéneo en todo el territorio, así como para que las microcredenciales tengan validez en todo el Estado e incluso en la UE.
- Coordinación entre la oferta formativa de microcredenciales del ámbito laboral (no formal) y la formación formal. Las formaciones que se desarrollen aplicando el enfoque europeo de las microcredenciales deben ser complementarias con las formaciones existentes para que no se desarrollen dos sistemas en paralelo. Por ello, es necesario establecer una relación clara entre la aplicación del enfoque europeo de las microcredenciales en el ámbito laboral y la Ley Orgánica 3/2022 de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Falta de reconocimiento del valor añadido de la microcredencial por parte de empresas y personas trabajadoras. Las empresas y personas trabajadoras no conocen las microcredenciales ni el nuevo sistema que se desarrolle, con lo que será necesario sensibilizar e informar sobre las ventajas de estas formaciones tanto

para empresas como para las personas trabajadoras para que proporcione un verdadero valor añadido y contribuya realmente a atender las necesidades existentes en el mercado de trabajo en España.

4. Resumen de la Evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación. Ejercicio 2020

4.1. Contexto y presentación del proyecto

Esta evaluación tiene como objeto de análisis las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación que se han desarrollado durante el ejercicio 2020 en España, en el marco de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre².

La necesidad de evaluar ambas iniciativas es reconocida tanto por la Ley 30/2015 como por el Real Decreto 694/2017 que la desarrolla. En este sentido, la citada Ley establece que “el Sistema de Formación Profesional para el Empleo dispondrá de mecanismos de evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados ³”.

Analizando el contexto socioeconómico, la situación sanitaria ocasionada por la COVID-19 ha ocasionado una pérdida de empresas y de empleo, cambios normativos importantes para dar respuesta a las dificultades generadas, un surgimiento de nuevas formas de trabajo, en las que las tecnologías de la comunicación han cobrado una especial relevancia, entre otros. Todo ello ha supuesto también cambios importantes en las iniciativas evaluadas, rompiéndose la tendencia de crecimiento observada hasta el año 2020.

En lo que se refiere a la formación, las medidas de contención en el ámbito educativo y de la formación que establecía el artículo 9 el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, suspendían la actividad presencial, abriéndose la posibilidad de continuar la formación de manera online siempre que fuese posible.

² Disponible en: https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/evaluaciones/publicaci%C3%B3n-formaci%C3%B3n-empresas-2019_2020-v3.pdf.

³Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Capítulo V, artículo 21.

Desde el Servicio Público de Empleo Estatal se establecieron una serie de medidas extraordinarias para facilitar el desarrollo de las iniciativas de formación para el empleo, a través de la Resolución de 15 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal 4:

- Medidas de carácter general que afectaban de forma global al sistema: se regulan las variaciones de la impartición en modalidad presencial derivadas de la declaración del estado de alarma: utilización de aula virtual como formación presencial, posibilidad de cambiar a la modalidad de teleformación las acciones presenciales, manteniéndose el coste del módulo de la modalidad inicial.
- Medidas referidas a la formación programada por las empresas (flexibilización de los plazos en las comunicaciones, entre otros).

Además, el Servicio Público de Empleo Estatal, en su Resolución de 1 de junio de 2020, ⁵ adoptó medidas para la recuperación de la actividad formativa presencial en el ámbito laboral, en el marco de la implementación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

De igual forma, bajo la perspectiva de adaptar y flexibilizar la regulación de las distintas iniciativas, se publicó la Orden TES/1109/2020, de 25 de noviembre, por la que se modificaba la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, permitiendo la participación de las personas trabajadoras afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo en acciones de Formación Profesional para el Empleo en la formación programada por las empresas, pasando a considerarse un colectivo prioritario para el acceso a dicha iniciativa.

4.2. Metodología

Esta evaluación pretende evaluar la eficiencia, el impacto y la calidad de las iniciativas de la formación programada por las empresas y PIF correspondientes al ejercicio 2020, así como el impacto de la pandemia por COVID-19.

⁴Resolución de 15 de abril de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

⁵Resolución de 1 de junio de 2020 del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se adoptan medidas para la recuperación de la actividad formativa presencial en la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, en el marco de la implementación del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

Para ello se ha llevado a cabo una evaluación participativa, donde han colaborado distintos agentes: empresas formadoras, entidades externas a las que se les encomienda la organización de la formación, trabajadores formados en ambas iniciativas, gestores de la iniciativa y otros agentes de interés (Representación Legal de los Trabajadores, expertos en formación, etc.).

Se ha hecho uso de la siguiente combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas:

- 29 entrevistas en profundidad a expertos pertenecientes a entidades externas, a gestores de las iniciativas, empresas formadoras y a empresas que no organizan formación bonificada.
- Panel Delphi en el que han participado tanto responsables de empresas dentro del sistema de bonificaciones, como gestores en el ámbito público.
- Grupo de discusión con los gestores públicos de las iniciativas.
- Encuesta a una muestra de 386 empresas formadoras que han participado en el ejercicio 2020 en las iniciativas evaluadas. Target: responsable de formación de empresas formadoras/entidades organizadoras en las iniciativas. Procedimiento de muestreo: muestreo aleatorio polietápico, aplicado a cada una de las dos submuestras por separado (afijación proporcional por CC.AA. en la primera etapa, y, establecimiento de cuotas por tamaño de la empresa y tipología de empresa formadora, en la segunda). Error muestral: +/- 5%, 95% de nivel de confianza. Aplicación: CATI.
- Encuesta a una muestra representativa de 389 trabajadores que han participado en las iniciativas evaluadas. Procedimiento de muestreo: muestreo aleatorio polietápico, aplicado a cada una de las dos submuestras por separado (Reserva de 30 casos en cada anualidad para PIF, posterior afijación proporcional primero por territorio (según el centro de trabajo del participante) y posteriormente, por nivel de estudios). Error muestral: +/- 5%, 95% de nivel de confianza. Aplicación: CATI.

4.3. Conclusiones de la evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación. Ejercicio 2020

4.3.1. Conclusiones sobre el cumplimiento de los fines del sistema

1. Evaluación a la finalidad 1 (artículo 2.4) de la Ley 30/2015.

“Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal”.

La evolución del volumen de participantes en la formación programada por las empresas mantiene la tendencia ascendente observada en años anteriores, hasta que se quiebra en el 2020, como consecuencia de la pandemia. En el año 2020 los participantes suman un total de 3.853.854 (un 16,58% menos que en el año 2019), correspondientes a un total de 2.463.107 trabajadores. De la misma manera, se asiste a un importante descenso en los permisos individuales de formación (un -23,20%), finalizando un total de 4.317.

Atendiendo al tamaño de las empresas, los trabajadores de las grandes empresas tienen mayores probabilidades de participar, dado su mayor conocimiento de la formación programada por las empresas y de los PIF y, dada la mayor posibilidad de organizar tiempos de producción, la disposición de departamentos de formación capaces de identificar las necesidades formativas y de planificar la formación o seleccionar las entidades externas que lo hagan. Por el contrario, las empresas de entre 1 y 5 trabajadores pierden participantes anualmente. También se observan diferencias en cuanto a las posibilidades de participar en la iniciativa de formación de algunos sectores como el primario que continúa con tasas de cobertura muy bajas.

En cuanto al grado de conocimiento de la iniciativa de la formación programada por las empresas por parte de los trabajadores es muy bajo, el 35,59 % de los encuestados reconocen no saber bajo que iniciativa de formación se ha desarrollado la formación realizada.

El número de acciones formativas se estanca en el año 2020 siendo la mayoría no vinculadas a Certificados de Profesionalidad. Por familias profesionales destacan la familia de Administración y Gestión y la familia de Seguridad y medioambiente las cuales aglutinan el mayor número de participantes. Dentro de las competencias transversales,

a pesar de estancarse en los últimos años, los contenidos más impartidos son las competencias clave y las lenguas extranjeras.

A pesar de que la aplicación de la formación al trabajo es altamente valorada, la proporción de participantes que indica que les ha ayudado a asumir nuevas tareas o funciones y a promocionar en la empresa baja de forma importante en el 2020 y lo hace en mayor medida cuando las relaciones contractuales son poco estables.

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

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

En el año 2020 desciende el número de empresas que se registran en la iniciativa (-11,81% respecto al año anterior). Este descenso afecta a todas las empresas de ente 1 y 249 trabajadores, Solo las grandes empresas de más de 250 trabajadores continúan su tendencia creciente. Uno de los principales motivos es el desconocimiento de las PYMES sobre la materia, especialmente sobre los permisos individuales de formación. A su vez se suman la falta de tiempo y de recursos económicos y humanos (razones que se concentran fundamentalmente en las empresas de menos de 49 trabajadores)

Analizando los sectores productivos, el sector servicios es el que cuenta con el mayor número de empresas formadoras, a pesar de que en el año 2020 haya sufrido una pérdida importante de empresas, seguido del sector industrial con tasas de cobertura superiores a la media total en todas las actividades que lo componen.

Por otro lado, las empresas formadoras valoran positivamente la orientación que facilita FUNDAE (el 59% señala que es adecuada o muy adecuada). Aun así, un elevado porcentaje considera que no es adecuado o resulta insuficiente. (40,57% en el año 2020).

Por último, las empresas valoran la contribución de la formación al progreso general de la empresa. La incorporación de la innovación y especialización de los productos o servicios es el principal beneficio percibido por las empresas sobre las aportaciones de la iniciativa, seguido del incremento de la productividad de los equipos y de la mejora de la competitividad general de la empresa. Por el contrario, la menor valoración se centra en la poca contribución de la formación bonificada a la internacionalización

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

“Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores competencias, conocimientos y prácticas adecuados”.

Los expertos entrevistados tanto del ámbito privado como del público coinciden en que para que la formación sea verdaderamente eficaz, debe responder a una adecuada detección de necesidades, aunque reconocen que no siempre se realiza. Las empresas con mayores recursos suelen contar con procedimientos de detección de necesidades. Por el contrario, las más pequeñas carecen, con mayor frecuencia, de dichos procedimientos.

En cuanto a la adecuación de las formaciones realizadas con las actividades desempeñadas en las empresas, las empresas indican que se conoce las prioridades de formación establecidas para su sector (99,22% en 2020) y casi en la totalidad de los casos, se tiene en cuenta a la hora de programar la formación para sus trabajadores (96,10% en 2020).

Que las acciones se enmarquen en un plan de formación de empresa es una variable que resume varios aspectos de las empresas que mejores resultados tienen en la iniciativa. Cerca del 32% de las empresas encuestadas en 2020 indican que realizan formación para sus trabajadores porque está incluida en el Plan de formación.

El 95,61% de las empresas encuestadas en el año 2020 manifiesta que la formación realizada en su empresa ha estado directamente relacionada con su actividad. Además, consideran que se necesita más formación de carácter específico relacionada con la actividad de la empresa

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

Los trabajadores que han participado en la iniciativa en el ejercicio 2020 recomendarían la formación realizada. La valoración positiva de la calidad de la formación que los trabajadores realizan en la empresa es generalizada.

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

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

El perfil de los participantes de la formación programada por las empresas se concentra en el año 2020, según su edad, entre los 35 y 49 años. Por sexo son los hombres los que presentan una mayor tasa de participación y de cobertura. Según su nivel de estudios, los de secundaria- primaria y segunda etapa- son los que se han formado en mayor medida en la iniciativa, seguido de los que tienen estudios universitarios. En cuanto al tamaño de la empresa, son los trabajadores de las empresas de entre 1 y 9 trabajadores los que mayores dificultades presentan en el acceso, tanto a la formación programada por las empresas como en el caso de los PIF.

Por el contrario, los participantes con niveles de estudio más bajos suponen menos del 12% del total de la participación, poniendo de manifiesto la desventaja de los trabajadores con menor cualificación en el acceso a la iniciativa.

La participación de las mujeres en el año 2020 fue del 44,96%, siendo las proporciones parecidas en el caso de los PIF y la tasa de cobertura algo mayor en los hombres que en las mujeres.

Los trabajadores menores de 30 años han tenido poco protagonismo en el 2020 en relación con el total de participantes. Tienen una tasa de cobertura inferior y, aunque la participación se ha ido incrementando en los últimos periodos, en el 2020 se produjo un importante descenso, más importante que el total general.

Del total de los trabajadores encuestados que realizaron formación, prácticamente el 90% declararon seguir trabajando, ya fuera en la misma u en otra empresa.

Además, el 70% de ellos manifiesta que la formación realizada contribuyó al mantenimiento del empleo.

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

“Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de la información y la comunicación promoviendo la disminución de la brecha digital y garantizando su accesibilidad”.

El volumen de participantes formados en competencias digitales muestra un crecimiento constante en los últimos años. En el año 2020, la participación en formación de competencias digitales muestra un decrecimiento importante (- 10,56%). A pesar de esta caída, la formación en competencias digitales disminuye considerablemente menos que el total.

Con motivo de la COVID-19, la falta de presencialidad en el trabajo y la necesidad de utilizar el canal online en el año 2020 ha provocado un incremento en la formación en las agrupaciones de introducción a la informática y/o nuevas tecnologías de la información y la comunicación y aplicaciones estándar para estudios y oficinas técnicas.

Respecto a la impartición de la formación programada por las empresas, a partir del 2020 se comienza a intensificar la teleformación como consecuencia de la crisis sanitaria.

En cuanto a la valoración que se realiza de la teleformación, por parte de las empresas, es ligeramente peor que la que realizan de la formación presencial. Aproximadamente la mitad de estas considera que con ambas modalidades se obtienen resultados similares pero un 35,26% indica que los resultados de la teleformación son peores. Sobre este asunto, los expertos entrevistados manifiestan que la modalidad de impartición debe adecuarse a los objetivos y que no todas las materias pueden impartirse en ambas modalidades.

4.3.2. Conclusiones sobre el impacto del COVID-19 sobre ambas iniciativas

Como consecuencia de la pandemia la participación en la iniciativa ha disminuido considerablemente, afectando al impacto de la iniciativa en la formación de los trabajadores.

El 37,33% de las empresas que formaron a sus trabajadores durante el periodo COVID utilizaron el canal online como consecuencia de la pandemia, utilizándolo en mayor medida las empresas de mayor tamaño (el 55,30% de estas empresas).

Según los trabajadores encuestados, el 74,49% de los que se formaron durante este periodo lo hicieron a través del aula virtual. La posibilidad de utilizar el aula virtual ha sido uno de los elementos mejor acogidos por las empresas. El 82,11% de las empresas que la han utilizado considera que es eficaz y el 85,78% entiende que es eficiente en costes.

Las principales dificultades a las que se enfrentaron las empresas han sido la falta de recursos humanos y la falta de medios tecnológicos suficientes.

En cuanto a los trabajadores en situación de ERTE, según la normativa de aplicación podían ser beneficiarios de la formación bonificada. De las empresas encuestadas que tuvieron trabajadores en ERTE, al menos la mitad (el 40,64%) los incluyeron en los planes de formación. Según los participantes encuestados, realizaron formación estando en situación de ERTE un 22,67% de los trabajadores formados.

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

En el año 2020, el crédito asignado asciende a 907,37 millones de euros, llegando a su máximo histórico y suponiendo un incremento del 3,66% del crédito asignado el año anterior, lo que en principio indica que la iniciativa de formación programada por las empresas tenía en ese año capacidad potencial de seguir extendiéndose entre el tejido productivo.

La tasa de aprovechamiento (porcentaje de crédito dispuesto sobre el crédito asignado) desciende hasta el 45% en el año 2020. Por el contrario, la tasa de utilización se ha mantenido bastante estable, sin bajar del 89% el número de empresas que acceden al crédito, lo que parece indicar que el grado de eficiencia de la utilización del crédito es considerablemente bueno.

En cuanto al tamaño de las empresas, las que tienen entre 10 a 49 empleados son las que acumulan mayor proporción del crédito total, con porcentajes que rondan o superan una quinta parte de todo el crédito correspondiente a los años 2019 y 2020, tanto en asignado como en dispuesto. Por el contrario, las empresas entre 6 a 9 trabajadores son las que menos crédito asignado y dispuesto tienen.

Por otro lado, es en el subsector servicios donde se concentra la mayor parte del crédito asignado como dispuesto y conciliado, lo que resulta previsible, dado el gran peso del subsector en la economía nacional.

Respecto a los costes medios hora/participante se aprecia una tendencia muy estable si se atiende exclusivamente a la financiación pública. Sin embargo, es cuando se incorpora la inversión privada a la financiación total cuando se observan las principales diferencias por estratos de asalariados en los costes medios hora por participante, ascendiendo de forma muy considerable conforme mayor es el tamaño de la empresa.

Por último, se ha percibido un elevado grado de desconocimiento de los distintos elementos del proceso y de las herramientas que la FUNDAE pone a disposición de las empresas formadoras y organizadoras para la gestión de la iniciativa.

Por otra parte, el conocimiento sobre la posibilidad de realizar una reserva de crédito lo tienen tan solo el 42,70% de las empresas en el año 2020. Siendo el 69,80% de estas empresas las que consideran que la posibilidad de reservar el crédito favorece siempre la realización de una formación más eficaz para sus trabajadores y el 27,52% consideran que esta posibilidad favorece una formación más eficaz, a veces.

La posibilidad de compartir crédito entre empresas de un mismo grupo es una alternativa conocida y muy bien acogida, en el año 2020 el 68,75% de las empresas manifiestan que la posibilidad de compartir crédito favorece la realización de una formación más eficaz para los trabajadores.

5. Resumen de la Evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación. Ejercicio 2021

5.1. Presentación del proyecto y contexto

Esta evaluación tiene como objeto de análisis las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación que se han desarrollado durante el ejercicio 2021 en España, en el marco de la Ley 30/2015 de 9 de septiembre.

La necesidad de evaluar ambas iniciativas es reconocida tanto por la Ley 30/2015 como por el Real Decreto 694/2017 que la desarrolla. En este sentido, la citada Ley establece que “el Sistema de Formación Profesional para el Empleo dispondrá de mecanismos de evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados ⁶”.

Esta evaluación se orienta a analizar en qué medida la implementación de la Ley a través de las Iniciativas ha contribuido a mejorar la situación de las empresas y la calidad de vida de sus trabajadores, desde un punto de vista no solo descriptivo, sino explicativo y propositivo, por lo tanto, la metodología a utilizar es la evaluación de resultados cuyos análisis se enmarcan en el contexto económico, político y de empleo.

En el contexto socioeconómico en el que se encuadra esta evaluación, se puede decir en términos generales, que el mercado de trabajo en la Unión Europea en 2021 se ha ido recuperando gradualmente, tras el fuerte impacto de la pandemia en 2020. En el año 2021, año del inicio de la recuperación, el PIB ha aumentado en 5,5% en la Zona euro.

Respecto a las principales variables del mercado de trabajo, desde la segunda mitad del año 2020 se ha producido un crecimiento en paralelo en Europa y España, Este crecimiento ha sido suave en el cuarto trimestre y en el primer trimestre de 2021, en el que descendió el empleo y la población activa, a la vez que aumentó el paro. Es a partir

⁶Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Capítulo V, artículo 21.

del segundo trimestre de 2021, cuando se reactiva el crecimiento del empleo y, en menor medida, la población activa, a la vez que desciende el paro.

En anteriores evaluaciones se ha observado que la variable del tamaño de las empresas puede determinar la eficacia, eficiencia, calidad e impacto de la iniciativa, por lo que este aspecto se tendrá en consideración al responder a las preguntas de evaluación, determinando en qué medida el tamaño de las empresas incide en cada uno de los aspectos que incluye esta evaluación.

5.2. Metodología

Para llevar a cabo esta evaluación de la eficiencia, el impacto y la calidad de las iniciativas de la formación programada por las empresas y PIF correspondientes al ejercicio 2021, se han utilizado cuatro fuentes de datos: las bases de datos de Fundae, bases de datos de distintas fuentes oficiales, recogida de información mediante encuestas y datos obtenidos por la aplicación de metodología cualitativa.

Se ha hecho uso de la siguiente combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas:

- Encuesta a una muestra de 1.656 empresas formadoras que han participado en el ejercicio 2021 en las iniciativas evaluadas. Procedimiento de muestreo: muestreo aleatorio estratificado a partir de la variable tamaño de las empresas, con afijación uniforme. Error muestral: +/- 3.16%, 99% de nivel de confianza. Aplicación online mediante sistema CAWI.
- Encuesta a una muestra representativa de 1.501 trabajadores que han realizado acciones formativas dentro de la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2021. Procedimiento de muestreo: muestreo aleatorio estratificado a partir de la variable tamaño de la empresa en la que realiza el trabajador su actividad, con afijación proporcional. Error muestral: +/- 3.33%, 99% de nivel de confianza. Aplicación online mediante sistema CAWI.
- Encuesta a una muestra de 889 empresas formadoras que participaron en la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2020, pero no participaron en el ejercicio 2021. Procedimiento de muestreo: muestreo aleatorio estratificado a partir de la variable tamaño de las empresas, con afijación proporcional. Error muestral: +/- 4.31%, 99% de nivel de confianza. Aplicación online mediante sistema CAWI.

- Encuesta a una muestra representativa de 651 participantes de la iniciativa de permisos individuales de formación en el ejercicio 2021. Procedimiento de muestreo: muestreo aleatorio estratificado a partir de la variable tamaño de la empresa en la que realiza el trabajador su actividad, con afijación proporcional. Error muestral: +/- 4.66%, 99% de nivel de confianza. Aplicación online mediante sistema CAWI.
- Entrevistas en profundidad de carácter exploratorio a representantes de las Asistencias Técnicas de la Fundae.
- Tres grupos de discusión: El primero con empresas formadoras que han participado en este ejercicio, el segundo con empresas formadoras que han abandonado la iniciativa y el tercero con personas expertas pertenecientes a entidades externas de formación en las iniciativas.

La utilización de estas técnicas ha permitido contrastar las hipótesis planteadas mediante la metodología de triangulación. La metodología de Triangulación es una metodología mixta, lo que ha permitido consolidar los resultados obtenidos con la metodología cuantitativa a través de la aplicación de las técnicas cualitativas para la obtención del cálculo de los indicadores.

Para evaluar las preguntas agrupadas según cada uno de los criterios, se genera otro tipo de indicador, dado que cada una de ellas viene explicada generalmente por varios indicadores, a esos indicadores se les denomina indicadores sintéticos.

5.3. Conclusiones de la evaluación de las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación. Ejercicio 2021

5.3.1. Conclusiones sobre el cumplimiento de los fines del sistema

1 Evaluación a la finalidad 1 (artículo 2.4) de la Ley 30/2015.

“Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal”.

La cifra global de participantes formados no ha parado de crecer en los últimos diez años (con la excepción de 2020, año de la pandemia). De hecho, en 2021 se registra el máximo de participantes formados. En este ejercicio se experimenta un incremento significativo del 25,6%, sumando un total de 4.841.385 (cerca de 1 millón de participantes más que en 2020), lo que supone una cobertura del 23,99% de la población ocupada española, que se corresponden con 2.887.759 trabajadores, recuperándose la tendencia creciente de años anteriores para el conjunto total. Destacan muy por encima del resto los participantes formados pertenecientes a grandes compañías (de 250 y más empleados), que aumentan un 31,4% hasta alcanzar los 2,83 millones.

La cifra global de permisos individuales de formación (PIF) finalizados apenas se ha incrementado respecto al año 2020. Tan solo lo ha hecho en un 0,3% hasta alcanzar los 4.331 en el ejercicio analizado. Comparando por tamaño de empresa, siguen una tendencia positiva las microempresas, en general, pero también las grandes compañías que continúan aglutinando más de la mitad del volumen de PIF finalizados. La práctica totalidad de trabajadores que obtuvieron un PIF han conseguido la titulación cursada (94.5%) y consideran que el planteamiento del permiso se adecua a sus necesidades como trabajador en activo (89.4%).

La cifra total de empresas formadoras se recupera de la caída sufrida en 2020, con un incremento del 7,7%, en 2021, llegando a un total de 322.757. Destacan las del segmento más pequeño de 1 a 5 trabajadores con el crecimiento más fuerte (11,6%), seguidas de las empresas de 6 a 9 empleados y las de 10 a 49, aunque de forma más moderada (6,3% y 3,7%, respectivamente). Por el contrario, el número de medianas y grandes empresas formadoras se mantiene prácticamente sin variaciones.

Todo ello ha supuesto un ligero crecimiento de la media de la cobertura nacional situándose en el 9,59% respecto al 8,80% del año 2020, destacando por territorios Murcia (12,26%), Andalucía (12,25%), Galicia (12,10%), Cantabria (11,36%), Asturias (11,12%), Castilla y León (10,85%), Extremadura (10,72%), Castilla-La Mancha (10,30%) y País Vasco (10,17%) con coberturas superiores al 10%.

Pasado un año tras la situación de pandemia, en 2021, creció de forma significativa el número de acciones formativas en un 27,3% hasta alcanzar la cifra de 348.013 (74.599 más que en 2020). Por tamaño de empresa cabe destacar que son las medianas y grandes compañías las que experimentaron el incremento más apuntado en tanto que presentan unas tasas de variación que se sitúan en torno al 34%. En 2021 permanecen las competencias transversales como la tipología más frecuente en la que se forman los participantes (58%; -2,7 p.p. respecto al periodo anterior), especialmente los que forman parte de grandes organizaciones (61,2%), seguida de las competencias técnicas del sector que representa el 31,8% (+3,3 p.p.). Por su parte, las tasas de formación en competencias tanto lingüísticas como digitales, se mantienen todavía en valores muy reducidos, concretamente del 4% y del 6,2% respectivamente.

Las empresas formadoras señalan como principal vía de conocimiento de la iniciativa a las entidades de formación y entidades externas organizadoras de formación mediante las cuales se produce la primera toma de contacto. En lo que se refiere al grado o medida en que las empresas formadoras conocen cómo se gestiona la iniciativa, disminuye de forma paralela al tamaño de las empresas. Esto es debido principalmente a que la escasez de recursos económicos, temporales y organizativos disponibles por parte de las pequeñas empresas dificulta el desarrollo de una cultura de la formación en la empresa que incorpore procesos tales como la detección de necesidades formativas, la planificación y la realización de formación periódica en las empresas menores de 50 trabajadores.

En cuanto al grado de conocimiento de los Permisos individuales de formación, apenas un 24.9% de participantes tienen conocimiento de ellos, ascendiendo al 39.2% el conocimiento que muestran las empresas. A medida que disminuye el tamaño de las plantillas el desconocimiento de los PIF es mayor: En las grandes compañías la tendencia general es que los propios trabajadores soliciten el permiso (80,2%); mientras que en las más pequeñas (microempresas de 1 a 5 empleados) es la propia empresa quien propone al trabajador cursar la titulación en el marco de la iniciativa de PIF (56,3%).

En el ámbito de la calidad de la iniciativa en cuanto a la adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores, se destaca el significativo incremento de participantes que valoran positiva o muy positivamente el ajuste de la formación a sus necesidades (82,3%; +17,8 p.p.). Así mismo, crece ligeramente la satisfacción general de los trabajadores con la formación recibida en el marco de la iniciativa pasando del 63,7% en 2020 (que otorgan máxima puntuación) al 66,2% en el posterior ejercicio.

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

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

En términos globales, existe una percepción positiva por parte de las empresas formadoras de que la formación realizada en el marco de la iniciativa de formación programada por las empresas les ha servido para incrementar la productividad de sus equipos de trabajo: el 62,1% de las empresas ha valorado este aspecto otorgando puntuaciones altas. Por intervalos de plantilla, la valoración es incluso más positiva en las empresas de mayor tamaño, sobre todo en las medianas y grandes, cuyos porcentajes ascienden a 69,8% y 74,1%, respectivamente; en comparación con los negocios por debajo de los 10 empleados.

Respecto a la percepción y valoración de la utilidad de la formación a los trabajadores para mejorar la innovación en productos y/o servicios, cabe distinguir tres grupos de empresas según su comportamiento. Por un lado, las medianas (de 50 a 249) y las grandes (de 250 o más) que valoran más positivamente este hecho (54,3% y 62,7%, respectivamente, con puntuaciones altas o muy altas, y, por otro lado, las de 10 a 49 y las de 6 a 9 empleados (en torno al umbral del 45%); y, en solitario, las microempresas de 1 a 5 trabajadores que perciben en menor grado que la formación llevada a cabo les ha supuesto mejorar en especialización o innovación de productos.

En lo que se refiere a la utilidad de la formación para adaptarse a nuevos requisitos normativos o tecnológicos, las valoraciones son por lo general positivas: el 63,4% de total de empresas formadoras valora este aspecto con puntuaciones altas o muy altas. La contribución de la iniciativa para la adaptación normativa de la empresa y de sus trabajadores es uno de los principales efectos y resultados de formación generados en las empresas de menos de 50 trabajadores. En este sentido, la iniciativa supone un instrumento muy importante para actualizar el nivel formativo del personal de la empresa a determinadas modificaciones normativas o nuevos requerimientos legales. En un contexto en el que las empresas de menos de 50 trabajadores no suelen tener

instrumentos de detección de necesidades formativas, ni de planificación formativa, la iniciativa sirve en muchos casos para la adaptación normativa de la empresa y de sus trabajadores, siendo este un elemento importante de fidelización en la iniciativa.

La menor valoración se centra en la poca contribución de la formación bonificada a la internacionalización de las empresas.

En cuanto a los Permisos Individuales de Formación (PIF), la gran mayoría de empresas, con independencia de su tamaño, conceden los permisos individuales de formación con el objetivo de incrementar la especialización de sus trabajadores (71,8%). Le sigue en relevancia, aunque con menor frecuencia, la concesión de permisos para facilitar la promoción interna del trabajador, aspecto que señalan algo más de un tercio de estas empresas (33,9%). También, sobre todo en el ámbito de las empresas de menos de 50 empleados destaca la concesión de PIF con fines de mejorar su competitividad y productividad.

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

“Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores competencias, conocimientos y prácticas adecuados”.

Las empresas declaran conocer en gran medida sus necesidades en materia de formación, destacando especialmente las de mayor tamaño, con un porcentaje que asciende al 85,5%. Se identifican sectores productivos más propensos a la actualización periódica de las necesidades formativas, identificándose sectores como la industria, el comercio y las nuevas tecnologías. También el grado de especialización productiva y tecnológica de la empresa configura en gran medida la cultura de la formación de manera que las empresas de sectores más propensos a la introducción de novedades productivas y/o tecnológicas serán más propensas a la realización de formaciones orientadas a la incorporación y asimilación de estos aspectos punteros.

Los resultados de la encuesta arrojan que algo más de tres cuartas partes de las empresas formadoras disponen de procedimientos para detectar sus necesidades en materia de formación (76,4%). Como es evidente, la generalización de estos procedimientos no es igual en función del tamaño de las empresas, los cuales se extienden a medida que incrementa el número de empleados (92,7% en el caso de las grandes compañías, frente a un 55,8% de microempresas de 1 a 5 trabajadores). De

manera acorde a lo señalado anteriormente, las empresas que cuentan con mayor grado de especialización organizativa, con unidades departamentales como Administración y sobre todo Formación, son más propensas a conocer los cambios y tendencias del sector, al incorporarse entre las competencias de algún puesto de trabajo de la unidad.

Por otra parte, en relación con los medios utilizados por las empresas para detectar sus necesidades formativas se identifican las entidades externas como vía principal, señaladas por el 36,7%, destacando especialmente entre las microempresas. En el caso de las pymes y grandes empresas las asociaciones sectoriales o territoriales adquieren mayor relevancia. Por su parte, la detección de necesidades utilizando Internet como herramienta, aunque menos frecuente que las anteriores, es relevante entre las empresas de menor tamaño (de 1 a 5) en comparación con el resto de los segmentos empresariales.

Se detectan distintos aspectos por los que una empresa no programa bajo la iniciativa toda la programación que considera necesaria, pudiendo recurrir a iniciativas de otras administraciones o asumiendo de manera privada los costes de la formación de la empresa. Desde el punto de vista cualitativo se identifican como factores condicionantes: el grado de especialización de la formación requerida, la existencia de necesidades puntuales de formación y la existencia de iniciativas similares con carácter europeo, autonómico o local.

Respecto a las empresas que abandonaron la iniciativa en 2021, más de la mitad de ellas siguen realizando formación, especialmente las de mayor tamaño, utilizando mayoritariamente sus propios medios y adicionalmente otras ayudas públicas. La mayoría de esas empresas (88.8%) considera la posibilidad de volver a participar en la iniciativa principalmente en acciones formativas dirigidas al desarrollo de competencias técnicas de su sector.

La percepción que tienen las empresas formadoras con conocimiento de la iniciativa de PIF en relación con el planteamiento de estos permisos es positiva: el 74,7% de ellas lo considera adecuado o muy adecuado respecto de sus necesidades.

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

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

La mayor parte de los trabajadores formados ha valorado positivamente que la formación cursada les ha permitido aplicarlo en su puesto de trabajo y realizarlo mejor. Alrededor de tres cuartas partes (74,3%) ha concedido puntuaciones altas o muy altas.

En torno a 6 de cada 10 trabajadores (61,6%) tiene una percepción positiva o muy positiva con respecto a que la formación cursada en el marco de la iniciativa les ha permitido realizar nuevas funciones en su puesto de trabajo. Por otro parte, la opinión sobre la contribución el acceso a nuevos puestos de trabajo, el mantenimiento del empleo o la incidencia en la carrera profesional ofrecen valoraciones intermedias.

Mucho más positiva es la percepción de los trabajadores en cuanto a los efectos de la formación recibida en su desarrollo personal: el 73,7% otorga puntuaciones altas o muy altas en la contribución de la formación en la mejora de aspectos como la autoestima, motivación y crecimiento personal. Esta percepción es común a todas las personas trabajadoras con independencia de la empresa en que desempeñan sus labores.

Señalar respecto a los colectivos con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, que las mujeres entre 46 y 55 años son el grupo que más ha avanzado en la disminución de la brecha de género en el acceso a la formación bonificada. Además, la población ocupada mayor de 45 años es el segmento de población que más ha aumentado la participación en cursos de formación, lo que se acompaña de un aumento significativo de la cobertura de participantes con estudios primarios (baja cualificación) que recibe formación bonificada respecto a la población activa.

Analizando los Permisos Individuales de Formación, la amplia mayoría de trabajadores participantes ha valorado positivamente que la formación recibida a través del permiso les ha permitido aplicarlo en su puesto de trabajo y realizarlo mejor. Del mismo modo. los trabajadores valoran positivamente que la formación recibida en el marco de la iniciativa de PIF les ha permitido acceder a nuevos puestos de trabajo, mantener su empleo en el mercado laboral y progresar en su carrera profesional, bien mediante promoción salarial u obtención de mejores condiciones laborales, valorando estos aspectos en torno a un 75% de los trabajadores participantes con puntuaciones altas o

muy altas. Destaca que más del 95% de los participantes en PIF señalan que ha favorecido su desarrollo personal.

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

“Acercar y hace partícipes a los trabajadores de las ventajas de la información y la comunicación promoviendo la disminución de la brecha digital y garantizando su accesibilidad”.

Las empresas formadoras que realizan acciones formativas en competencias digitales a través del sistema de bonificaciones se sitúan en el 42,7%. Por tamaño de empresa se identifica un comportamiento diferencial, por lo general, entre empresas de hasta 49 asalariados y empresas de 50 o más empleados. Las primeras, microempresas y pequeñas obtienen unas tasas de realización de formación en competencias por encima del 30%. En el caso de las segundas, el porcentaje asciende al 47,3% en las de 50 a 249; elevándose, más todavía, en el de las grandes compañías de 250 o más (61,9%).

Los participantes no se posicionan claramente en relación con el impacto de la formación recibida en la adquisición o mejora de sus competencias digitales, si bien declaran que debería fomentarse la formación telemática a través de aula virtual (70,8%).

Por otra parte, la amplia mayoría de trabajadores dispone de medios suficientes para realizar formación en online (78,7%), aunque un 16%, a pesar de disponer de ellos, los considera limitados. Solo una reducida minoría del 5,3% no dispone de medios para desarrollar formación en esta modalidad., siendo el segmento de microempresas en el que los porcentajes de trabajadores con ausencia o limitación de medios aumenta ligeramente.

La mayor parte de los trabajadores formados (77,3%) cree que la formación en competencias digitales mejora el desempeño de sus tareas. Los trabajadores de empresas de mayor tamaño (de 50 empleados en adelante) son incluso más favorables a considerar este hecho, incrementando el porcentaje hasta el 79,9% en el caso de los empleados de grandes compañías, y hasta el 83,8% en los de medianas empresas (de 50 a 249 empleados).

El 62,5% de los trabajadores participantes en PIF valora positiva o muy positivamente que la formación recibida en el marco de esta iniciativa les ha permitido adquirir o mejorar sus competencias digitales.

5.3.2. Conclusiones sobre la participación de las empresas menores de 50 trabajadores

Las empresas menores de 50 trabajadores se caracterizan por compartir un conjunto de características y comportamientos comunes que influyen en su participación en la iniciativa. Entre ellas destacan un mayor dinamismo en la demografía, así como una mayor tasa de nacimiento y muerte de empresas, lo que podría incidir en los bajos niveles de fidelización en la iniciativa.

Del mismo modo, también presentan menor grado de especialización en el organigrama, especialmente de las microempresas. Esto supone un mayor esfuerzo en recursos económicos, temporales y organizativos, dificultando la consolidación de una cultura de la formación y la generalización de procesos formativos en la empresa. Este hecho explicaría la participación en la iniciativa en determinados momentos en los que se produzca alguna necesidad formativa específica y la falta de recurrencia participativa.

Respecto a aspectos estructurales relativos al propio diseño de la iniciativa, el crédito disponible para este tipo de empresas, aun siendo proporcionalmente mayor que para el resto, supone un hándicap para su acceso y participación. Precisamente es la suficiencia del crédito disponible el aspecto que menos positivamente valoran las empresas de menos de 50 empleados, si se compara con las medianas y grandes empresas, con puntuaciones medias en la escala de 1-10 inferiores a los 6 puntos, según los resultados de la encuesta.

Las empresas externas juegan un papel muy importante en la difusión de la iniciativa en el territorio y en los distintos sectores productivos. Este tipo de empresas externas tienen un gran conocimiento del funcionamiento de la iniciativa y buen conocimiento del mercado de la formación. En este sentido, las empresas formadoras delegan en ellas los distintos procedimientos de la iniciativa y, en ocasiones, reciben asesoramiento con el que llevar a cabo la organización de la formación, participando generalmente de manera agrupada a través de la selección de formación a partir de un catálogo de cursos. De hecho, son las entidades externas el principal vehículo para la detección de necesidades formativas en el caso de microempresas (40,4%, de 1 a 5 empleados; y 47,3%, de 6 a 9) y pequeñas empresas (37,2%).

En general, se aprecia que las empresas que tienen planes formativos explícitos o procesos y rutinas de detección de necesidades de formación en el funcionamiento de la empresa tienen más posibilidades de acceder a la iniciativa de manera propia,

especialmente después de consolidarse su participación en ediciones anteriores. A su vez, este tipo de acciones de detección de necesidades de formación dentro del conjunto de acciones incorporadas en el conjunto de las acciones estandarizadas por la empresa formadora tienen lugar de manera más frecuente en las empresas pequeñas con más de 9 trabajadores.

El nivel de especialización de la actividad productiva de la empresa es otro factor que condiciona en gran medida las características de la demanda formativa, de manera que las empresas altamente especializadas y con una necesidad de actualización tecnológica mayor, necesitarán, por consiguiente, formaciones más específicas en las que es muy difícil gestionar la organización de formaciones de manera agrupada o mixta, accediendo en mayor medida mediante la categoría de forma propia.

5.3.3. Conclusiones sobre la eficiencia y la transparencia en la gestión de recursos públicos

El volumen de crédito bonificado de las empresas formadoras se incrementó de forma significativa durante 2021 hasta alcanzar la cifra de 488.959.022 €, lo que supone un 25,5% más respecto al año anterior (casi 100 millones de euros más). La comparativa por intervalos de plantilla refleja que a medida que se incrementa el tamaño de las empresas la tasa de variación respecto de 2020 es más elevada. En este sentido, destacan las grandes compañías que aumentan la cifra en 2021 en un 30,7%.

La tasa de aprovechamiento (porcentaje de crédito dispuesto sobre el crédito asignado) se incrementa 7 puntos porcentuales respecto a 2020 hasta alcanzar el 52,7%. Cabe destacar el notable incremento que experimentan las tasas de aprovechamiento de las medianas y grandes compañías, pasando en un año del 44% al 53,2% en el caso de las primeras; y del 43,5% al 55,1% en el caso de las segundas. El resto de los segmentos empresariales apenas sufren variaciones relevantes durante el último año; las microempresas de 1 a 5 empleados se mantienen con la tasa más elevada (73%). Por su parte, las pequeñas empresas de 10 a 49 empleados permanecen con el valor de la tasa de aprovechamiento más reducida (42,3%).

La tasa de utilización del crédito dispuesto (se entiende como el porcentaje del crédito dispuesto bonificado sobre el total del crédito dispuesto) se ha mantenido al alza superando el umbral del 95% para el conjunto total de empresas que acceden al crédito, lo que parece indicar que el grado de eficiencia de la utilización del crédito es considerablemente bueno.

El coste medio hora/participante crece en 2021 un 3,2% hasta los 7,5 euros/hora por participante formado. Las medianas empresas poseen la cifra más elevada con 8,3 euros/hora por participante. En el caso de las pequeñas empresas (10 a 49) se produce el incremento respecto a 2020 más pronunciado (+4%; 7,7 euros/hora).

6. Aspectos destacables de la evaluación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. 2020 y 2021.

- El número de participantes en el conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral en 2020 fue de 4.522.082 participantes. En el 2021 esta cifra se elevó hasta los 5.505.656 participantes, lo que representa un incremento del 21,75% con respecto a 2020.
- Las acciones formativas dirigidas a desempleados es la iniciativa formativa dónde se produce un mayor incremento en el número de participantes en el año 2021 respecto al 2020. En ambos años el porcentaje de mujeres es superior al de hombres.
- La duración media en las acciones formativas de desempleados es la más elevada tanto en el año 2020 (85,65 horas) como en el 2021 (101,65 horas). Siendo la modalidad de impartición mixta la que mayor duración media presenta.
- El coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación programada por las empresas en el 2020 se situó en 18,21€. Sin la cofinanciación privada este importe desciende hasta los 8,05€. En el año 2021, el coste se elevó hasta 19,25€, si bien teniendo en cuenta únicamente la cofinanciación pública, este desciende hasta los 7,24€.
- La tasa de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo- formación en el 2020 es del 31,82% de los participantes se encontraba trabajando a los seis meses de la finalización del proyecto formativo. En el año 2021 la tasa aumenta ligeramente hasta situarse en el 36,62%.
- De igual forma, los participantes que finalizaron con evaluación positiva la formación realizada y que se ha afiliado a la Seguridad Social durante los 6 meses posteriores a su finalización ha aumentado en el año 2021, pasando del 40,14% en el 2020 al 49,39% en el 2021.
- El grado de satisfacción de los participantes sobre la formación recibida es muy elevada tanto en el año 2020 (3,56) como en el año 2021 (3,59).

- El número de participantes jóvenes en el conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral en el año 2020 fue de 676.679 personas. En el año 2021, el número de participantes jóvenes ascendió a 795.148 personas. Esto supone un aumento del 17,50%.
- Lo contrario ocurre con los participantes de las zonas rurales, los cuales suman un total de 225.636 personas en el año 2020. En el año 2021, los participantes de zonas rurales disminuyen respecto al año anterior situándose en 44.879 personas.