

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

2011

30 de julio de 2012



ÍNDICE

1. MARCO DE REFERENCIA	5
1.1 Antecedentes del subsistema de formación profesional para el empleo	5
1.2 Objetivos del subsistema de formación profesional para el empleo	7
1.3 Iniciativas y modalidades de formación del subsistema de formación profesional para el empleo	9
1.3.1 Formación de demanda	9
1.3.2 Formación de oferta	13
1.3.3 Formación en alternancia	20
1.3.4 Acciones de apoyo y acompañamiento	21
1.4 Conexión del subsistema de formación profesional para el empleo con el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional	23
1.5 Calidad, seguimiento y control de la formación	24
1.6 Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo	25
2. DEFINICIÓN DEL PLAN	28
3. METODOLOGÍA Y SISTEMA DE INDICADORES	30
3.1 Metodología	30
3.2 Sistema de indicadores	32
<i>Indicadores de calidad</i>	37
<i>Indicadores de realización/eficacia</i>	47
<i>Indicadores de eficiencia</i>	71
<i>Indicadores de impacto</i>	79
4. DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN	89
5. ELABORACIÓN DEL INFORME DE EJECUCIÓN	90
5.1 Elaboración del informe	90
5.2 Presentación del informe	90
5.3 Difusión de resultados	91
6. GRUPO DE TRABAJO Y APROBACIÓN DEL PLAN	92
7. ANEXO. EVALUACION DE LA FORMACION VINCULADA A CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	95
- Finalidad y objeto de la evaluación	95
A)-Evaluación de los procedimientos de gestión y control	95
B)- Evaluación de la calidad de la formación	96
- Metodología y técnicas de investigación	96
8. GLOSARIO Y ACRÓNIMOS	98

1 MARCO DE REFERENCIA

1.1 Antecedentes del subsistema de formación profesional para el empleo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El capítulo IV del *Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo* redefine en profundidad los programas de políticas activas de empleo y sus contenidos, diferenciando entre 10 ámbitos de políticas activas de empleo. Uno de estos ámbitos lo constituye la Formación y Recualificación, que comprende las acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo, y al que otorga un papel muy destacado incluyendo un nuevo artículo en la ley 56/2003, de empleo sobre formación profesional para el empleo.

1.2 Objetivos del subsistema de formación profesional para el empleo

De acuerdo con la nueva redacción del artículo 26 de la Ley 56/2003, de Empleo, dada por el *Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo*:

1. El subsistema de formación profesional para el empleo está constituido por un conjunto de iniciativas, medidas e instrumentos que pretenden, a través de la formación de los trabajadores y de la acreditación de su cualificación, dar respuesta a sus necesidades personales y profesionales de inserción y reinserción en el sistema productivo y contribuir a la mejora de la competitividad de las empresas. Dicho subsistema, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional, se desarrollará en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y del Sistema Nacional de Empleo, de acuerdo con sus **principios, fines y objetivos** y en especial:

a) El derecho a la formación profesional para el empleo y la igualdad en el acceso de la población activa y las empresas a la formación y a las ayudas a la misma.

b) La vinculación del subsistema de formación profesional para el empleo con el diálogo social como instrumento más eficaz, para dar respuesta a los cambios y requerimientos del sistema productivo.

c) La participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el diseño y planificación del subsistema de formación profesional para el empleo.

d) La vinculación de la formación profesional para el empleo con la negociación colectiva, marco natural para el desarrollo de iniciativas y medidas que conduzcan a una mayor cualificación de las personas trabajadoras.

2. Las acciones formativas del subsistema de formación para el empleo están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo la formación a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

3. El Certificado de Profesionalidad es el instrumento de acreditación, en el ámbito de la Administración laboral, de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales adquiridas a través de procesos formativos o del proceso de reconocimiento de la experiencia laboral y de vías no formales de formación.

El Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad está constituido por el conjunto de los Certificados de Profesionalidad ordenados sectorialmente en familias profesionales y de acuerdo con los niveles de cualificación establecidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones. Estos certificados tienen carácter oficial, validez en todo el territorio nacional y permitirán su correspondencia con los títulos de formación profesional del sistema educativo.

4. La oferta formativa vinculada a la obtención de los Certificados de Profesionalidad, estructurada en módulos formativos, facilitará la acreditación parcial acumulable para el reconocimiento de competencias profesionales en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional.

5. La oferta de acciones de formación profesional para el empleo referida al Catálogo Nacional de Cualificaciones permitirá el reconocimiento y capitalización de aprendizajes con la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

6. Las acciones formativas del subsistema de formación profesional para el empleo que no sean objeto de acreditaciones oficiales serán reconocidas a través del correspondiente diploma acreditativo.

7. Los Servicios Públicos de Empleo promoverán el funcionamiento de una red de Centros de Referencia Nacional, especializados por áreas y familias profesionales, que colaborarán en el desarrollo de acciones de carácter innovador, experimental y formativo en el ámbito de la formación profesional para el empleo, y en particular en actividades de mejora de la calidad dirigidas a la red de centros colaboradores y a los formadores. Para ello, estos Centros procurarán mantener relación con centros tecnológicos y otras redes de gestión del conocimiento, tanto nacionales como internacionales, en sus ámbitos sectoriales específicos.

8. Los Servicios Públicos de Empleo promoverán el mantenimiento de una red de centros colaboradores, públicos y privados, que junto a sus centros, garantice una permanente oferta de formación para el empleo de calidad. Asimismo, en colaboración con el sistema educativo, promoverán una red de centros integrados.

9. Los Servicios Públicos de Empleo impulsarán la colaboración y coordinación entre las Administraciones competentes para la mejora de la calidad, eficacia y eficiencia del subsistema de formación profesional para el empleo. Asimismo, impulsarán procesos de evaluación sistemáticos y periódicos, de acuerdo con los criterios aprobados por los instrumentos de participación del subsistema y con las directrices europeas en materia de calidad.

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

- ✓ Un único marco normativo que contribuye a una visión más integral de las políticas formativas dirigidas a los trabajadores.

- ✓ Más posibilidades de acceso a la formación, evitando que la situación laboral del trabajador (ocupado/desempleado) sea motivo de inadmisión o exclusión de una acción formativa.
- ✓ Un modelo integrado que no implica la pérdida de las especificidades y objetivos que justifican la existencia de ofertas diferenciadas y adaptadas a las distintas necesidades de formación.
- ✓ Existencia de una oferta ligada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, compatible con el desarrollo de otras ofertas no vinculadas, con el fin de satisfacer y adecuarse a las necesidades específicas de formación.

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

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

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

A continuación se describen las modalidades que componen cada una de las iniciativas de formación

1.3.1 **Formación de demanda**

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

La **financiación** de la formación de demanda tiene lugar mediante la aplicación de un sistema de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que ingresan las empresas y que no tiene carácter subvencional de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.4.g) de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. El crédito del que disponen las empresas para la formación de sus trabajadores se obtiene en función de las cuantías ingresadas por cada empresa el año anterior, en concepto de cuota de formación profesional, y

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

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

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

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

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

Acciones formativas de las empresas

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

Las empresas pueden organizar y gestionar la formación de sus trabajadores por sí mismas; contratar su ejecución con centros o entidades especializadas,

en cuyo caso dichos centros o entidades deberán asumir, al menos, la coordinación de las acciones formativas, sin poder delegar ni contratar el desarrollo de dicha coordinación con terceros; o bien agruparse voluntariamente, designando a tal efecto una entidad organizadora para que gestione sus programas de formación. En este último caso, las bonificaciones se aplicarán por las empresas agrupadas en sus respectivos boletines de cotizaciones. Podrá tener la condición de entidad organizadora cualquiera de las empresas que forme parte de la agrupación, o bien un centro o entidad que tenga entre sus actividades la impartición de formación. La citada entidad organizadora será la responsable de realizar las comunicaciones de inicio y finalización de la formación.

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

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

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

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

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

El permiso individual de formación

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

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

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

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

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

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

1.3.2 *Formación de oferta*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Respecto a las especialidades formativas no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad, la información mínima recogida en el Fichero es el código identificativo, la denominación, duración máxima en horas, modalidad de impartición, familia y área profesional, así como el módulo económico a aplicar

que actúa como límite máximo, conforme a lo señalado en el anexo I de la Orden TAS /718/2008, de 7 de marzo.

Estas especialidades llevan asociado un programa formativo en el que se especifican los contenidos y requisitos de las especialidades e incluye los módulos formativos que se hayan establecido para el desempeño de las competencias profesionales requeridas para una situación concreta de trabajo. Se clasifican en:

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

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

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

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

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

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

cumplir, por cada especialidad formativa a impartir para su acreditación al menos:

- Los requisitos establecidos en los reales decretos reguladores de cada certificado de profesionalidad.
- Disponer de los espacios, instalaciones y recursos requeridos en los programas formativos asociados a cada uno de los certificados de profesionalidad.

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

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

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

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

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

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

Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados

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

El contenido mínimo de los planes de formación debe ser:

- Ámbito de aplicación del plan.
- Objetivos y contenidos.
- Acciones formativas a desarrollar, con indicación, en su caso, de las vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y, dentro de éstas, a qué certificado o certificados de profesionalidad van dirigidas.

- Colectivos destinatarios, desglosados por los colectivos prioritarios que determina la Administración competente.
- Coste previsto de las acciones formativas.
- Instalaciones y medios previstos para impartir las acciones formativas.

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

Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados

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

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

En lo relativo a *las acciones formativas que incluyen compromisos de contratación*, las subvenciones se otorgan en régimen de concesión directa según lo establecido en el Real Decreto 357/2006, de 24 de marzo. La concesión de subvenciones a empresas, sus asociaciones y otras entidades que adquieran compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a trabajadores desempleados, contemplan el ámbito geográfico, las áreas formativas de la correspondiente programación, los procedimientos para las propuestas de programación, la selección de trabajadores, la gestión y el seguimiento de las acciones. En todo caso debe figurar en términos cuantitativos el compromiso de trabajadores a formar y los mecanismos objetivos de control de calidad de la formación impartida. Asimismo, debe incluir el compromiso de contratación que se establecerá sobre un porcentaje del total de trabajadores formados, en función de las circunstancias de las empresas, y del mercado local de empleo, que en

ningún caso podrá ser inferior al 60 por ciento de los trabajadores formados. Los contratos de trabajo que se celebren como consecuencia del compromiso serán preferentemente de carácter indefinido o, en otro caso, de una duración no inferior a 6 meses.

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

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

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

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

Programas específicos

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

Pueden ser beneficiarios de las subvenciones destinadas a programas específicos las entidades que se determinen en la normativa reguladora de dichos programas en función de los objetivos y contenido de la actividad formativa. En la ejecución de estos programas se puede impulsar la participación de las Administraciones locales y de otras instituciones públicas o entidades sin ánimo de lucro que tengan entre sus fines la formación o inserción profesional de los colectivos de trabajadores a los que se dirigen estos programas.

1.3.3 *Formación en alternancia*

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

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

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

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

formación de acuerdo con lo que establezca la legislación reguladora del sistema educativo.

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

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

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

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

1.3.4 ***Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación***

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

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

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

- Actualizar la información disponible sobre la situación económica, empresarial y laboral de los sectores de actividad económica y la repercusión que tienen los cambios tecnológicos y organizativos sobre la competitividad de las empresas y la cualificación de los trabajadores.
- Ampliar el conocimiento de aquellas materias y temáticas que pueden afectar de manera general y transversal a la formación profesional para el empleo.

- Desarrollar los instrumentos, metodologías y herramientas que contribuyan a la mejora de la planificación, organización, desarrollo, impartición y evaluación de una formación profesional para el empleo de calidad.
- Mejorar la ordenación de la formación para el empleo en los distintos ámbitos de competencia profesional, teniendo como referente el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y desarrollar los criterios y estándares de calidad que faciliten la adecuación de la formación a sus objetivos.
- Analizar y promover los procedimientos de acceso a la formación de las pequeñas y medianas empresas y de los trabajadores con mayores dificultades de integración laboral.
- Difundir y promocionar el subsistema de formación profesional para el empleo y los resultados que se obtengan de las acciones de investigación e innovación, garantizando así su mayor repercusión y su efecto transferible.
- Analizar y desarrollar los mecanismos que faciliten la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquéllos ámbitos que requiere el sistema productivo.

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

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

Las **acciones de información y orientación**, mientras no se desarrolle el artículo 31 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, tienen como objetivo facilitar el desarrollo de los recursos necesarios para disponer de un sistema integrado de orientación profesional en materia de formación y empleo en relación con las posibilidades de acreditación de las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores a través de procesos formativos formales y no formales y de la experiencia laboral, de acuerdo con lo establecido en la Disposición transitoria única de la Orden TIN/2805/2008, de 26 de septiembre. Estas acciones facilitarán a los trabajadores la información, acompañamiento y orientación sobre las posibilidades de formación y movilidad profesional, así como sobre las diferentes vías de acceso a las acciones de formación profesional para el empleo generadoras de competencias profesionales.

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

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

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

- ✓ Ser el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral.
- ✓ Tener carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Serán expedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas.
- ✓ Como regla general, un certificado de profesionalidad acredita una cualificación profesional del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, salvo en casos excepcionales cuando el perfil profesional requiera menos unidades de las definidas en la cualificación profesional.

El Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad es el conjunto de los certificados de profesionalidad ordenados sectorialmente en las actuales 26 familias profesionales y de acuerdo con los niveles de cualificación establecidos en el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales.

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

Por otro lado, el subsistema de formación profesional para el empleo incluye entre sus fines “promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores

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

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

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

1.5 Calidad, seguimiento y control de la formación

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

En lo relativo a **seguimiento y control de la formación**, las Administraciones competentes en materia laboral desarrollan las actuaciones de control y seguimiento de las acciones de formación, y de apoyo y acompañamiento. Respecto a la formación cofinanciada por el Fondo Social Europeo, se han organizado los sistemas de gestión, verificación y control de conformidad con lo previsto en la normativa de la Unión Europea. Con el fin de racionalizar esfuerzos y unificar criterios en las actuaciones que se lleven a cabo en materia de seguimiento y control, el marco regulador de la formación profesional para el empleo prevé la elaboración de un *Plan Anual de Seguimiento y Control* en el marco del Programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo. Todo ello sin perjuicio de las actuaciones que respecto a la formación profesional para el empleo puedan realizar los diferentes órganos de fiscalización y control que tengan atribuidas tales competencias en el ámbito estatal, autonómico o de la Unión Europea respecto a la cofinanciación por el Fondo Social Europeo.

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

1.6 Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo

El *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo*, dispone en su artículo 37 que, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas evaluarán el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados. En la evaluación de la calidad de las acciones formativas participarán los propios alumnos en función de los estándares establecidos por las Administraciones públicas competentes. Asimismo, establece que el Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, elaborará anualmente **un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo**, que pueda servir para introducir mejoras en su funcionamiento. Este plan se someterá a informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo. Finalmente, el citado Real Decreto dispone que, sin perjuicio de las evaluaciones externas que se realicen por entidades independientes con posterioridad a la realización de la formación, las entidades responsables de ejecutar los planes de formación profesional para el empleo deberán realizar durante su ejecución, una evaluación y control de calidad de la formación que ejecuten, determinándose en la convocatoria la parte del importe de la subvención que se destinará a dicha finalidad.

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

- Las acciones formativas deben tener la calidad requerida para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores. Las Administraciones públicas competentes deben promover la mejora de la calidad de la formación en los términos señalados en el artículo 36 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.
- Sin perjuicio de la evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo que recoge el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, evaluarán con la periodicidad que determinen en sus respectivos ámbitos, entre otros aspectos, el impacto de la formación de demanda en el mantenimiento del empleo y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia y adecuación de las acciones formativas a las necesidades de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.
- La participación de los alumnos en la evaluación de la calidad de las acciones formativas, se realizará a través del “Cuestionario de evaluación de calidad”, cuyo contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.
- Las Administraciones públicas competentes podrán requerir de las empresas los correspondientes cuestionarios a fin de analizar la calidad de las acciones formativas desarrolladas en el ámbito de las empresas.

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

- Las Administraciones competentes promoverán y garantizarán la calidad de las ofertas de formación para el empleo y llevarán a cabo un seguimiento y evaluación de las acciones formativas con objeto de asegurar su eficacia y adecuación permanente a las necesidades del mercado de trabajo.
- El Servicio Público de Empleo Estatal, con el apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, evaluarán, en sus respectivos ámbitos de gestión, entre otros aspectos, el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, así como en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas, así como la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.
- El Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas, elaborará y ejecutará un **plan de evaluación anual** que permita valorar la calidad, eficacia, eficiencia e impacto del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo e identificar los aspectos susceptibles de mejora. En relación con la formación de oferta, el citado plan de evaluación, que se someterá a informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo, contemplará una serie de objetivos, criterios e indicadores referidos a la planificación de las acciones, la ejecución de las mismas y los resultados obtenidos de la formación, teniendo en cuenta las evaluaciones de la calidad realizadas por los centros impartidores, los participantes en las acciones, las entidades responsables de ejecutar la formación, así como la información recabada a través de los procesos de control y seguimiento.
- El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas fomentarán y garantizarán la implantación de sistemas y dispositivos de mejora continua de la calidad en los centros que impartan las accio-

nes formativas a través de la evaluación de la calidad. Para medir la calidad las Administraciones Públicas competentes fijarán criterios e indicadores de acuerdo con el “cuestionario de evaluación de calidad”, cuyo contenido mínimo se recoge en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.

- Los propios centros y entidades impartidoras colaborarán en la evaluación de la formación que ejecuten. Las entidades responsables de ejecutar los planes de formación deberán realizar una evaluación y control de la calidad de la formación que ejecuten. Los beneficiarios deberán destinar a dicha finalidad hasta un 5 por ciento de la subvención concedida. Las convocatorias determinarán los criterios e indicadores básicos de dicha evaluación. Estas actuaciones de evaluación y control deberán cubrir una muestra representativa de al menos el 5 por ciento de los grupos de formación que se impartan.

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

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

Por otro lado, el *Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad*, en su artículo 18.2 establece que las acciones conducentes a los certificados de profesionalidad se ajustarán a los dispositivos de calidad que se implanten en el subsistema de formación profesional para el empleo, y serán sometidas a un proceso de evaluación, seguimiento y control, según el Plan Anual de Evaluación que determine el Servicio Público de Empleo Estatal, en coordinación con las Comunidades Autónomas, y en los términos acordados por la Comisión Estatal de Formación Profesional para el Empleo. El citado Plan incluirá además, para los certificados de profesionalidad acciones de control y evaluaciones internas y externas sobre dichas acciones formativas, con fines de diagnóstico y mejora de la calidad aunque no vinculadas a la obtención de los propios certificados. Asimismo, en el artículo 18.3 determina que el Plan Anual de Evaluación favorecerá el desarrollo de los procesos de evaluación del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional y proporcionará datos que contribuirán a la mejora del mismo.

2. DEFINICION DEL PLAN

En el marco del enfoque adoptado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, en la definición de un modelo de formación profesional para el empleo, el fomento de la evaluación del subsistema para implantar las mejoras necesarias que consigan unos niveles de calidad que permitan a los trabajadores potenciar su empleabilidad para responder a los constantes cambios de los sectores productivos y a las empresas reforzar sus objetivos de productividad y competitividad, debe constituir la clave del Plan.

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

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

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

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

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

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

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

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

La experiencia adquirida el año anterior, tras el desarrollo operativo del primer Plan de Evaluación FPE (Plan 2010), ha permitido identificar algunos aspectos relevantes de cara a la consolidación y mejora del proceso evaluativo que han sido tenidos en cuenta en la definición del presente Plan 2011. Entre estos aspectos cabe destacar los siguientes:

- Mejora progresiva de la fiabilidad y el acceso a la información con el fin de que sea cada vez más completa, aunando los criterios que utilizan los gestores a la hora de obtener los datos para la construcción de los indicadores.
- Consolidar los indicadores adaptando o simplificando aquellos que han mostrado dificultades de medición en la práctica, llegando incluso a eliminar alguno que puede resultar redundante o que aporta un menor significado.
- Conveniencia de introducir elementos cualitativos que permitan explicar el significado de los indicadores. Cada año, el análisis cualitativo se puede centrar en un solo aspecto del subsistema.
- Eliminar algunas desagregaciones de los indicadores que han demostrado ofrecer una información tan prolija que la dedicación de recursos necesaria para su tratamiento y análisis no se corresponde con el valor del análisis obtenido, como ocurre con la variable de desagregación “área profesional”.
- Otorgar una mayor relevancia al Plan de evaluación mediante elementos concretos como: una dotación adecuada de recursos, una mejora en la disciplina por parte de todos los agentes que participan en la evaluación y en el nivel de conocimiento de la evaluación entre los gestores que componen el subsistema (lenguaje común).

El presente Plan anual de evaluación 2011 introduce elementos cualitativos circunscritos a la evaluación de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad, con el fin de conocer diferentes aspectos del proceso de implantación de este tipo de formación en el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo. En este sentido, como **Anexo** a este Plan se incluye un capítulo sobre la evaluación específica de la formación vinculada a Certificados de Profesionalidad y su correspondiente metodología.

3. METODOLOGÍA Y SISTEMA DE INDICADORES

3.1. Metodología

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

Objetivos de la evaluación

- **Objetivos de calidad:**

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

- **Objetivos de eficacia/realización:**

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

- **Objetivos de eficiencia:**

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

- **Objetivos de impacto:**

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

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

- La evaluación, a diferencia del control o del seguimiento, no contempla únicamente elementos o dimensiones bajo el poder de los gestores de los programas, tales como la realización y la justificación del gasto, sino que, más allá, se dirige a **analizar los “inputs y outputs”**, es decir tanto los factores que influyen en los programas, como los efectos externos alcanzados.
- La evaluación tiene una **finalidad explicativa** y no meramente descriptiva que posibilite la introducción de mejoras en el funcionamiento del subsistema de formación profesional para el empleo. Con este modelo de evaluación se pretende ir más allá de la constatación del cumplimiento o no de los objetivos inherentes a las iniciativas/modalidades que conforman el subsistema. Persigue conocer cuáles han sido las causas de posibles desviaciones, proponiendo cambios o mejoras para su incorporación al funcionamiento de la formación profesional para el empleo.
- Asimismo, la evaluación debe proporcionar la información necesaria que facilite la **rendición de cuentas** de la Administración Pública con los ciudadanos en el marco de una relación cada vez más transparente y cercana.
- La evaluación tiene un **enfoque integrador** ya que además de atender cada una de las iniciativas, siempre que sea posible incluirá una mirada global para abordar el subsistema de formación profesional para el empleo en su conjunto.

Así mismo, desde el punto de vista metodológico:

- Derivado de la propia normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, el modelo de evaluación que se define en este Plan es un modelo de **evaluación ex-post**, de resultados, de **carácter anual**, siendo para este Plan su ámbito temporal el año 2011, lo que significa “evaluar las diversas iniciativas/modalidades de formación integrantes del subsistema de formación profesional para el empleo que se han desarrollado durante el año 2011”.
- La evaluación tiene un **marcado carácter cuantitativo** basado en el análisis de fuentes documentales de información secundaria, principalmente la explotación de bases de datos corporativas de los distintos agentes que gestionan las iniciativas, así como registros o información estadística de carácter oficial procedente de otras fuentes.
- Este Plan Anual de Evaluación 2011 engloba un proceso evaluativo cualitativo específico para la formación vinculada a Certificados de Profesionalidad, que incluye entre otros, los procedimientos de gestión y control implantados por las Administraciones competentes así como la calidad de la formación impartida.
- La evaluación contempla los siguientes **criterios de evaluación** como puntos críticos para su revisión en la intervención que se está evaluando:
 - **Calidad:**
Organización, contenidos, duración, profesorado, instalaciones y centros, así como medición de la satisfacción de los participantes.
 - **Eficacia:**
En cuanto a la ejecución, alcance, cobertura, y abandono de las iniciativas.
 - **Eficiencia:**
Costes Medios.
 - **Impacto:**
En el acceso y mantenimiento del empleo de los trabajadores, acreditación de su cualificación y en la mejora de la competitividad de las empresas.

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

- **Amplitud y diversidad del subsistema objeto de evaluación:** La diversidad de acciones formativas, la heterogeneidad de los instrumentos, la pluralidad de los agentes implicados y la dispersión territorial condicionan el enfoque metodológico que se vaya a aplicar al conjunto del subsistema.
- **Carencia de un enfoque integral de la planificación:** La falta de planificación, definición de actuaciones, determinación de colectivos de atención preferente y de objetivos cuantitativos que se han de alcanzar para el conjunto del Estado y su especificación en cada Comunidad Autónoma, limitan la evaluabilidad del conjunto del subsistema al no poder determinarse el grado de cumplimiento de los objetivos previstos.
- **Disponibilidad y calidad de la información:** La ausencia de procedimientos de información comunes al conjunto del subsistema de formación profesional para el em-

pleo supone un obstáculo a la hora de determinar indicadores que permitan comparar resultados entre las distintas iniciativas/modalidades. Este hecho también limita la posibilidad de realizar cruces entre bases de datos para conocer el grado y características de utilización de las distintas iniciativas/modalidades por parte de los beneficiarios del subsistema. Asimismo, es necesario resaltar las dificultades en la implantación de procedimientos que permitan el seguimiento estadístico sobre la situación laboral de los trabajadores participantes en formación de oferta.

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

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

En lo relativo a la metodología seguida para la evaluación de la formación vinculada a Certificados de Profesionalidad, ver el capítulo 7 **Anexo** de este Plan.

3.2 Sistema de indicadores

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

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

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

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

Teniendo en cuenta que los indicadores seleccionados, además de definir qué miden, deben especificar cómo se medirán, quién los medirá, la frecuencia de medición, así como su interpretación, el Grupo de Trabajo optó por mantener las **fichas individuales para cada in-**

dicador. De esta manera, las fichas de cada uno de los indicadores incluyen la siguiente información básica:

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

Tomando como base el sistema de indicadores definido y empleado en el Plan anual de Evaluación FPE 2010, y teniendo en cuenta las conclusiones obtenidas en su correspondiente Informe Final, se consensuaron las siguientes **bases metodológicas para el Plan 2011:**

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

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

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

2)- Terminología:

- Realizar un mayor esfuerzo para aunar la terminología empleada en las distintas iniciativas/modalidades de formación, particularmente en los conceptos relativos a participantes, alumnos, trabajadores, personas, etc.

3)- Fuentes de información que se utilizarán para la extracción de los datos:

Se utilizarán las mismas fuentes de información que las empleadas en el Plan de Evaluación 2010, esto es:

- Formación de demanda: Base de datos de la FTFE.

- Formación en alternancia con el empleo (programas públicos de empleo-formación): Aplicación SILET del SEPE, excepto en el caso de las CC.AA de Andalucía, Cataluña y Comunidad Valenciana que al no mecanizar en la aplicación SILET deberán facilitar la información.

- Planes de formación dirigidos prioritariamente a ocupados:

- Convocatoria Estatal, Ceuta y Melilla: Base de datos FTFE
- Convocatorias de CC.AA (Andalucía, Aragón, Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Galicia, Murcia, País Vasco): Bases de datos de las CC.AA.

- Convocatorias de CC.AA. que tienen convenio con la FTFE (Asturias, Illes Balears, Cantabria, Extremadura, La Rioja, Madrid y Navarra): Base de datos FTFE

- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados: Base de datos de Formación, Data WH Sistema de Análisis de la Información del SEPE. La extracción de los datos se realizará de forma simultánea para todas las CC.AA. a partir de la información consolidada en esta base de datos.

- Formación de personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería: Base de datos SEPE

- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación: Bases de datos de las CC.AA. y de la FTFE.

Los cuestionarios de evaluación de la calidad de las acciones formativas para el empleo cumplimentados por los participantes constituyen la fuente de información para la construcción del indicador “Grado de satisfacción general de los participantes con el curso”.

4)- Ámbito temporal: Se mantiene como criterio para la extracción de datos y posterior análisis el siguiente:

“se incluirán las acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2011”.

5)- Formación vinculada a certificados de profesionalidad: se mantiene como criterio incluir información tanto de la formación vinculada a los certificados de profesionalidad antiguos como a los nuevos regulados por el Real Decreto 34/2008.

6)- Ejecución presupuestaria: se mantiene como criterio la inclusión de las obligaciones reconocidas recogidas en los estados justificativos de la gestión de subvenciones en materia de formación remitidos por las CC.AA. de acuerdo con lo dispuesto en la correspondiente Orden Ministerial reguladora de la distribución territorial de subvenciones de ámbito laboral para su gestión por CC.AA. con competencias asumidas.

7)- Ámbito de aplicación:

- Con el fin de facilitar la contextualización en cada indicador, se acuerda que el apartado “ámbito de aplicación” aparezca en primer lugar en las fichas.
- Los resultados de las acciones formativas con compromiso de contratación y los programas específicos quedarán incluidos en el conjunto de acciones dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

8)- Variables de desagregación de los indicadores:

- Se eliminan las variables: área profesional y modalidad de gestión (gestión transferida, gestión no transferida SEPE)
- Se incluye una nueva variable: iniciativa/modalidad de formación.

9)- Eliminación de los siguientes Indicadores del Plan 2010

- Indicadores de calidad: CAL01, CAL02, CAL03, CAL04, CAL05, CAL06 y CAL07
- Indicadores de eficiencia: EC103
- Indicadores de impacto: IMP06

10)- Inclusión de un nuevo indicador de “impacto” al Plan 2011:

- Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación vinculada a certificados de profesionalidad

11)- Análisis de la evolución de los indicadores:

Se analizará la evolución en todos aquellos indicadores coincidentes con los del Plan 2010, tomando como referencia los resultados del informe final correspondiente.

En el cuadro siguiente se muestra el número de indicadores que finalmente integran el sistema del Plan 2011 según el criterio de evaluación, y su comparativa con los del Plan 2010.

CRITERIO	Nº DE INDICADORES PLAN 2010	Nº DE INDICADORES PLAN 2011
CALIDAD	11	4
REALIZACIÓN	4	4
EFICACIA	13	13
EFICIENCIA	3	2
IMPACTO	6	6
Total	37	29

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

INDICADORES DE CALIDAD

INDICADORES DE CALIDAD

		ÁMBITO DE APLICACIÓN				
		FORMACIÓN DE DEMANDA	FORMACIÓN DE OFERTA			
Código	Denominación del indicador	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
CAL01	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados con los cursos					
CAL02	% de certificados de profesionalidad con centros acreditados					
CAL03	% de Acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad					
CAL04	% de Acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre total de acciones formativas					

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

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

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

Ítem 10: Grado de satisfacción general con el curso.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Puntuación media obtenida

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

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación

Por sexo

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional

Por modalidad de impartición

Por tipo especialidad formativa (vinculada/no vinculada a la obtención de Certificado de Profesionalidad)

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Red de centros y entidades de formación.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Nº de Certificados de Profesionalidad con centros acreditados: se tendrán en cuenta los centros que tengan finalizado el proceso de acreditación en el año de valoración, en relación a los Certificados de Profesionalidad vigentes en el año objeto de evaluación.

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Registro Estatal de Centros y entidades de formación.

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por familia profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de oferta: acciones formativas dirigidas a desempleados, Formación de personas en privación de libertad y formación de los militares de tropa y marinería.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por modalidad de formación
Por Comunidad Autónoma
Por familia profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

Base de datos de la FTfe

Comunidades Autónomas

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

INDICADORES DE REALIZACIÓN/EFICACIA

INDICADORES DE REALIZACIÓN/EFICACIA

		ÁMBITO DE APLICACIÓN								
Código	Denominación del indicador	APOYO	DEMANDA		OFERTA			ALTERNANCIA		
		Acciones de apoyo y acompañamiento	Acciones de formación en Empresas	PIF	Planes de formación ocupados	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Privados de Libertad	Militares de tropa y marinería	Empleo-Formación Escuelas Taller y Casa de Oficios	Empleo-Formación Talleres de Empleo
REA01	Participantes en programas públicos de empleo-formación									
REA02	Proyectos y participantes en programas públicos de empleo-formación									
REA03	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas									
REA04	Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación									
ECA01	Grado de ejecución financiera									
ECA02	Duración media de la formación impartida									
ECA03	Duración media de los permisos individuales de formación									
ECA04	Duración media de las prácticas profesionales no laborales									
ECA05	Tasa de multiparticipación									
ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación									
ECA07	Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales									
ECA08	Tasa de abandono por colocación									
ECA09	Tasa de abandono por otras causas									
ECA10	Tasa de éxito formativo									

ECA11	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados									
ECA12	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados									
ECA13	Tasa de cobertura de bonificación de empresas									

|

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Número de participantes que han finalizado o cuya participación es superior a tres meses en un proyecto de Escuela Taller, Casas de Oficio y Taller de Empleo.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene de la suma del número de participantes que han finalizado o cuya participación es superior a tres meses en cada proyecto.

UNIDAD DE MEDIDA:

Número participantes

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por modalidad de Programa (Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo).

Por sexo

Por tramo de edad

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite conocer el volumen de participantes en los Programas Públicos de Empleo-Formación.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Número de proyectos iniciados en cada año y el número de participantes vinculados a ellos.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene contabilizando el número de proyectos iniciados en el año y el número de participantes vinculados a cada proyecto.

UNIDAD DE MEDIDA:

Número de proyectos y número de participantes.

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por modalidad de Programa (Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo).

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador permite conocer el volumen de proyectos iniciados y los participantes vinculados a dichos proyectos, aprobados por Resolución de la Administración competente.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Número de participantes

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación
Por Comunidad Autónoma
Por sexo
Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)
Por modalidad de impartición de la formación
Por Familia Profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Convocatoria estatal
Convocatorias autonómicas

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Número absoluto de acciones de apoyo realizadas.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Número de acciones

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Base de datos FTfe
Base de datos CCAA

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por tipología de acciones

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

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

Acciones de apoyo y acompañamiento

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de presupuesto ejecutado con respecto al presupuesto asignado.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Presupuesto ejecutado:

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

Presupuesto asignado :

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Presupuesto ejecutado:

- Estados justificativos de la gestión de subvenciones en materia de formación remitidos por las Comunidades Autónomas, de acuerdo con lo dispuesto en la Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social reguladora de la distribución territorial de subvenciones de ámbito laboral para su gestión por Comunidades Autónomas con competencias asumidas.
- Base de datos gestión financiera del SEPE
- Comunidades Autónomas

Presupuesto asignado:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación
Por Comunidad Autónoma.

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Mide el grado de cumplimiento de ejecución de fondos asignados.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Duración media en horas de la formación impartida.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Total de horas de formación impartidas:

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

Número de acciones formativas finalizadas:

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Horas/ acción formativa

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

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

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

Nº de acciones formativas finalizadas:

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

Comunidades Autónomas

Bases de datos FTfe

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por modalidad de impartición de la formación

Por familia profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: permisos individuales de formación

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Duración media de los Permisos Individuales de Formación.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Horas/ permiso individual

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Bases de datos FTfe

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

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

Por sexo

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de oferta: acciones formativas dirigidas a desempleados.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Duración media en horas de las prácticas profesionales no laborales realizadas por los participantes en acciones formativas.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Horas por participante que ha realizado prácticas profesionales no laborales

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

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

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

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene de acuerdo a la siguiente fórmula:

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:**Nº participantes:**

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

Base datos de la FTfe

Comunidades Autónomas

Nº personas con distinto identificador de persona física:

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

Base datos de la FTfe

Comunidades Autónomas

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por modalidad de impartición de la formación

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones formativas en las empresas

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº total de horas impartidas en una determinada modalidad:

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

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

Nº total de horas impartidas:

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

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de oferta: acciones formativas dirigidas a desempleados.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

Nº de participantes: Participantes en las acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº participantes que realizan prácticas profesionales no laborales:

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

Nº participantes:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por familia profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de oferta: acciones formativas dirigidas a desempleados y planes de formación dirigidos a ocupados

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº participantes que abandonan por colocación:

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

Nº de participantes:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por Familia Profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones formativas en las empresas.

Iniciativa de oferta: planes de oferta de ocupados, acciones formativas dirigidas a desempleados, privados de libertad y militares de tropa y marinería.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº Participantes que abandonan por otras causas:

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

Bases de datos de las Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

Nº Participantes :

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

Bases de datos de las Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por Familia Profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

Este indicador nos aporta información sobre los abandonos que se producen en la formación de oferta. En el caso de las acciones formativas dirigidas a desempleados permite concretar un mapa de resultados formativos, mapa que se verá completado con la tasa de abandono por colocación y la tasa de éxito formativo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº Participantes que finalizan con evaluación positiva:

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

Nº participantes que finalizan:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

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

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de oferta: Planes de ocupados y acciones dirigidas a desempleados

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

$$\frac{\text{Nº de personas desempleadas que han participado}}{\text{Paro medio anual}} \times 100$$

Nº de personas desempleadas que han participado: Nº de personas desempleadas, con distinto identificador de persona física, que han participado en acciones formativas de formación de oferta, finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Incluye planes de ocupados y acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

Base de datos FTfe

Base de datos de las Comunidades Autónomas

Datos de la EPA publicada por el INE

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por modalidad de formación

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

Por Comunidad Autónoma (En este caso, sería interesante obtener el indicador de dos maneras: una tal y cómo está definido, referido a Paro medio anual EPA y otra referido a Paro registrado).

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

Iniciativa de oferta: Planes de ocupados y acciones dirigidas a desempleados

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de personas ocupadas que han participado en las iniciativas de formación de demanda y de oferta (incluyendo los planes de formación de ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados) en relación con el total de la población ocupada.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Se obtiene del cociente entre el número de personas ocupadas que han participado en acciones formativas de las iniciativas de demanda y oferta y la población media ocupada según EPA

$$\frac{\text{Nº de personas ocupadas que han participado}}{\text{Población media ocupada}} \times 100$$

Nº de personas ocupadas que han participado: Nº de personas ocupadas, con distinto identificador de persona física, que han participado en acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Incluye acciones formativas de la iniciativa de demanda y de oferta (planes de ocupados y acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados).

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Bases de datos de la FTFE

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

Comunidades Autónomas

Datos de la EPA publicada por el INE

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma de la cuenta de la actividad principal de la empresa

Por tamaño de empresa

Por CNAE-2009

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

INDICADORES DE EFICIENCIA

INDICADORES DE EFICIENCIA

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

AMBITO DE APLICACIÓN

Iniciativa de demanda: acciones de formación en las empresas.

Iniciativa de Oferta: planes de ocupados, acciones de formación dirigidas a desempleados, personas en privación de libertad y militares de tropa y marinería

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Obligaciones reconocidas:

- Iniciativa de Demanda: Corresponde al volumen total de crédito dispuesto por las empresas en la ejecución de las acciones finalizadas (acciones con comunicación de finalización con al menos 1 participante válido previamente a la aplicación de la bonificación). No incluye la cofinanciación que la empresa realiza con sus propios recursos económicos.
- Planes de formación de ocupados: Se incluirá el total de subvenciones a entidades beneficiarias de los convenios para la suscripción de los planes de formación, becas y ayudas a los alumnos y gastos de seguimiento, control y evaluación, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE/FTfe y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- Acciones formativas dirigidas a desempleados: Se incluirá el total de subvenciones a entidades y centros que impartan acciones formativas para desempleados, prácticas profesionales en empresas y becas y ayudas a los alumnos, gestionadas por las Comunidades Autónomas o por el SEPE y financiadas con cargo a los Presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal del ejercicio presupuestario objeto de evaluación.
- Formación de personas en privación de libertad: Correspondiente al total de subvenciones gestionadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, para financiar cuotas de seguros de accidentes de alumnos, becas y/o ayudas a alumnos y subvenciones a entidades colaboradoras de formación profesional para el empleo para el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo (Ministerio del Interior), con cargo a la aplicación presupuestaria 19.101.000-X.412.01 de reserva de gestión directa del presupuesto de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal.

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

Nº de participantes que finalizan: Participantes que finalizan acciones formativas, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación. Incluye a participantes que finalizan en formación de demanda y de oferta.

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Euros/participante finalizado/hora

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Obligaciones reconocidas:

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

Nº participantes que finalizan:

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

Duración media:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación
Por Comunidad Autónoma
Por modalidad de impartición (presencial, mixta, teleformación).

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

AMBITO DE APLICACIÓN

Iniciativa de Oferta: acciones de formación dirigidas a desempleados, personas en privación de libertad y militares de tropa y marinería

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Coste medio respecto a los participantes que finalizan con evaluación positiva la actividad formativa y la duración media de dicha actividad formativa.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Obligaciones reconocidas:

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Euros/participante finalizado con evaluación positiva/hora

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Obligaciones reconocidas:

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

Nº participantes que finalizan con evaluación positiva:

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

Duración media:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

INDICADORES DE IMPACTO

INDICADORES DE IMPACTO

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

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

Iniciativa de oferta: planes de formación de ocupados

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Cociente entre las personas ocupadas con distinto identificador de persona física formadas en acciones formativas y PIF que al año siguiente de realizarla siguen ocupadas según TGSS y el total de personas ocupadas con distinto identificador de persona física en el año de referencia.

$$\frac{\text{Nº personas ocupadas con distinto identificador de persona física en alta en SS a los seis meses x 100}}{\text{Nº total de personas ocupadas con distinto identificador de persona física}}$$

Nº personas ocupadas con distinto identificador de persona física en alta en SS a los seis meses siguientes : N° de personas ocupadas con distinto identificador de persona física formada en acciones formativas y PIF que a la fecha de referencia del cálculo del identificador figuren en el fichero de la TGSS con empleo

Nº total de personas ocupadas con distinto identificador de persona física: N° total de personas ocupados con distinto identificador de persona física que se han formado en acciones formativas y PIF finalizadas entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Bases de datos FTFE

Comunidades Autónomas

Muestra Continua Vidas laborales de la TGSS

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

AMBITO DE APLICACIÓN

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR

Porcentaje de participantes que han finalizado las acciones formativas con evaluación positiva y que suscriben un contrato laboral durante los 6 meses posteriores a la finalización de dicha acción formativa.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

Nº de participantes insertados: Total de participantes finalizados con evaluación positiva que suscriben un contrato durante los 6 meses posteriores a la finalización de las acciones formativas. Se computan los participantes correspondientes a acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:**Nº participantes insertados:**

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

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

Nº participantes que finalizan con evaluación positiva :

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

Por sector económico

Por Familia Profesional

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

AMBITO DE APLICACIÓN

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

La tasa de inserción laboral resulta fundamental en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados al ser el objetivo último de este tipo de formación. Conocer el impacto, en la incorporación al mercado de trabajo, específicamente de la formación vinculada a certificados de profesionalidad resulta de gran interés.

DEFINICIÓN DEL INDICADOR

Porcentaje de participantes que han finalizado las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad con evaluación positiva y que suscriben un contrato laboral durante los 6 meses posteriores a la finalización de dicha acción formativa.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

Cociente entre el número de participantes insertados y el número de participantes que finalizan con evaluación positiva acciones formativas vinculadas a certificado de profesionalidad.

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

Nº de participantes insertados: Total de participantes finalizados con evaluación positiva que suscriben un contrato durante los 6 meses posteriores a la finalización de las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad. Se computan los participantes correspondientes a acciones formativas finalizadas entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos inclusive, en el año objeto de evaluación.

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº participantes insertados:

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

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

Nº participantes que finalizan con evaluación positiva :

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Comunidad Autónoma

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

Por Familia Profesional

Según itinerario completo/incompleto

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

AMBITO DE APLICACIÓN

Iniciativa de Demanda: Acciones de formación en las empresas

Iniciativa de Oferta: Planes de ocupados, acciones formativas dirigidas a desempleados, privados de libertad y militares de tropa y marinería.

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

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

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

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

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

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

Nº participantes que finalizan acciones formativas de certificado de profesionalidad :

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

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

Nº participantes que finalizan:

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

Comunidades Autónomas

Base de datos FTfe

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por iniciativa/modalidad de formación

Por Comunidad Autónoma

Por familia profesional

Por sexo

Por tramo de edad (16-19; 20-24; 25-34; 35-44; 45-54; 55 y más años)

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

PORCENTAJE DE INSERCIÓN LABORAL POR CUENTA AJENA EN LOS PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO-FORMACIÓN AL FINALIZAR EL PROYECTO

IMP05

AMBITO DE APLICACIÓN:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de participantes que han finalizado el proyecto colocados en los periodos establecidos.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

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

Por la especialidad formativa recibida.

Por CCAA.

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

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

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

IMP06

AMBITO DE APLICACIÓN:

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

JUSTIFICACIÓN DEL INDICADOR:

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

DEFINICIÓN DEL INDICADOR:

Porcentaje de participantes colocados durante el desarrollo de los proyectos.

CÁLCULO DEL INDICADOR:

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

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje (%)

FUENTES DE INFORMACIÓN:

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

VARIABLES DE DESAGREGACIÓN:

Por Programas de Escuelas Taller-Casas de Oficios y Talleres de Empleo.
Por la especialidad formativa recibida.
Por CCAA.

INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR:

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

4. DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN

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

Con el fin de contar con un apoyo y soporte técnico que asegure unos niveles óptimos de calidad durante la implantación y desarrollo de este plan anual de evaluación, se prevé la contratación de un agente externo al Sistema Nacional de Empleo experto en evaluación de políticas públicas y conocedor del subsistema de formación profesional para el empleo. Su trabajo incluirá, entre otros, la elaboración del plan de trabajo, la coordinación metodológica para la recogida de datos, el establecimiento de bases de datos para el tratamiento y explotación de la información obtenida, el análisis de los resultados, y la elaboración del Informe de Ejecución de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente (5. Elaboración del Informe de Ejecución). Dicha contratación se iniciará con carácter inmediato una vez que este Plan 2011 haya sido informado por la Comisión Estatal de Formación para el Empleo y se financiará inicialmente con cargo a los créditos del Servicio Público de Empleo Estatal, no obstante podrá ser cofinanciado por el F.S.E. con cargo al PROGRAMA OPERATIVO FONDO SOCIAL EUROPEO 2007-2013 DE ASISTENCIA TÉCNICA Y COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL (2007ES05UPO003)

Para poder recopilar adecuadamente la información necesaria que alimente el sistema de indicadores seleccionado, se coordinará un método de recogida de datos mediante la utilización de plantillas, que deberán completarse a partir de la explotación de las bases de datos operativas en el subsistema de formación profesional para el empleo y descritas en el apartado 3.2; dichas plantillas incluirán todas las variables y desgloses definidos para cada uno de los indicadores. Este es un punto crítico de todo el proceso evaluativo, siendo necesaria la colaboración de todos los actores implicados en el proceso, para poder integrar la información de forma homogénea y comparable de acuerdo con el calendario que se establezca.

Las particularidades del ejercicio 2012, respecto a la disponibilidad presupuestaria de cara a la contratación de los agentes evaluadores externos, afectarán al desarrollo operativo de este Plan de Evaluación 2011, pues resulta complejo en estos momentos concretar un calendario de actividades.

5. ELABORACIÓN DEL INFORME DE EJECUCIÓN

5.1. Elaboración del informe

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

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

- Las herramientas, metodologías, procedimientos, procesos, técnicas y materiales empleados en el desarrollo operativo del Plan.
- Análisis de contexto.
- Principales resultados de gestión de los programas e iniciativas.
- El análisis de los indicadores para cada una de las iniciativas/modalidades de formación del subsistema de formación profesional para el empleo, atendiendo al criterio objeto de evaluación: calidad de la formación, eficacia/realización, eficiencia, efectos e impacto y a las variables de desagregación. Este análisis también incluirá tendencias en cada indicador, tomando como referencia los resultados del Informe final del Plan de evaluación de la formación profesional para el empleo 2010, desarrollado el año pasado.
- Evaluación específica de la formación vinculada a Certificados de Profesionalidad que incluirá, entre otros, los procedimientos de gestión y control implantados por las Administraciones competentes, así como la calidad de la formación impartida.
- Conclusiones del estudio de evaluación.
- Juicios valorativos basados en evidencias y propuestas de mejora para su introducción en el funcionamiento del subsistema de formación profesional para el empleo.

5.2. Presentación del Informe

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

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

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

- Evaluar para concentrar los esfuerzos y recursos en las medidas que tengan un mayor impacto en la empleabilidad de los trabajadores.
- Contribuir al impulso y difusión del subsistema de formación profesional para el empleo entre las empresas y los trabajadores.

5.3. Difusión de resultados

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

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

Dado que este trabajo podrá ser cofinanciado por el F.S.E. con cargo al PROGRAMA OPERATIVO FONDO SOCIAL EUROPEO 2007-2013 DE ASISTENCIA TÉCNICA Y COOPERACIÓN TRANSNACIONAL E INTERREGIONAL (2007ES05UPO003), todos los documentos elaborados en la ejecución del Informe incluirán:

- Logo FSE
- La declaración de valor añadido elegida por la autoridad de gestión en España “el FSE invierte en tu futuro”
- La referencia al Programa Operativo de Asistencia Técnica “(2007ES05UPO003)

6. GRUPO DE TRABAJO Y APROBACIÓN DEL PLAN

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

En la **reunión del Grupo de Trabajo del Plan Anual de Política de Empleo 2012 (PAPE 2012) de la Comisión Técnica de Directores Generales de Servicios Autonómicos**, celebrada en la sede del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) el día 26 de abril de 2012, se solicitó a todas las Comunidades Autónomas la designación de expertos que formaran parte de este grupo. El perfil debía ser técnico en evaluación o en gestión y con conocimientos amplios del subsistema de formación profesional para el empleo.

Finalmente, el **Grupo de Trabajo (GT)** se constituyó con representantes de 16 Comunidades Autónomas, técnicos de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y personal del SEPE que a continuación se relacionan:

Comunidad Autónoma de Andalucía:

Servicio Andaluz de Empleo (SAE). Servicio de Gestión y Programación de la Formación Profesional para el Empleo

D^a M^a Magdalena Carril Iglesias

D^a Rosa Pirés Alonso

Comunidad Autónoma de Aragón:

Instituto Aragonés de Empleo (INAEM). Servicio de Formación

D^a Carina Nocetti Olazábal

Principado de Asturias:

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

D^a Carmen González Fernández

D^a Carmen Benito del Pozo

Comunidad Autónoma de Illes Balears:

Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB). Servicio de Seguimiento Técnico de Acreditaciones y Certificados

D^a Pilar Fuentes Alamán

D^a Margarita Pedrosa Pocovi

Comunidad Autónoma de Cantabria:

Servicio Cántabro de Empleo (EMCAN). Servicio de Formación

D. Víctor Díez Tomé

D^a Fátima Plata García

D^a Marta Cagigas

D. José Manuel Callejo Calderón

Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha:

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

D^a Alejandra del Castillo García

Comunidad Autónoma de Castilla y León:
Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL). Secretaría Técnica Funcional
D. José Alberto Díaz Pico
D. David Lagunilla Cantero

Comunidad Autónoma de Cataluña:
Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). Àrea de Anàlisi y Prospectiva del SOC
D^a Anna Pujol Picas
D. Josep María Díaz Iserm

Comunidad Valenciana:
Conselleria de Educació, Formació y Empleo. Dirección General de Formación y Cualificación Profesional
D^a Rosa Gras Ibáñez

Comunidad Autónoma de Extremadura:
Servicio Extremeño Público de Empleo (SEXPE). Servicio de Formación para el Empleo
D^a M^a Carmen Sánchez Valdepeñas
D. Justo Contador Rangel

Comunidad Autónoma de Galicia:
Dirección General de Formación y Empleo. Instituto Gallego de las Cualificaciones
D^a Marisa Mallo Fernández
D. Sergio Cantalejo Díez

Comunidad Autónoma de Madrid:
Servicio Regional de Empleo. Área de Evaluación, Seguimiento y Control de Calidad
D. Carlos Ferrer Muñoz

Comunidad Autónoma de Murcia:
Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia (SEFCARM)
D. Javier Meseguer Lopado

Comunidad Autónoma de Navarra:
Servicio Navarro de Empleo. Servicio de Formación para el Empleo
D. Carlos Adín Sanz
D. Iñaki San Miguel Montoya

Comunidad Autónoma de La Rioja:
Servicio Riojano de Empleo. Servicio de Formación para el Empleo
D. Arturo Fernández Villamandos
D^a M^a Jesús Gimeno Navarro

Comunidad Autónoma de País Vasco:
Servicio Vasco de Empleo (LANBIDE).
D. Javier Iñiguez del Val
D. Juan Carlos García Rejas
D^a Itziar Etxebarría Lamborena
D. Antonio Igea Sesma
D^a María Brenilla Martínez

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

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):
Subdirección General de Políticas Activas de Empleo
*D^a Begoña Arranz Sebastián, D^a Almudena Jaspe Rodríguez, D. Cecilio Jiménez Alonso,
D^a Loreto González-Conde López, D^a Ana M^a Martínez Lago, D. José Prado Valle, D^a Mar
González García, D^a Marisa Villalobos Saavedra*

El objetivo fundamental de este grupo técnico ha sido la elaboración del Plan anual de evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo 2011. Para su elaboración se ha conjugado la celebración de una reunión presencial, la cual se describe seguidamente, con el trabajo vía electrónica. La reunión presencial celebrada:

1ª reunión presencial GT celebrada el 5 de junio de 2011, en los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo Estatal con el siguiente orden del día:

1. Plan Anual de Evaluación FPE 2011: estructura, contenidos, indicadores y calendario de actuación.
2. Evaluación de la formación vinculada a Certificados de Profesionalidad en el marco del Plan Anual de Política de Empleo 2012.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 37.2 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, el Plan se someterá a informe de la **Comisión Estatal de Formación para el Empleo**, figurando como punto 4 del Orden del día de la próxima reunión que se celebrará el 12 de julio de 2012 en la sede central del Servicio Público de Empleo Estatal.

7. ANEXO. EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN VINCULADA A CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

FINALIDAD Y OBJETO DE LA EVALUACIÓN

Con el fin de mejorar y favorecer la implantación efectiva de la formación vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo, se llevará a cabo una evaluación específica de esta formación dirigida a identificar grado de desarrollo adecuación y homogeneización en el proceso de implantación de la formación vinculada a certificados de profesionalidad por las distintas Administraciones competentes, en todo el territorio nacional, así como para determinar elementos que permitan establecer futuras actuaciones.

Aspectos tales como, los procedimientos de gestión y control implantados por las Administraciones competentes, así como la calidad de la formación impartida, son claves para asegurar un proceso de implantación adecuado y homogéneo en todo el territorio nacional.

El objeto, por tanto de esta evaluación, son las **acciones formativas vinculadas a Certificados de Profesionalidad, ya sean de itinerario completo o no, regulados a partir del Real Decreto 34/2008**, de 18 de enero.

Los ámbitos diferenciados a evaluar, que se describen a continuación, son:

- La oferta formativa implementada
- Los procedimientos de gestión y control implantados por las Administraciones competentes
- La calidad de la formación impartida.

A)- Evaluación de los procedimientos de gestión y control

Entre los procedimientos de gestión y control establecidos y regulados por las administraciones competentes se pueden establecer tres dimensiones:

1. Centro, en relación con:

- Acreditación.
- Difusión y publicidad de las acciones formativas.
- La formación impartida: planificación y evaluación (actas).
- El módulo de prácticas profesionales no laborales: Programación, mecanismos para la selección de empresas y convenios con las empresas.

2. Participantes, en relación con:

- El procedimiento de selección del alumnado: iniciativa/modalidad de formación, criterios de acceso del certificado de profesionalidad y pruebas de competencias básicas.
- Los mecanismos de control de la asistencia: comprobación de bajas y cobertura de vacantes.
- Evaluación del aprendizaje.
- El módulo de prácticas profesionales no laborales: exenciones y evaluación de las prácticas
- Solicitudes de acreditación: información y orientación.

3. Formadores, en relación con:

- Prescripciones: acreditación académica, experiencia profesional y competencia docente.

B)- Evaluación de la calidad de la formación impartida

En cuanto a la calidad de la formación impartida, los análisis tendrán en cuenta los siguientes elementos como foco de interés donde obtener información sobre la calidad más allá de los requerimientos normativos de obligado cumplimiento en relación con:

- **El centro:** programación de las acciones formativas, certificado de calidad, experiencia, procedimientos de información y orientación, innovación.
- **Los formadores:** perfil, formación inicial y continua, conocimiento de la formación vinculada a certificados de profesionalidad (estructura interna CdP)
- **Los participantes:** procedimientos de información y orientación sobre certificados de profesionalidad y acreditación.
- **El desarrollo de la acción formativa:** programación de MF/UF y MPNL.
- **La evaluación del aprendizaje:** métodos e instrumentos, referencia a las capacidades y criterios de evaluación del certificado de profesionalidad, actas de evaluación, evaluación MPNL.
- **El grado de satisfacción** con diversos aspectos del proceso de los implicados en el mismo: centros, alumnado, formadores y empresas colaboradoras en las prácticas.

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Una vez determinadas las dimensiones de la evaluación respecto a los procedimientos de gestión y control y a la calidad de la formación, a continuación se describe la metodología y las técnicas de investigación que se van a utilizar para llevar a cabo la evaluación.

La evaluación se desarrollará a partir de la explotación de la información procedente del sistema de indicadores pertenecientes al Plan de evaluación FPFE 2010, consolidados en este Plan de evaluación FPFE 2011, fundamentalmente en lo referente al ámbito de “oferta formativa implementada”:

CAL01 Grado de satisfacción general de los participantes con el curso

CAL02 Porcentaje de CdPs con centros acreditados

CAL03 Porcentaje de acciones formativas de itinerario completo sobre total de acciones vinculadas a la obtención de CdPs

CAL04 Porcentaje de acciones formativas de Cdp sobre total de acciones formativas

ECA10 Tasa de éxito formativo (Variable desagregación: Por tipo de especialidad: vinculada/no vinculada a la obtención de un CdP)

IMP03 Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación vinculada a certificados de profesionalidad

IMP04 Porcentaje de participantes en formación acreditable

Así mismo, las características de la presente Evaluación implican una metodología que comprende diferentes técnicas tanto de tipo cuantitativo como cualitativo en función del objeto y objetivo, así como la inclusión del análisis documental de fuentes de información secundaria que se consideren pertinentes.

Para la **evaluación de los procedimientos de gestión y control**, se realizará un análisis documental y entrevistas en profundidad a responsables de dichos procedimientos en todas las comunidades autónomas y en el ámbito del SEPE, lo que permitirá obtener una valiosa información de tipo cualitativo y cuantitativo.

En cuanto a la **evaluación de la calidad de la formación**, se realizarán encuestas telefónicas a una muestra de formadores para lo que será necesario elaborar un cuestionario con el que se recogerá información sobre su perfil, formación y otros aspectos relacionados con su tarea de formación. Además se organizarán seis grupos de discusión con los agentes implicados en la formación: responsables de los centros, participantes, formadores y empresarios. Cada grupo formado por entre 6 y 12 personas, y se celebrarán sesiones de aproximadamente 80 minutos de duración, donde se tratarán aspectos relacionados con:

- La formación vinculada a certificados de profesionalidad
 - Estructura formativa
 - Planificación impartición
 - Evaluación aprendizaje
- Acreditación y expedición de certificados de profesionalidad
- Información y orientación
- Los formadores
- Los centros de formación
- Grado de satisfacción
- Módulo de prácticas no laborales

8. GLOSARIO Y ACRÓNIMOS

GLOSARIO

Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. Iniciativa a través de la que se regula las subvenciones a acciones de investigación e innovación para la mejora del subsistema de Formación Profesional para el Empleo a nivel sectorial o intersectorial y de difusión del subsistema en su conjunto. Incluye también la subvención de acciones dirigidas a establecer un sistema de información y orientación profesional que dé asesoramiento al conjunto de los trabajadores, desempleados y ocupados, en relación con las oportunidades de formación y empleo y con la posibilidad del reconocimiento y acreditación de su cualificación.

Acción Formativa. Formación dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios, no pudiendo ser inferior a 6 horas lectivas.

Acción Formativa Finalizada. Aquella acción que ha terminado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre en el año objeto de evaluación.

Acciones formativas de las empresas. Modalidad de la Iniciativa de formación de demanda que junto con los permisos individuales de formación configuran dicha iniciativa.

Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados. Modalidad de formación de oferta cuyo objetivo prioritario es la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados en aquellos empleos que requiere el sistema productivo.

Acciones formativas que incluyen compromisos de contratación dirigidos prioritariamente a trabajadores desempleados. Modalidad de formación de oferta que se lleva a cabo mediante convenios suscritos por las administraciones competentes con las empresas, sus asociaciones u otras entidades que adquieran el citado compromiso de contratación.

Centro acreditado. Centro de formación que reúne los requisitos especificados en los reales decretos que regulan los distintos Certificados de Profesionalidad correspondientes a la formación que imparte, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos específicos establecidos por la administración pública competente.

Certificado de Profesionalidad. Instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición.

Colectivos prioritarios. Grupos específicos de trabajadores con prioridad para participar en las distintas iniciativas y modalidades de formación según lo dispuesto en la propia normativa reguladora del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo como los que se establecen en la política nacional de empleo y en la Estrategia Europea de Empleo.

Especialidades formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad. Oferta de formación profesional para el empleo vinculada al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.

Familia Profesional. Conjunto de cualificaciones en las que se estructura el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, atendiendo a criterios de afinidad de la competencia profesional.

Formación acreditable. Formación dirigida a la obtención de una acreditación oficial con validez en todo el territorio nacional. En el ámbito laboral se refiere a la obtención de Certificados de Profesionalidad.

Formación de demanda. Iniciativa de formación que realizan las empresas para sus trabajadores, que incluye acciones de formación y los permisos individuales de formación; con el objetivo de conseguir una mayor promoción de los trabajadores, así como una mejora de la competitividad de las empresas. Las empresas disponen de un crédito anual para financiar la formación de sus trabajadores cuya cuantía es susceptible de bonificación ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

Formación de oferta. Iniciativa de formación que tiene por objeto facilitar a los trabajadores, ocupados y desempleados, a través de convocatorias de subvenciones, una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones y para el acceso al empleo. Esta iniciativa comprende los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados.

Formación en alternancia con el empleo. Iniciativa de formación integrada por las acciones formativas de los contratos para la formación y por los programas públicos de empleo-formación, permitiendo al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.

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

Formación profesional para el empleo de las personas en situación de privación de libertad y de los militares de tropa y marinería que mantienen una relación laboral de carácter temporal con las Fuerzas Armadas. Modalidad de formación de la iniciativa de oferta que se desarrolla en el marco de los convenios suscritos por el Servicio Público de Empleo Estatal con las instituciones de la Administración General del Estado competentes en estos ámbitos.

Grupo formativo. Unidad de impartición en la que se organizan las acciones formativas, con un número máximo de 25 participantes en la formación presencial y con un máximo de 80 participantes por tutor en la formación a distancia o teleformación. Una acción formativa puede impartirse en uno o varios grupos, según el número de veces que se repita dicha acción.

Iniciativas de formación. Conjunto de actuaciones de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo y que son: la formación de demanda, la formación de oferta, la formación en alternancia con el empleo y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación. A su vez estas iniciativas comprenden diferentes modalidades de formación.

Itinerario completo de Certificados de Profesionalidad. Formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad que incluye la totalidad de los módulos formativos establecidos en los reales decretos reguladores del correspondiente certificado de profesionalidad.

Itinerario incompleto de Certificados de Profesionalidad. Formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad que no incluye la totalidad de los módulos formativos establecidos en los reales decretos reguladores del correspondiente certificado de profesionalidad.

Modalidad de formación. Las distintas variedades de formación que se pueden distinguir en las iniciativas de demanda, de oferta y en alternancia con el empleo.

Modalidad de Impartición. Formas de impartición de la formación, y que pueden ser: presencial, a distancia convencional, teleformación o mixta.

Multiparticipación. Situación en la que una persona participa en más de una acción formativa en el año objeto de evaluación. La realización de más de una acción formativa por una misma persona da lugar a tantos participantes como acciones haya realizado

Participante. Trabajador que participa en una acción formativa, sin tener en cuenta si un mismo individuo lo hace en más de una ocasión. Se contabilizan todas las participaciones en las acciones formativas.

Participante que abandona por colocación. Trabajador que participa en una acción formativa y que abandona por colocación antes de la finalización de la acción formativa.

Participante que abandona por otras causas. Trabajador que participa en una acción formativa y que abandona por otras causas distintas a la colocación antes de la finalización de la acción.

Participante que finaliza. Trabajador que participa en una acción formativa, y que finaliza la acción.

Participante que finaliza con evaluación positiva. Trabajador que finaliza una acción formativa y cuyos resultados de evaluación del aprendizaje son positivos.

Persona con distinto identificador de persona física. Trabajador con distinto identificador de persona física (NIF u otros) cuya participación en cada modalidad de formación se contabiliza una sola vez.

Persona desempleada que ha participado. Trabajador que participa en formación profesional para el empleo, que se encuentra en situación de desempleo cuando se incorpora a la acción formativa.

Persona ocupada que han participado. Trabajador que participa en formación profesional para el empleo, que se encuentra en situación de ocupado cuando se incorpora a la acción formativa.

Permiso Individual de Formación. Permiso autorizado por la empresa a un trabajador, para realización de un curso, dirigida a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los títulos y los certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales.

Planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados. Modalidad de la iniciativa de formación de oferta. Estos Planes podrán ser intersectoriales y sectoriales. Los planes de formación intersectoriales se componen de acciones formativas dirigidas a la adquisición de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores. Los planes de formación sectoriales se compondrán de acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un sector productivo concreto, y van dirigidas fundamentalmente a satisfacer necesidades específicas de formación del mismo.

Prácticas profesionales no laborales. Prácticas de los beneficiarios desempleados que se realizan en las empresas teniendo en cuenta su adecuación al territorio donde se realicen y al mercado de trabajo correspondientes al mismo, pudiendo tener lugar, bien simultánea-

mente a la realización de la acción formativa o una vez finalizada cuando se haya superado la misma con evaluación positiva.

Programas específicos. Modalidad de formación de la iniciativa de oferta que tiene como objetivo la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.

Programas públicos de empleo-formación. Modalidad de formación en alternancia con el empleo que tiene como finalidad mejorar la cualificación y las posibilidades de empleo de determinados colectivos de desempleados. Durante el desarrollo de estos programas, los trabajadores participantes reciben formación profesional adecuada a la ocupación a desempeñar en alternancia con el trabajo y la práctica profesional. Incluye Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo.

Registro Estatal de Centros y entidades de formación. Registro del Servicio Público de Empleo Estatal que se mantiene permanentemente actualizado de forma coordinada con los correspondientes registros autonómicos. Está integrado por los centros y entidades de formación enumerados en el art. 9.1 del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo para impartir la formación contemplada en el citado Real Decreto cuando se hallen inscritos y, en su caso, acreditados en el Registro de la Administración pública competente.

ACRÓNIMOS

AAFF. Acciones Formativas
BOE. Boletín Oficial del Estado
CAL. Calidad
CC.AA. Comunidad Autónoma
CC.OO: Comisiones Obreras
CdP. Certificado de Profesionalidad
CEOE. Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME. Confederación Española de la Pequeña y Media Empresa
CNAE. Clasificación Nacional de Actividades Económicas
Data WH. Data Ware House
ECA. Eficacia
ECI. Eficiencia
ECYL. Servicio Público de Empleo de Castilla y León
EMCAN. Servicio Cántabro de Empleo
EPA. Encuesta de Población Activa
ET,CO,TE. Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo
FCO. Formación Complementaria
FPE. Formación Profesional para Empleo
FTfe. Fundación Tripartita de Formación para el Empleo
GT: Grupo de Trabajo
IMP. Impacto
IMSERSO. Instituto de Mayores y Servicios Sociales
INAEM. Instituto Aragonés de Empleo
INE. Instituto Nacional de Estadística
IPREM. Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples
LANBIDE. Servicio Vasco de Empleo
MF. Módulo formativo
MPNL. Módulo prácticas no laborales
OCDE. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
PIF. Permiso Individual de Formación
PPNL. Prácticas Profesionales no laborales
REA. Realización
SAE: Servicio Andaluz de Empleo (SAE).
SEFCARM. Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia
SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal
SEPECAM. Servicio Público de Empleo de Castilla La Mancha
SEPEPA. Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias
SERVEF. Servicio Valenciano de Empleo y Formación
SEXPE. Servicio Extremeño Público de Empleo
SILET. Sistema de Información Laboral de Escuelas Taller
SOC. Servei d'Ocupació de Catalunya
SOIB. Servei d'Ocupació de les Illes Balears
TAS. Trabajo y Asuntos Sociales
TGSS. Tesorería General de la Seguridad Social
TIN. Trabajo e inmigración
UF Unidad formativa
UGT. Unión General de Trabajadores