



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



**SISTEMA
NACIONAL
DE EMPLEO**



RESUMEN EJECUTIVO DEL INFORME DE EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD, IMPACTO, EFICACIA Y EFICIENCIA DEL CONJUNTO DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO 2015-2016



**Universidad
Europea Madrid**

LAUREATE INTERNATIONAL UNIVERSITIES

Nota previa

Este documento es un Resumen Ejecutivo del Informe de Ejecución realizado entre los meses de noviembre de 2017 y mayo de 2018, siguiendo la metodología del *Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo 2015 y 2016*, el cual fue sometido a informe de la Comisión Estatal de Formación Profesional para el Empleo del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 27 de julio de 2017. El Informe de Ejecución, a su vez, se sometió a informe del Consejo del Sistema Nacional de Empleo el 7 de noviembre de 2018, tal y como establece el artículo 21.1 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre. Este documento se puede consultar en www.sistemanacionalempleo.es

Los datos incluidos en este documento no tienen que coincidir necesariamente con los proporcionados a través de otras fuentes oficiales, ya que para su cálculo se ha seguido la metodología específica definida en el citado Plan anual de evaluación de la formación profesional para el empleo 2015-2016.

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

Equipo investigador de la Universidad Europea, compuesto por:
Briones Bermejo, Almudena
Gómez Sota, Fátima
Molina García, María José
Muñoz Sepúlveda, Jesús
Moldes Farelo, Rocío (Investigadora Principal)

Índice

1	Introducción.....	6
2	Metodología de trabajo	8
2.1	Metodología relativa al sistema de indicadores del PAE 2015-2016	8
2.2	Metodología común empleada en la evaluación complementaria cuantitativa y cualitativa dirigida a preguntas clave orientadas por la Teoría del Cambio del Sistema de Formación Profesional para el Empleo y la evaluación específica sobre el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad.....	8
3	Sistema de indicadores del PAE 2015-2016	10
3.1	Informe de ejecución	10
3.1.1	Indicadores de calidad	10
3.1.2	Indicadores de realización	12
3.1.3	Indicadores de eficacia	14
3.1.4	Indicadores de eficiencia	23
3.1.5	Indicadores de impacto	25
4	Propuestas para establecer nuevos indicadores para determinar el impacto de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral en la competitividad de las empresas	29
4.1	Enjuiciamiento	29
4.1.1	Objetivos.....	29
4.1.2	Metodología.....	29
4.2	Propuestas de mejora. Conclusiones.....	32
5	Evaluación específica 2016 sobre la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje	34
5.1	Enjuiciamiento	34
5.2	Conclusiones y propuestas de mejora	42
6	Evaluación de la formación programada por las empresas (Fundae)	47
6.1	Objetivos.....	47
6.2	Metodología.....	47
6.3	Conclusiones	48
6.3.1	Garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, y en particular, de los más vulnerables	49
6.3.2	Contribución de la formación a la competitividad de las empresas	50



6.3.3 El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo	51
6.3.4 Eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos	52
6.3.5 Evaluar en qué medida los cambios introducidos en estos ejercicios (2015-2016) en el diseño, los procesos e instrumentos de gestión de la iniciativa determinan los resultados obtenidos de la evaluación.....	53



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



1 Introducción

El Informe de ejecución del Plan Anual de Evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo 2015-2016, supone el siguiente paso a un proceso iniciado en 2010, que se realiza bajo el marco normativo establecido por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que a través de su artículo 37, determina el desarrollo de un plan de evaluación anual, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con los órganos o entidades correspondientes de las comunidades autónomas, que pueda servir para introducir mejoras en el funcionamiento del sistema.

En este sentido, el Plan Anual de Evaluación 2015-2016 cuenta con 4 bloques de análisis diferenciados:

- Bloque I: Análisis y tratamiento detallado de los resultados de los 29 indicadores de medición incluidos en el sistema de evaluación.
- Bloque II: Propuesta para establecer nuevos indicadores para determinar el impacto de la formación profesional para el empleo en la competitividad de las empresas.
- Bloque III: Evaluación específica sobre la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y aprendizaje.
- Bloque IV: Resumen de las evaluaciones de la formación de demanda (formación programada por las empresas) 2015 y 2016 promovidas por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

A continuación, se describen las principales novedades del bloque I del PAE 2015 y 2016, en relación a años anteriores:

- La entrada en vigor de la **Ley 30/2015**, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral y su posterior desarrollo recogido en Real Decreto **694/2017**, de 3 de julio, en su **Artículo 2, Apartado 3**, ha supuesto una profunda reforma del sistema. Como era de esperar, esta reforma ha supuesto un importante esfuerzo de adaptación a los nuevos procedimientos de gestión, seguimiento y control para el conjunto de agentes que componen el SNE. Sin embargo, esta situación también ha provocado, en algunos casos, retrasos significativos en las **convocatorias públicas de subvenciones** o, incluso, la ausencia de las mismas en 2015 y 2016.
- Inicio de la utilización del Sistema Integrado de Información de Formación Profesional para el Empleo-Datos Comunes de Formación (DCF) como fuente de información primaria. Específicamente, existen dos comunidades autónomas, Cataluña y País Vasco, que ya han comenzado a utilizar este nuevo sistema.

El desarrollo del bloque II incluye propuestas de mejora para establecer nuevos indicadores que permitan determinar el impacto de la formación profesional en el empleo sobre la competitividad de las empresas; todo ello, en base al análisis de las experiencias desarrolladas en el mundo académico.

En este trabajo se ha abordado un análisis macro y mesoeconómico de la incidencia de la formación profesional en el empleo sobre la competitividad empresarial en el periodo 2015-2016 para España y sus Comunidades Autónomas. Mediante el modelo diseñado y desarrollado, se verifica que la formación profesional para el empleo es una vía para lograr incrementar la competitividad de empresas y regiones.

Una de las conclusiones obtenidas lleva a entender que el modelo es sólo parcial y resulta insuficiente para profundizar en la medición. Es necesario complementar el análisis con un modelo de corte microeconómico. Planteamos la necesidad de realizar un trabajo de campo (con

encuesta) para el futuro, donde a partir de un análisis cualitativo pueda llevarse a cabo uno de carácter cuantitativo. En este trabajo solo esbozamos algunos elementos de lo que sería.

La finalidad del bloque III es analizar y valorar las condiciones de desarrollo de la actividad formativa inherente a los contratos de formación y aprendizaje durante el año 2016. La metodología aplicada se articula en torno al análisis de la normativa vigente, la comparación con el modelo de formación profesional de Alemania, combinada con el análisis estadístico y un trabajo de campo basado en la realización de 32 entrevistas semiestructuradas.

El trabajo se presenta estructurado en tres partes: la primera, de carácter introductorio, presenta una breve descripción de las medidas que en el marco de la Unión Europea se han puesto en marcha cara al impulso de los sistemas de formación profesional dual, las características de su implantación en el contexto español y su estilo de gobernanza en comparación con el modelo alemán. La segunda parte se centra en el análisis y evaluación de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, articulado en torno a sus dos elementos constitutivos: los certificados de profesionalidad y el contrato para la formación y el aprendizaje. En la última parte se desarrollan una serie de propuestas de mejora, a partir de la información obtenida en el proceso de análisis, orientadas a mejorar la implementación del modelo dual en el sistema de formación profesional para el empleo de ámbito laboral.

En el cuarto bloque, sobre formación programada por las empresas (Fundae) se realiza una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas. Se recogen las principales conclusiones y recomendaciones de la Evaluación de la iniciativa de formación programada por las empresas (ejercicios 2015 y 2016).

En la evaluación se han tenido en cuenta dos objetivos de análisis, por un lado la valoración del grado en el que esta iniciativa contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la reforma del sistema de formación para el empleo establecidos en el Acuerdo del 29 de julio de 2014, los objetivos estructurales; y por otro, en qué medida los cambios introducidos en la gestión de la iniciativa durante los años 2015 y 2016, y provocados por la entrada en vigor de la nueva normativa, explican o determinan los resultados de la evaluación, objetivos coyunturales.

El planteamiento metodológico de la evaluación es explicativo y propositivo, con el fin de realizar propuestas de actuación basadas en los resultados obtenidos, identificando las desviaciones y mejoras respecto de los objetivos propuestos, así como las causas que han motivado dichos resultados.

2 Metodología de trabajo

El presente informe de ejecución es el resultado de la labor de evaluación realizada a partir del contenido que se recoge en el Plan Anual de Evaluación de la formación profesional para el Empleo 2015 y 2016, en el que se fijan los objetivos, metodología y alcance de la evaluación, y que fue sometido a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el día 27 de julio de 2017.

Para facilitar su lectura y comprensión es necesario distinguir dos metodologías de trabajo diferenciadas, la primera relativa al tratamiento de la información recogida a través del sistema de indicadores descrito en el PAE y la segunda correspondiente a la evaluación complementaria realizada a través de técnicas cuantitativas y cualitativas que han permitido profundizar en ciertos aspectos del sistema de formación profesional para el empleo.

2.1 Metodología relativa al sistema de indicadores del PAE 2015-2016

El Plan de Evaluación 2015-2016 tiene, como en los informes anteriores, la finalidad de diseñar un proceso de evaluación que proporcione información de utilidad al Sistema Nacional de Empleo, de manera general, y a todos los actores y responsables de las distintas iniciativas y modalidades de formación.

A este respecto, es necesario mencionar que las diferentes **fases** y **características** que componen la metodología empleada para el desarrollo del informe de ejecución del Plan Anual de Evaluación 2015-2016 (fuentes de información, recogida de datos, obtención de resultados de los diversos indicadores, análisis y tratamiento de los resultados de los indicadores del plan de evaluación, y revisión y validación de los resultados por parte de los agentes del SNE) han sido las mismas que las utilizadas en la elaboración del Plan Anual de Evaluación 2014.

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

La metodología aplicada se articula en torno al análisis de:

- Normativa Vigente para el desarrollo e implementación de la FP Dual, centrada especialmente en la regulación de los Certificados de Profesionalidad y los Contratos para la Formación y el Aprendizaje.
- Revisión de Informes realizados por diferentes organismos públicos y privados en relación al proceso de implementación de la FP Dual en España.
- Revisión de artículos científicos especializados en el análisis de modelos de éxito de FP Dual en diferentes países.
- Revisión de literatura especializada que permita la comparación del sistema de FP Dual entre el modelo español y el modelo de alemán.
- Realización de 32 entrevistas semiestructuradas a los principales actores que participan en el desarrollo de la FP Dual en España, que posibilite la aplicación de un análisis cualitativo

en ausencia de otras fuentes de información, derivada de la escasa institucionalización del sistema.

De este modo, el uso de los métodos y técnicas cualitativas ha permitido recabar información y valoraciones con un importante grado de profundidad. Estas informaciones han sido utilizadas, principalmente, para conocer el discurso de actores participantes de la evaluación con una visión más global y/o estratégica del sistema, o bien, para buscar el contraste de opiniones y valoraciones entre los diferentes interlocutores, (Administración, Organizaciones Empresariales, Organizaciones Sindicales y Entidades Formativas) indagando en aquellos lugares compartidos del discurso o poniendo en relevancia los desacuerdos.

El guion de la entrevista, uno de los instrumentos centrales de la investigación, a partir del cual recogeremos el discurso de los entrevistables y cuyos núcleos temáticos guiarán el análisis de los discursos y la evaluación cualitativa, se articuló en torno a los siguientes puntos:

- Bloque I. El modelo de formación dual en España
- Bloque II. Elementos claves del Modelo: el Contrato de Formación y Aprendizaje y los Certificados de Profesionalidad.
- Bloque III. El papel de los Centros de Formación y Asociaciones
- Bloque IV. El papel de las Organizaciones Empresariales
- Bloque V. El Papel de las Organizaciones Sindicales
- Bloque VI. Propuestas de mejora

3 Sistema de indicadores del PAE 2015-2016

3.1 Informe de ejecución

3.1.1 Indicadores de calidad

CAL01	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados en los cursos
CAL02	% de certificados de profesionalidad con centros acreditados
CAL03	% de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad
CAL04	% de acciones formativas de certificado de profesionalidad sobre total de acciones formativas
CAL05	% de centros de FPE que disponen de certificados de calidad acreditados (EFQM, ISO u otros)

El grado de satisfacción general con la formación recibida (**CAL01**) es elevado y se mantiene más o menos constante en el entorno del 3,50 durante el periodo 2010-2015. Sin embargo, los datos de satisfacción experimentados en el último año disponible, 2016, son ligeramente superiores a los observados en el periodo previo, situándose en 3,63. Desagregando por modalidad de formación, los resultados obtenidos revelan también altos niveles de satisfacción en los participantes, destacando la satisfacción de los planes de formación de ocupados (Convocat. Autonómica) y los planes dirigidos a personas en situación de privación de libertad.

Tabla nº 1. CAL01. Evolución del grado de satisfacción general de los participantes en la Formación Profesional para el Empleo durante los años 2010-2016

Año	Subsist. de FPE	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas priorit. a desemp.	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	n.d	n.d	3,56	n.d	n.d	n.d	3,54	n.d	n.d	n.d
2011	n.d	n.d	3,57	n.d	3,54	3,58	3,57	n.d	3,73	3,51
2012	3,56	3,49	3,56	3,49	3,53	3,61	3,52	3,47	3,70	3,50
2013	3,53	3,47	3,53	3,47	3,49	3,60	3,53	3,44	3,70	3,59
2014	3,50	3,50	3,50	3,50	3,49	3,59	3,47	3,44	3,67	3,45
2015	3,54	3,51	3,54	3,51	3,52	3,60	3,52	3,51	3,75	
2016	3,63	3,53	3,63	3,53		3,67	3,60	3,55	3,68	

El esfuerzo en la publicación de certificados y la acreditación de centros para su impartición continúa manteniéndose durante los años de vigencia del PAE, dando como resultado un 87,99% y un 90,57% de certificados con centros acreditados en 2015 y 2016, respectivamente (**CAL02**).

Tabla nº 2. CAL02. Evolución del porcentaje de certificados de profesionalidad con centros acreditados durante los años 2010-2016

Año	CAL02. % de certificados con centros acreditados	% de esfuerzo de acreditación (nuevas acreditaciones sobre nivel previo)	Nº de certificados aprobados	Nº de certificados con centros acreditados	% de incremento de certificados aprobados
2010	93,88%	n.d	98	92	n.d
2011	54,96%	133,70%	393	215	301,02%
2012	86,23%	66,05%	414	357	5,34%
2013	85,28%	18,49%	496	423	19,81%
2014	85,76%	18,20%	583	500	17,54%
2015	87,99%	2,60%	583	513	0,00%
2016	90,57%	2,92%	583	528	0,00%

Durante el año 2015 se observa una considerable reducción de las acciones formativas de itinerario completo (**CAL03**) respecto de los niveles previos, hasta situarse en el 19,72%. Sin embargo, los resultados del año 2016 muestran un aumento de más de 30 puntos porcentuales, alcanzado el 50,39%. Asimismo, esta tendencia se mantiene si se toman en consideración el porcentaje global de acciones formativas de itinerario completo.

Tabla nº 3. CAL03. Evolución del porcentaje de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad durante los años 2010-2016

Año	CAL03. % de acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad	CAL03. % global de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad
2010	33,00%	33,00%
2011	39,56%	39,48%
2012	27,93%	27,50%
2013	24,02%	25,85%
2014	41,39%	34,74%
2015	19,72%	17,05%
2016	50,39%	36,96%

La presencia de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad (**CAL04**) ha aumentado considerablemente en cada uno de los dos años considerados. Específicamente, este porcentaje se incrementó en más de 9 puntos porcentuales en 2015, hasta situarse en el 41,89% para las iniciativas de formación de oferta, y en algo menos de 5 puntos porcentuales en 2016, hasta alcanzar el 46,79%.

Tabla nº 4. CAL04. Evolución del porcentaje de acciones formativas de certificado de profesionalidad durante los años 2010-2016

Año	Sistema FPE	Acciones formativas en las empresas	Iniciativa de formación de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	n.d	n.d	11,40%	0,70%	9,10%	33,10%			
2011	1,49%	0,16%	10,21%	2,46%	4,83%	36,22%			
2012	2,01%	0,00%	18,99%	2,82%	8,12%	55,28%	31,36%	87,82%	35,19%
2013	2,37%	0,00%	33,98%	8,18%	18,64%	74,44%	26,96%	90,61%	50,67%
2014	2,13%	0,03%	32,33%	5,42%	20,95%	77,49%	27,54%	83,86%	52,94%
2015	2,49%	0,02%	41,89%	9,43%	23,14%	85,71%	24,86%	85,02%	
2016	1,84%	0,04%	46,79%		31,03%	60,33%	39,36%	91,41%	

El porcentaje de centros de formación profesional para el empleo que disponían de certificados de calidad (EFQM, ISO u otro) se incrementó de forma considerable en 2015, alcanzando el 42,31% (**CAL05**). Sin embargo, los datos de 2016 revelan una reducción de 13,48 puntos porcentuales respecto a los niveles del año previo, hasta situarse en el 28,83%.

Tabla nº 5. CAL05. Evolución del porcentaje de centros de FPE que disponen de certificados de calidad acreditados durante los años 2013-2016

Año	Nº Centros FPE	Nº Centros FPE con Certificados de Calidad Acreditados	% de centros con Certificados de Calidad Acreditados
2013	18.422	3.577	19,42%
2014	19.061	3.715	19,49%
2015	10.513	4.448	42,31%
2016	14.233	4.104	28,83%

3.1.2 Indicadores de realización

REA01	Participantes en programas públicos de empleo-formación
REA02	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas
REA03	Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

Durante los años 2015 y 2016 un total de 10.965 y 11.765 personas participaron en los programas públicos de empleo-formación (**REA01**), lo que supone una reducción considerable respecto a la participación observada en 2014.

Tabla nº 6. REA01. Evolución del nº de participantes en Programas Públicos de Empleo-Formación durante los años 2010-2016

Año	Nº de alumnos en Programas Públicos de Empleo-Formación	Escuelas Taller y Casas de Oficios	Talleres de Empleo
2010	27.591	8.842	18.749
2011	29.292	11.350	17.942
2012	24.088	13.436	10.652
2013	11.714	4.764	6.950
2014	20.713	7.086	13.627
2015	10.965	5.250	5.715
2016	11.765	4.832	6.933

La participación total en el conjunto de la formación profesional para el empleo alcanza los 4.215.483 participantes en 2015 (**REA02**), lo que supone un incremento del 5% sobre los participantes observados en 2014. Sin embargo, los datos del 2016 muestran una disminución cercana al 1,5% respecto del nivel previo, hasta situarse en 4.152.983 participantes. A este respecto, es necesario mencionar que todas las modalidades de formación, con la excepción de las acciones de formación en las empresas, han contado con un menor número de participantes en 2016 respecto al dato obtenido en 2014.

Tabla nº 7. REA02. Evolución del volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas durante los años 2010-2016

Año	Total	Iniciativa de formación de demanda		Iniciativa de formación de oferta					
		Acciones de formación en las empresas	Permisos individuales de formación	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	4.351.181	2.771.069	3.335	566.751	594.997	411.190	n.d	1.956	1.883
2011	4.398.341	2.986.493	4.634	441.012	660.323	302.631	n.d	1.898	1.350
2012	4.421.362	3.176.789	18.909	292.673	579.121	317.004	32.608	2.572	1.686
2013	4.048.728	3.224.182	30.226	232.480	266.473	269.070	21.505	3.463	1.329
2014	4.013.027	3.291.803	13.666	215.790	252.665	210.286	18.668	4.062	2.058
2015	4.215.483	3.576.748	9.403	168.830	205.472	236.452	11.554	3.645	0
2016	4.152.983	3.766.997	7.124	0	171.489	195.328	8.866	3.080	0

La evolución del volumen de ejecución física de las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación en el año 2015 (**REA03**) continúa la considerable tendencia decreciente que se inició en 2011. Específicamente, el número de acciones se redujo en 17 respecto al volumen observado en 2014. Sin embargo, en 2016 se observa un ligero incremento de 4 acciones sobre el dato obtenido en el año previo.

Tabla nº 8. REA03. Evolución del volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación durante los años 2010-2016

Año	Nº total de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación
2010	363
2011	236
2012	63
2013	48
2014	27
2015	10
2016	14

3.1.3 Indicadores de eficacia

ECA01	Grado de ejecución financiera
ECA02	Duración media de la formación impartida
ECA03	Duración media de los Permisos Individuales de Formación
ECA04	Duración media de las prácticas profesionales no laborales
ECA05	Tasa de multiparticipación
ECA06	Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación
ECA07	Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales
ECA08	Tasa de abandono por colocación
ECA09	Tasa de abandono por otras causas
ECA10	Tasa de éxito formativo
ECA11	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados
ECA12	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados
ECA13	Tasa de cobertura de bonificación de empresas

A lo largo de los siete años objeto de evaluación del PAE (2010-2016), el descenso en la asignación económica ha sido continuo en todas las modalidades de la formación de oferta hasta el año 2015. En el año 2016 se revierte ligeramente la tendencia para todas las modalidades.

La modalidad que ha sufrido mayor disminución es la de las acciones dirigidas prioritariamente a desempleados que de 2010 a 2015 ha perdido más de 394.000.000€. En 2016 esta modalidad experimentó una ligerísima recuperación respecto de 2015 de 10.336.599 €. Siendo la pérdida total desde 2010 a 2016 de más de 384.000.000€. La formación dirigida a militares de tropa y marinería es está sin asignación en 2015 y 2016.

La financiación asignada a las acciones de formación en la empresa y a los programas de formación en alternancia con el empleo han sufrido un incremento a lo largo de los años de vigencia del PAE (2010-2016), de más de 102.000.000,00€ en el caso de la formación de demanda, y algo más de 8.000.000,00€ en el caso de los Programas Públicos de Empleo – Formación. No obstante, hay que señalar que en 2015 se rompió la tendencia alcista en el caso de los Programas Públicos de Empleo – Formación que cedió más de 45.000.000€ respecto a la dotación del año 2014. En 2016 se recuperó de nuevo el incremento de dotación presupuestaria.

Por último, hay que indicar que la iniciativa a la que menos presupuesto se dedica es la de las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que también ha sufrido un brusco descenso en el importe asignado, de más de 26.000.000 €, desde 2010.

Al igual que ocurre con el presupuesto asignado, durante el año 2015 se puede apreciar un descenso de forma generalizada del grado de ejecución financiera (**ECA01**) en todas las modalidades de formación, a excepción de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados que sufren un incremento mínimo y a la formación en alternancia con el empleo que experimenta un incremento notable respecto de 2014.

Por lo que respecta al año 2016, se aprecia un incremento generalizado del grado de ejecución financiera en todas las modalidades de formación, a excepción de la formación de demanda y de la formación en alternancia con el empleo que experimentan descensos respecto de 2015, siendo más acusado en el caso de la última modalidad de formación señalada.

Tabla nº 9. ECA01. Evolución de los presupuestos asignados al Sistema durante los años 2010-2016

Año	Acciones de apoyo y acomp. a la formación	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta						Formación en alternancia con el empleo
		Acciones de formación en las empresas y PIF	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2010	27.541.763€	507.820.370€	428.543.790€	380.942.385€	914.902.845€	n.d	4.643.960€	3.748.530€	n.d
2011	13.325.401€	518.508.370€	391.296.020€	349.652.586€	775.871.690€	n.d	4.643.960€	3.748.624€	n.d
2012	n.d	575.000.000€	142.020.270€	130.555.010€	675.553.056€	41.921.905€	4.643.960€	3.748.620€	194.410.350 €
2013	n.d	575.000.000€	140.019.714€	128.996.970€	675.945.330€	41.331.376€	4.570.120€	3.689.021€	194.410.350 €
2014	1.977.223€	582.241.360€	181.351.090€	122.746.358€	624.464.101€	n.d	4.570.120€	3.799.690€	240.141.968€
2015	1.174.885€	605.000.000€	188.568.860€	103.226.773€	519.967.179€	n.d	4.570.120€	0€	193.132.215€
2016	1.000.000€	610.000.000 €	194.301.350	108.472.542€	530.303.778€	n.d	4.570.120€	0€	202.446.082€

Tabla nº 10. ECA01. Evolución del grado de ejecución financiera durante los años 2010-2016 (obligaciones reconocidas)

Año	Acciones de apoyo y acomp. a la formación	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta						Formación en alternancia con el empleo
		Acciones de formación en las empresas y PIF	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Programas de ET, CO y TE
2010	96,14%	95,13%	99,62%	60,85%	78,70%	n.d	99,95%	100,00%	n.d
2011	70,21%	100,00%	99,60%	61,70%	59,42%	n.d	100,00%	99,96%	n.d
2012	n.d	96,87%	98,93%	60,40%	46,57%	98,94%	99,92%	100,00%	96,20%
2013	n.d	100,53%	99,93%	60,72%	35,40%	99,97%	99,46%	99,95%	60,07%
2014	61,69%	100,00%	48,68%	55,55%	35,46%	n.d.	94,22%	99,99%	48,77%
2015	100%	86,41%	8,32%	42,07%	36,88%	n.d	59,99%	n.d	78,82%
2016	n.d.	82,33%	15,83%	56,66%	40,87	n.d	87,33%	n.d	54,52%

Respecto a la duración media de las acciones formativas (**ECA02**), en todas las modalidades de formación, se ha disminuido la duración media de la formación impartida a lo largo de los años de vigencia del PAE, a excepción de los planes de formación de ocupados (Convocat. Autonómica) que en 2014 experimenta un incremento bastante notable de la duración media de sus acciones, respecto al 2010. A partir de ese año, en 2015 y 2016 se ha mantenido la tendencia alcista de la duración media de la formación de los planes de formación de ocupados (convocatoria autonómica).

La reducción más notable de la duración media está en la formación dirigida a personas en situación de privación de libertad, con una disminución de más de 200 horas en 2015 y 2016. En estos dos años no habido formación para los militares de tropa y marinería.

En el año 2015 incrementa su duración media, respecto al año anterior, los planes de formación de ocupados (Convocat. Estatal) y disminuye la duración media de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.

En el año 2016 incrementa su duración media, respecto al año anterior, la formación dirigida a personas en situación de privación de libertad y disminuye nuevamente la duración media de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados respecto de la de 2015.

Tabla nº 11. ECA02. Evolución de la duración media de la formación impartida durante los años 2010-2016 (horas)

Año	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta				
	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	48,00	80,00	62,20	304,90	542,00	381,00
2011	47,84	67,94	63,65	357,00	531,00	390,00
2012	45,02	81,95	62,79	312,43	476,96	410,28
2013	43,75	76,63	57,44	252,58	412,30	428,87
2014	41,53	77,79	111,11	296,87	376,89	380,00
2015	40,96	104,97	64,20	274,63	317,62	n.d
2016	31,69	n.d	78,88	259,41	336,72	n.d

En lo que respecta a los permisos individuales de formación, (**ECA03**) hasta 2012 se observa una clara tendencia a la reducción en la duración de los PIF concedidos, siendo este descenso menos acusado en el caso de las mujeres (8,76 horas) frente a los hombres (37,40 horas). A partir de 2013, la duración se incrementa en líneas generales y en 2014 continúa aumentando notablemente, especialmente en el caso de los hombres, con un aumento de 34,42 horas, respecto al año anterior. En 2015 y 2016 se revierte de nuevo la tendencia alcista iniciada en 2013 y se vuelve a reducir y la duración de los PIF concedidos, siendo menor en el caso de los hombres en 2015 con una reducción de 4,64, respecto al año anterior. La reducción en 2016 es similar para ambos sexos.

Tabla nº 12. ECA03. Evolución de la duración media de los permisos individuales de formación durante los años 2010-2016 (horas)

Año	Duración media		
	Global	Mujeres	Hombres
2010	83,20	79,00	87,10
2011	78,52	78,19	78,73
2012	53,08	70,24	49,70
2013	61,90	73,85	59,35
2014	87,63	75,56	93,77
2015	80,33	65,16	89,13
2016	79,70	64,76	88,69

Tabla nº 13. ECA03. Distribución en la concesión de los Permisos Individuales de formación durante los años 2010-2016

Año	Nº de PIF finalizados		
	Global	Mujeres	Hombres
2010	3.335	1.597	1.738
2011	4.634	1.837	2.797
2012	18.909	3.109	15.800
2013	30.226	5.318	24.908
2014	13.666	4.604	9.062
2015	9.403	3.451	5.952
2016	7.124	2.676	4.448

La evolución de la tasa de multiparticipación (**ECA05**) a lo largo de los años de vigencia del PAE ha sido diferente en cada modalidad de formación.

En las acciones de formación en las empresas, la tasa ha ido aumentando a lo largo del tiempo, por el contrario, en los planes de formación de ocupados (Convocat. Estatal) la tasa disminuyó hasta 2013 y en 2014 y 2015 sube ligeramente.

En la formación gestionada por las comunidades autónomas, los resultados también varían, y aunque en 2012 en ambas modalidades se produce un aumento respecto a 2011, en los planes de formación de ocupados a partir de 2012 se produce una disminución que se revierte en 2015 y 2016. Finalmente, en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, en 2015 la tasa sube respecto al año anterior y en 2016 vuelve a descender.

Tabla nº 14. ECA05. Evolución de la tasa de multiparticipación durante los años 2010-2016 (nº de acciones formativas por persona)

Año	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta		
	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados
2010	1,30	1,34	1,33	1,22
2011	1,31	1,29	1,33	1,12
2012	1,34	1,26	1,45	1,38
2013	1,35	1,14	1,32	1,62
2014	1,36	1,16	1,27	1,33
2015	1,41	1,17	1,35	1,40
2016	1,49	n.d	1,46	1,26

En cuanto a la distribución porcentual de horas por modalidad de impartición (**ECA06**), con carácter general, se puede afirmar que existe bastante estabilidad en las distribuciones porcentuales durante los cuatro años de análisis. Ninguna modalidad de impartición asciende o desciende de forma generalizada, sino en función del año o modalidad de formación de que se trate.

En el caso de la modalidad de impartición presencial, se aprecia un ligero incremento en las acciones de formación en las empresas a lo largo de todo el periodo analizado, lo contrario de lo que ocurre en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, en las que la distribución de horas presenciales disminuye desde 2010 hasta 2013 para recuperar la tendencia creciente a partir de ese año y hasta el 2016. En el caso de los planes de formación de ocupados (Convocat. Autonómica), se produce un ligero descenso hasta el 2012, y a partir de ahí vuelve a aumentar notablemente en 2013 y 2014. Se reduce en 2015 y de nuevo vuelve a aumentar en 2016. La distribución de la presencia en los planes de formación de ocupados (Convocat. Estatal) ha sido la más inestable, con descensos y aumentos continuos a lo largo de los siete años de vigencia del PAE.

En el caso de la modalidad a distancia, se produce un ligero retroceso en la formación de demanda para prácticamente desaparecer en las modalidades de formación de oferta, debido a la cada vez más frecuente programación de certificados de profesionalidad y a la desaparición de la modalidad a distancia en las convocatorias de subvenciones en planes estatales.

En la modalidad de teleformación, se aprecia un incremento progresivo a partir de 2011 en las acciones de formación en las empresas. En 2016 el incremento respecto al año anterior es sustancial registrando el mayor nivel de todos los alcanzados durante el periodo de vigencia del PAE.

Las acciones prioritariamente dirigidas a trabajadores desempleados, que también incrementó los porcentajes en esta modalidad a partir de 2011, sufre un ligero descenso en 2013 para casi prácticamente desaparecer en 2014 y 2015. En 2016 sigue en niveles prácticamente nulos. En los planes de formación de ocupados (Convocat. Autonómica), el aumento de la teleformación es notable hasta 2012, y a partir de ese momento muestra subidas y bajadas en los años 2014, 2015 y 2016.

Tabla nº 15. ECA06. Evolución de la distribución porcentual por modalidades de impartición durante los años 2010-2016

Modalidad Presencial				
Iniciativa de formación de demanda		Iniciativa de formación de oferta		
Año	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados
2010	18,40%	17,90%	53,00%	100,00%
2011	18,50%	21,29%	45,04%	97,01%
2012	19,46%	17,33%	44,51%	95,62%
2013	19,44%	41,40%	65,72%	95,55%
2014	21,22%	40,69%	78,90%	99,80%
2015	23,55%	54,45%	77,03%	99,96%
2016	34,99%	n.d	89,90%	99,79%
Modalidad Distancia				
Iniciativa de formación de demanda		Iniciativa de formación de oferta		
Año	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados
2010	63,90%	37,10%	10,10%	0,00%
2011	64,65%	28,95%	13,35%	0,09%
2012	62,02%	38,93%	9,91%	0,01%
2013	60,86%	0,00%	2,99%	0,09%
2014	57,89%	0,00%	0,81%	0,01%
2015	60,90%	0,00%	0,00%	0,00%
2016	0,00%	n.d.	0,04%	0,00%
Modalidad Teleformación				
Iniciativa de formación de demanda		Iniciativa de formación de oferta		
Año	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados
2010	12,30%	35,00%	18,50%	0,00%
2011	11,51%	37,92%	26,13%	2,91%
2012	12,77%	30,09%	29,04%	4,38%
2013	13,90%	54,04%	21,45%	4,35%
2014	14,40%	55,32%	18,17%	0,19%
2015	15,54%	45,55%	20,86%	0,04%
2016	65,01%	n.d	19,94%	0,21%

Desde 2012 hasta 2016 el porcentaje de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales (**ECA07**) en la modalidad de acciones dirigidas prioritariamente a desempleados ha mostrado oscilaciones con carácter general y de manera similar a en ambos sexos.

Tabla nº 16. ECA07. Evolución de la tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados durante los años 2012-2016

Año	% Global	% Mujeres	% Hombres
2010	8,70%	n.d	n.d
2011	5,90%	6,94%	4,95%
CAMBIO DE FUENTE DE INFORMACIÓN			
2012	20,46%	19,16%	17,92%
2013	27,03%	25,37%	24,72%
2014	11,97%	12,12%	11,52%
2015	10,73%	10,67%	11,13%
2016	18,08%	12,30%	13,33%

Tabla nº 17. ECA04. Evolución de la duración media de las Prácticas profesionales no laborales en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados durante los años 2012-2016

Año	Duración media PPNL
2010	131,28
2011	106,00
CAMBIO DE FUENTE DE INFORMACIÓN	
2012	111,06
2013	78,05
2014	147,25
2015	81,96
2016	58,48

La tasa de abandono de la formación por colocación en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados (**ECA08**) entre los años 2011 y 2013, indica una tendencia negativa de forma homogénea entre hombres y mujeres. Esta situación se revierte en 2014 y 2015 y vuelve a descender ligeramente en 2016. La evolución por sexos es similar a la de la tasa global.

Tabla nº 18. ECA08. Evolución de la tasa de abandono por colocación en acciones formativas acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, durante los años 2010-2016

Año	% Global	% Mujeres	% Hombres
2010	5,70%	5,30%	6,70%
2011	5,79%	5,38%	6,16%
2012	4,19%	3,64%	4,82%

Año	% Global	% Mujeres	% Hombres
2013	3,97%	3,35%	4,66%
2014	6,08%	5,43%	6,73%
2015	6,83%	5,98%	7,69%
2016	5,99%	5,47%	6,52%

En la evolución del indicador de la tasa de abandono por otras causas (**ECA09**), se aprecia una clara tendencia negativa partir del año 2014, con incrementos paulatinos en 2015 y 2016 en la tasa de abandono por otras causas, en todas las modalidades de formación, excepto en los programas específicos (Convocat. Estatal) y en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.

Tabla nº 19. ECA09. Evolución de la tasa de abandono por otras causas durante los años 2010-2016

Año	Iniciativa de formación de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas Específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	5,80%	n.d	n.d	12,00%	n.d	n.d	n.d
2011	9,87%	4,65%	6,90%	13,87%	n.d	26,66%	9,41%
2012	7,85%	4,35%	6,85%	12,37%	11,98%	20,33%	7,89%
2013	7,37%	4,78%	6,45%	9,73%	16,18%	15,10%	5,79%
2014	6,64%	5,45%	5,39%	8,45%	15,76%	13,39%	3,74%
2015	7,69%	6,27%	6,57%	9,24%	14,73%	13,72%	n.d
2016	8,11%	n.d	8,02%	8,04%	9,75%	13,51%	n.d

Respecto a la tasa de éxito formativo (**ECA10**), en la evolución del indicador a nivel global se aprecia una clara tendencia a la baja en 2015 respecto del año anterior y un ligero aumento en 2016 respecto del 2015. Se observa un comportamiento similar en la evolución desde en 2015 y 2016 de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.

En el caso de la formación destinada a personas en situación de privación de libertad, se produce un descenso en 2015 y una recuperación de aproximadamente un punto en 2016.

Tabla nº 20. ECA10. Evolución de la tasa de éxito formativo durante los años 2010-2016

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

2015	92,25%	95,51%	82,12%	n.d.
2016	92,61%	95,34%	83,24%	n.d.

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

El análisis de la evolución del indicador de la tasa de cobertura de trabajadores desempleados (**ECA11**), muestra un descenso constante a partir de 2012 que se acentúa en 2016 respecto del dato de 2015.

En 2015 se observa un ligero repunte respecto del dato de 2014 pero las tasas vuelven a caer en 2016.

En 2015, la tasa de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados alcanza el segundo máximo en la serie de los siete años de vigencia del PAE.

Tabla nº 21. ECA11. Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores desempleados, según paro registrado, durante los años 2010-2016

Año	Iniciativa de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2010	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
2011	11,22%	2,07%	3,22%	5,92%	n.d
2012	9,44%	1,45%	2,76%	4,58%	0,65%
2013	6,45%	1,34%	1,42%	3,27%	0,42%
2014	6,03%	1,03%	1,36%	3,25%	0,39%
2015	6,14%	0,93%	1,59%	4,90%	0,25%
2016	4,60%	n.d	1,30%	4,49%	0,21%

En cuanto a la tasa de cobertura de trabajadores ocupados (**ECA12**), muestra un descenso a partir de 2011, que continúa a lo largo de los años, hasta alcanzar en 2015 el valor más bajo de la serie. En 2016 la tasa analizada experimenta un abrupto crecimiento de casi 10 puntos porcentuales respecto del 2015.

Tabla nº 22. ECA12. Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores ocupados durante los años 2010-2016

Año	Iniciativa de oferta y demanda
2010	15,85%
2011	20,27%
2012	19,53%
2013	19,34%
2014	18,56%
2015	7,47%
2016	17,20%

La tasa global de cobertura de bonificación de empresas (**ECA13**) experimenta un aumento hasta 2012, año en el que alcanza el máximo valor, para luego descender sistemáticamente desde 2013 hasta 2016.

El análisis de la evolución por sector muestra en 2015 un descenso de la tasa en todos los sectores con respecto a los datos obtenidos en el año anterior, excepto en la hostelería.

En el 2016 el descenso de la tasa se materializa en todos los sectores.

Tabla nº 23. ECA13. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas durante los años 2010-2016

Año	Global	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Otros servicios
2010	20,80%	8,10%	29,70%	21,80%	21,40%	16,80%	19,50%
2011	23,71%	15,00%	37,00%	31,00%	n.d	35,00%	11,00%
2012	31,10%	44,18%	40,43%	30,02%	31,71%	29,16%	29,05%
2013	29,99%	11,64%	42,41%	28,44%	32,94%	30,97%	30,73%
2014	29,67%	12,39%	42,63%	30,13%	31,78%	31,26%	30,11%
2015	27,42%	9,93%	40,17%	29,40%	28,17%	34,25%	26,96%
2016	22,73%	7,68%	34,97%	25,59%	23,01%	25,87%	22,94%

Tabla nº 24. ECA13. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas según tamaño de empresa durante los años 2010-2016

Año	De 10 o menos personas empleadas	De 11 a 49 personas empleadas	De 50 a 249 personas empleadas	De 250 a 1.000 personas empleadas	De más de 1.000 personas empleadas
2010	16,90%*	44,60%**	70,20%	85,50%***	n.d
2011	20,18%	48,44%	71,29%	84,70%	90,20%
2012	26,89%	58,90%	81,44%	91,08%	94,65%
2013	26,02%	58,31%	81,97%	92,84%	95,98%
2014	25,70%	58,82%	83,37%	92,77%	98,02%
2015	23,37%	55,60%	83,31%	92,31%	95,39%
2016	18,47%	51,16%	81,21%	92,09%	96,81%

* En el PAE 2010 se computaban 1 – 9 trabajadores

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

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

3.1.4 Indicadores de eficiencia

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

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

El coste medio por participante y hora de formación en la iniciativa de oferta (**ECI01**) disminuye en 2015 en todas las modalidades de formación, con la excepción de las acciones formativas

dirigidas prioritariamente a desempleados, situándose para la totalidad de la iniciativa en 2,89 euros. En 2016, sin embargo, los resultados muestran un incremento en todas las modalidades de formación consideradas, siendo 5,41 euros el coste medio para el conjunto de las iniciativas de oferta.

Tabla nº 25. ECI01. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de oferta durante los años 2010-2016

Año	Iniciativa de formación de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	7,46	9,42	6,26	7,05	n.d	5,71	5,69
2011	n.d	13,65	5,53	5,49	n.d	6,31	7,86
CAMBIO EN LA METODOLOGÍA DE CÁLCULO DEL INDICADOR							
2012	4,20	6,92	3,08	3,81	4,49	4,84	5,84
2013	5,33	8,20	6,70	4,00	7,42	3,79	6,76
2014	3,81	4,30	4,31	3,46	n.d	3,31	5,04
2015	2,89	n.d.	3,52	3,55	n.d.	2,83	0,00
2016	5,41	n.d.	5,72	4,94	n.d.	4,58	n.d.

Por el contrario, en la formación de demanda, el coste medio por participante y hora de formación (**ECI02**) alcanza los 15,04 euros en 2015, lo que supone un aumento de 7,6 euros respecto al año anterior. Esta tendencia creciente también es observada en 2016, donde los resultados revelan un incremento en el coste medio de 3,42 euros, hasta situarse en los 18,46 euros.

Tabla nº 26. ECI02. Evolución del coste medio (euros) por participante finalizado y hora de formación de demanda durante los años 2010-2016

Año	Iniciativa de formación de demanda (obligaciones reconocidas)	Iniciativa de formación de demanda (con cofinanciación privada)	Acciones de formación en las empresas (con cofinanciación privada)	Acciones de formación en las empresas (sin cofinanciación privada)	Permisos individuales de formación
2010	3,61	n.d	n.d	n.d	n.d
2011	n.d	n.d	n.d	3,87	n.d
CAMBIO EN LA METODOLOGÍA DE CÁLCULO DEL INDICADOR					
2012	7,03	n.d	15,38	6,92	16,31
2013	7,19	15,45	15,46	7,00	15,21
2014	7,44	15,78	15,75	7,29	18,00
2015	15,04	n.d.	15,19	6,60	0,00
2016	18,46	n.d.	18,62	7,81	0,00

3.1.5 Indicadores de impacto

IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo
IMP02	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación no acreditable
IMP03	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable
IMP04	Porcentaje de participantes en formación acreditable
IMP05	Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto
IMP06	Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social

La tasa de mantenimiento en el empleo de las acciones de formación en las empresas (**IMP01**) se ha mantenido de forma más o menos estable en el entorno del 94% durante los dos años analizados. Específicamente, esta tasa se sitúa en el 93,73% y en el 94,08% en 2015 y 2016, respectivamente.

Tabla nº 27. IMP01. Evolución de la tasa de mantenimiento en el empleo en planes de formación de ocupados (Convocat. Autonómica) durante los años 2014-2016

Año	Acciones de formación en las empresas	PIF	Planes de formación de ocupados (Convocat. Estatal)	Planes de formación de ocupados (Convocat. Autonómica)
2014	93,76%	77,48%	92,09%	38,58% ^a
2015	93,73%	75,90%	92,42%	22,23% ^b
2016	94,08%	85,19%	--	17,89% ^c

^a En el PAE 2014 el resultado se calcula con los datos proporcionados por Aragón, Castilla y León, Cataluña, Ceuta, Islas Canarias, La Rioja y Melilla.

^b En el PAE 2015 el resultado se calcula con los datos proporcionados por Principado de Asturias, Illes Balears, Islas Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Región de Murcia, País Vasco, La Rioja, Ceuta y Melilla. Sin embargo, únicamente 8 regiones (Islas Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Región de Murcia, País Vasco, La Rioja, Ceuta y Melilla) cuentan con datos positivos de la tasa de mantenimiento.

^c En el PAE 2016 el resultado se calcula con los datos proporcionados por Aragón, Principado de Asturias, Illes Balears, Islas Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Madrid, Región de Murcia, País Vasco y La Rioja. Sin embargo, únicamente 6 regiones (Islas Canarias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Región de Murcia, País Vasco y La Rioja) cuentan con datos positivos de la tasa de mantenimiento.

La tasa de inserción laboral por cuenta ajena obtenida en la formación no acreditable (**IMP02**) han aumentado considerablemente en los dos años analizados, alcanzando un incremento de más de 12 puntos porcentuales desde el 2014 hasta el 2016. Específicamente, la tasa de inserción ha pasado del 28,65% en 2014 al 35,18% en 2015, hasta situarse finalmente en el 40,82% en 2016.

Tabla nº 28. IMP02. Evolución de la tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación no acreditable, durante los años 2010-2016

Año	Global	Mujeres	Hombres
2010*	49,81%	48,01%	51,80%
2011*	47,75%	46,39%	49,13%
CAMBIO EN LOS CRITERIOS DE EXTRACCIÓN DE LOS DATOS			
2012*	33,82%	33,18%	34,46%
2013*	36,88%	36,12%	37,64%
2014	28,65%	27,17%	30,16%
2015	35,18%	33,49%	36,73%
2016	40,82%	41,79%	39,76%

* Los datos anteriores a 2014 se refieren únicamente a la tasa de inserción laboral en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.

En el caso de la tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable (**IMP03**), se observa un ligero incremento en términos globales, donde se ha pasado del 39,49% en 2014 hasta el 41,33% en 2016.

Tabla nº 29. IMP03. Evolución de la tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable, años 2010-2016

Año	Global	Mujeres	Hombres	Itinerario completo	Itinerario incompleto
2010*	51,72%	50,94%	52,40%	54,56%	50,29%
2011*	47,00%	47,28%	46,93%	45,15%	48,30%
CAMBIO EN LOS CRITERIOS DE EXTRACCIÓN DE LOS DATOS					
2012*	36,48%	37,36%	35,29%	33,93%	37,18%
2013*	40,45%	40,72%	40,13%	37,33%	41,14%
2014	39,49%	38,44%	40,66%	38,87%	39,64%
2015	42,08%	41,43%	42,82%	42,77%	43,62%
2016	41,33%	40,02%	43,13%	47,97%	42,77%

* Los datos anteriores a 2014 se refieren únicamente a la tasa de inserción laboral en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.

El porcentaje de participantes de formación acreditable sobre el total de participantes (**IMP04**) alcanza en 2015 el 41,01% en la iniciativa de oferta, casi 10 porcentuales más que en 2014. Esta tendencia creciente se mantiene en 2016, donde la tasa se sitúa en el 49,66%. Desagregando por modalidad de formación, y con la excepción de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, los resultados muestran un mayor porcentaje de participantes en 2016 que en 2015.

Tabla nº 30. IMP04. Evolución del porcentaje de participantes en formación acreditable durante los años 2010-2016

Año	Iniciativa de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	3,20%	0,50%	3,20%	26,60%	n.d	n.d	n.d
2011	n.d.	2,21%	4,58%	35,22%	n.d	82,18%	23,39%
2012	22,40%	2,67%	11,09%	55,34%	30,92%	87,30%	39,50%
2013	33,59%	8,21%	16,81%	74,22%	35,25%	90,80%	57,19%
2014	31,61%	5,45%	17,67%	77,39%	29,70%	82,09%	58,46%
2015	41,08%	8,73%	21,48%	85,66%	32,10%	83,05%	n.d.
2016	49,66%	n.d.	36,81%	61,01%	42,37%	90,60%	n.d.

Por otro lado, en los programas públicos de empleo-formación (**IMP05**) la tasa de inserción laboral por cuenta ajena en 2015 es del 31,37%, lo que supone un aumento importante respecto a la tasa obtenida en 2014 (17,30%). Si se toman en cuenta los datos de 2016, los resultados revelan un incremento de casi 10 puntos porcentuales respecto a la tasa del año anterior, hasta situarse en el 41,11%.

Tabla nº 31. IMP05. Evolución del porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto durante los años 2010-2016

Año	% global de inserción de la Formación en alternancia con el empleo
2010	19,00%
2011	17,79%
CAMBIO EN LA DEFINICIÓN Y CÁLCULO DEL INDICADOR	
2012	24,36%
2013	25,39%
2014	17,30%
2015	31,37%
2016	41,11%

Por último, el porcentaje de participantes que han finalizado con evaluación positiva la formación realizada y que se han afiliado a la Seguridad Social, durante los 6 meses posteriores a su finalización, alcanza en el año 2015 el 40,87%. En el año 2016, este porcentaje disminuye ligeramente, hasta situarse en el 39,66%. **(IMP06)**. Ambos resultados se refieren a la media global de ambas iniciativas de formación consideradas.

Tabla nº 32. IMP06. Evolución de la tasa de inserción laboral según afiliación a la seguridad social durante los años 2013-2014

Año	Planes de Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autónoma)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2013	n.d.	n.d.	42,41%	47,25%
2014	53,63%	5,39%	44,65%	55,11%
2015	54,15%	21,60%	45,45%	59,25%
2016	n.d.	9,28%	50,93%	54,78%

4 Propuestas para establecer nuevos indicadores para determinar el impacto de la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral en la competitividad de las empresas

4.1 Enjuiciamiento

4.1.1 Objetivos

El desarrollo del bloque II *incluye propuestas de mejora para establecer nuevos indicadores que permitan determinar el impacto de la formación profesional en el empleo sobre la competitividad de las empresas; todo ello, en base al análisis de las experiencias desarrolladas en el mundo académico.*

Con este fin, se ha llevado a cabo un trabajo académico con el objeto de proponer nuevas formas que permitan determinar el impacto de la formación profesional para el empleo en la mejora de la competitividad de las empresas.

- En primer lugar, se ha revisado la literatura sobre experiencias desarrolladas en el mundo académico que tratan de determinar el impacto de la formación profesional en la competitividad empresarial.
- A partir de las referencias bibliográficas, se ha definido un modelo teórico de evaluación y se han formulado las hipótesis de trabajo.
- A continuación, se ha diseñado el planteamiento aplicado del modelo, seleccionando las posibles variables de análisis, tanto explicativas (relativas a la formación profesional en el empleo), como explicadas (que definen la competitividad).
- Una vez determinadas las variables, se ha elaborado la base de datos, a través de la recopilación de estadísticas de fuentes oficiales de información, para España y sus Comunidades Autónomas, en los años de análisis 2015 y 2016 (véase Anexo del bloque II).
- Con los datos recopilados, se ha ejecutado el modelo, contrastando las hipótesis de trabajo.
- Finalmente, se presentan las conclusiones, a partir de las cuales se proponen recomendaciones para la evaluación futura.

4.1.2 Metodología

En primer lugar, se ha recopilado la literatura sobre experiencias desarrolladas en el mundo académico que tratan de determinar el impacto de la formación profesional de los trabajadores en la competitividad de las empresas.

La respuesta a esta cuestión ha requerido analizar cómo la literatura ha vinculado la formación con la competitividad. Los enfoques teóricos (y también aplicados) disponibles señalan una relación entre el capital humano y el crecimiento a largo plazo y la mejora de productividad de empresas y economías (la base teórica se encuentra en Becker, 1964 y Romer, 1989). Dado que este nexo teórico es determinante en el planteamiento del modelo y en la selección de las variables a incluir, ha resultado necesario hacer una reflexión inicial sobre el propio concepto de competitividad y su medición.

El resultado de esta fase inicial ha sido, en la práctica, la decisión de cómo medir la competitividad, valorando y teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

- La primera posibilidad es la medición de la competitividad a través de índices compuestos ya existentes, entre los que se ha elegido el Índice de Competitividad Regional (RCI) publicado por la Comisión Europea. Tiene disponibilidad de datos a nivel de CCAA, para el año 2016. Es el más completo en cuanto al conjunto de elementos que determinan la competitividad. La ausencia de información publicada sobre competitividad empresarial (a nivel microeconómico), obliga a aproximarse al análisis desde un punto de vista mesoeconómico, en el que se considera el nivel regional de análisis.
- Una segunda alternativa, complementaria, es la medición de la competitividad a través de *proxys*, utilizando diferentes indicadores que sustentan, bajo los enfoques teóricos, la noción de competitividad. Esta posibilidad permite complementar la opción de utilización de un índice compuesto ya creado. La mayor parte de la literatura aplicada determina *proxys* de la competitividad empresarial, existiendo un uso mayoritario de la productividad y de la función de producción. No obstante, la noción de competitividad es más compleja y abarca un campo más amplio, por lo que en el presente modelo inicialmente se han considerado una amplia gama de variables vinculadas a la competitividad.
- Por otro lado, las variables que conforman la formación profesional en el empleo se han seleccionado incluyendo información sobre aspectos diversos, tales como: empresas y alumnos en formación profesional para el empleo, gastos de las empresas en formación, presupuestos públicos para formación, contratos y acreditaciones de formación.
- Sobre la relación entre ambas variables (competitividad y formación profesional para el empleo), existe amplia literatura de cómo la formación (en su concepto más general y sin distinguir) influye en el empleo, los salarios, los resultados empresariales y, sobre todo, en el valor añadido y la productividad. Sin embargo, la falta de estudios que miden específicamente la relación entre formación profesional en el empleo y competitividad empresarial es manifiesta. El objetivo del modelo aquí desarrollado es tratar de paliar una doble deficiencia. Por un lado, se concretan las variables de formación en indicadores relacionados con la formación profesional para el empleo y, por otro, se abarcan todas las dimensiones sobre las que se sostiene el concepto de competitividad.

A partir de las consideraciones anteriores se especifican las variables que pueden ser usadas en el modelo. Se han seleccionado las variables explicativas, independientes, relacionadas con la formación profesional en el empleo y las variables *proxys* de la competitividad, dependientes o explicadas en el modelo diseñado aquí. En concreto, se han seleccionado 20 indicadores para la variable explicada y 12 para las variables explicativas y se ha realizado la pertinente búsqueda y recopilación de los datos, teniendo en cuenta que estuviesen disponibles para España y sus CCAA en los años 2015 y 2016. La base de datos elaborada queda recogida en el Anexo del bloque II.

Sobre la base de las teorías existentes, se plantean las principales hipótesis de trabajo:

El primer grupo de hipótesis se relaciona con el concepto de competitividad empresarial:

- ↳ Competitividad y productividad se comportan de forma similar, de manera que se pueden tratar indistintamente, tal y como recogen los trabajos empíricos en la literatura académica.
- ↳ La competitividad está estrechamente relacionada con el PIB regional.
- ↳ La innovación es parte fundamental de la competitividad de las empresas.

Un segundo grupo de hipótesis de trabajo relaciona la formación en el empleo con la competitividad.

- ↳ La formación en la empresa lleva a mejorar la competitividad regional.

- ↳ La empleabilidad de las personas, a través de la formación para el empleo, conduce a incrementar la competitividad.

Así, se trabaja bajo la hipótesis principal:

- ↳ A mayor formación profesional para el empleo, mayor competitividad.

El modelo se basa en un análisis de dependencia lineal, que utiliza la base de datos especificada. Consta de dos partes:

- a. Contraste de la relación, mediante correlaciones observadas, entre el Índice de Competitividad Regional (RCI) con las variables *proxys* (para 2016, año del que el RCI posee datos) y entre las propias variables dependientes (para 2015). De este análisis se desprenden las variables dependientes correlacionadas. Este paso permite determinar qué aspectos se encuentran vinculados al concepto de competitividad regional en ambos años.
- b. Una vez conocidas las correlaciones anteriores, se aplica un análisis de correlaciones entre las variables dependientes seleccionadas y las variables independientes. A través de un modelo de regresión lineal simple, se extraen las relaciones más significativas para 2015 y 2016. Este paso determina la relación observada entre la formación profesional para el empleo y la competitividad regional.

Mediante el modelo diseñado y desarrollado, se contrastan las hipótesis de trabajo anteriores y se trata de dar un paso en la medición de la incidencia de la formación profesional en el empleo en la competitividad empresarial.

Sobre el primer grupo de hipótesis, relativas al concepto de competitividad empresarial, queda probado que el índice de competitividad regional RCI muestra una elevada correlación con el PIB per cápita regional, así como con la productividad del trabajo medida en personas y en horas. Asimismo, en 2016, aunque en menor medida, existe correlación entre el índice RCI y la intensidad de innovación en las empresas. Los resultados para 2015, sin la variable RCI, también muestran correlación entre las variables dependientes PIB per cápita regional y productividades laborales. Se puede afirmar, tras el modelo aplicado, que:

- La competitividad está estrechamente relacionada con el PIB regional.
- Competitividad y productividad se comportan de forma similar, de manera que se pueden tratar indistintamente, tal y como recogen los trabajos empíricos en la literatura académica.
- La innovación es parte fundamental de la competitividad de las empresas.

Sobre el segundo grupo de hipótesis, que vincula la formación en el empleo con la competitividad, hay que destacar que la variable de trabajadores formados en la empresa es la que resulta significativa sobre la competitividad regional tanto en 2016 como en 2015.

Ello refleja que la empleabilidad a través de la formación profesional en la empresa tiene una relación con la competitividad empresarial que finalmente se traduce en mayor competitividad regional y más riqueza para la CCAA. Se comprueba, por tanto, que:

- La formación en la empresa lleva a mejorar la competitividad regional.
- La empleabilidad de las personas, a través de la formación para el empleo, conduce a incrementar la competitividad.

Integrando los resultados de ambos bloques se deduce que la formación profesional en la empresa mejora la competitividad y el PIB per cápita regional, así como la productividad, verificando que en este caso que la formación profesional para el empleo es una vía para lograr incrementar la competitividad de empresas y regiones.

4.2 Propuestas de mejora. Conclusiones

En este trabajo se ha abordado un análisis macro y mesoeconómico de la incidencia de la formación profesional en el empleo sobre la competitividad empresarial en el periodo 2015-2016 para España y sus CCAA.

Una de las conclusiones obtenidas lleva a entender que el modelo si bien es útil, es sólo parcial y resulta insuficiente para profundizar en la medición. Las dos principales deficiencias se relatan seguidamente.

En primer lugar, la forma de medir la competitividad empresarial exige conocer la percepción de las empresas sobre esta variable. Existen múltiples visiones sobre ello relacionadas con: los precios y salarios y los costes empresariales y laborales, la innovación y el diseño de los productos, las ventas en el exterior y la introducción en nuevos mercados, la supervivencia de la empresa en el mercado, etc. Las variables existentes publicadas no recogen con exactitud la percepción de la empresa sobre su propia competitividad. Se recomienda plantear en el futuro un análisis microeconómico, donde las empresas definan “su propia competitividad” y expresen su percepción sobre ella.

Por ello, resulta necesario complementar el análisis con un modelo de corte microeconómico. En este trabajo solo esbozamos algunos elementos de lo que sería. Planteamos la necesidad de realizar un trabajo de campo (con encuesta) para el futuro, donde a partir de un análisis cualitativo pueda llevarse a cabo uno de carácter cuantitativo.

Esta solución también salva el obstáculo que supone un segundo problema: la limitada presencia de la formación profesional para el empleo en el tejido productivo español. Los resultados del modelo elaborado muestran que sólo una de las variables explicativas (medida por el número de participantes en formación para el empleo en empresas) está relacionada con la competitividad regional y sus proxys. Se concluye que muchos de los elementos relativos a la formación profesional en el empleo no se encuentran tan extendidos en el tejido productivo español como para tener incidencia en la competitividad conjunta de la región.

Un nivel micro (empresarial) permitiría delimitar una muestra de las empresas y de los alumnos que han utilizado el sistema de formación profesional para el empleo. Así, es necesario obtener una muestra representativa a partir de un registro de empresas que si utilizan alguna modalidad de la formación profesional para el empleo. Una muestra obtenida a partir de cualquier otra base de datos llevaría a conclusiones imprecisas.

No obstante, cabe la posibilidad de crear un grupo de control a partir de una base de datos genérica de empresas. Con las dos muestras se puede plantear un análisis que vincule en ambos grupos las variables formación y competitividad. Y ello permitiría, contrastando las mismas hipótesis, establecer diferencias entre ambos grupos con el fin de determinar si la formación profesional para el empleo es determinante en la competitividad empresarial.

De ambos grupos de empresas (y trabajadores en esas empresas) se extraería información sobre las variables de formación y de competitividad. En este caso se trabajaría sobre los indicadores mencionados y además sobre la percepción de la empresa sobre su competitividad.

En este trabajo sólo hay posibilidad de plantear la propuesta de análisis, pero en ningún caso de aplicar este modelo de evaluación, por no disponer de bases de datos adecuadas que cumplan las características descritas.

En un paso más, con la información cualitativa procedente del trabajo de campo, se podría plantear el diseño de dos indicadores sintéticos (de formación y de competitividad empresarial) a

nivel microeconómico, que incorporase las variables usadas. Con estos índices se llevaría a cabo un análisis cuantitativo. El fin es acercar el análisis a la realidad que se quiere abordar.

Por último, es importante añadir que el trabajo de campo permitiría determinar si los resultados de la formación profesional en el empleo en la competitividad de las empresas se alterarían según los datos de la empresa (localización, tamaño, sector de actividad, nivel tecnológico, etc); los datos de las personas en formación (sexo, edad, nivel educativo, ocupación, etc); y los datos sobre la formación (de demanda, de oferta o dual, el tiempo de duración del periodo de formación, si la formación es genérica o especializada, relacionada con TICs o idiomas, o con certificados de profesionalidad).

Un trabajo de campo de estas características permitiría distinguir el impacto de la formación profesional para el empleo sobre la competitividad empresarial, en función de lo anterior, ofreciendo la posibilidad de alcanzar conclusiones más precisas en el análisis.

5 Evaluación específica 2016 sobre la actividad formativa inherente a los contratos para la formación y el aprendizaje

5.1 Enjuiciamiento

La FP Dual se regula en el ordenamiento jurídico español a través del RD 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Se funda inicialmente, en virtud de este RD, el punto de partida de lo que será el sostén normativo de este modelo formativo en nuestro país, junto con lo previsto en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conteniéndose su regulación esencial, y diseñando una transición más fluida y eficaz desde la educación al empleo. En dicha norma se recoge que este tipo de formación puede desarrollarse tanto dentro del sistema educativo, dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, como en el ámbito laboral a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Es decir, bajo la misma designación se engloban dos iniciativas distintas, pertenecientes a diferentes sistemas o ámbitos de actuación. La definición que se formula en el artículo 2.1 del RD 1529/2012, gira en torno a dos grandes ideas. La primera de carácter estratégico, relacionada con la renovación de los contenidos y métodos pedagógicos mediante el acercamiento entre las entidades formativas y las empresas. Se trataría de contribuir al desarrollo de las competencias que están en el núcleo de la formación y permiten comprender el funcionamiento cotidiano de una empresa, tales como responsabilidad, trabajo en equipo, etc. y simultáneamente adquirir las habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de una profesión. El objetivo último sería reducir el desajuste existente entre las competencias adquiridas en el centro formativo y las exigencias de la empresa. La segunda, más operativa, se orienta a posibilitar que los jóvenes perciban un salario (o alguna forma de retribución económica), mientras obtienen una cualificación profesional y una experiencia laboral acreditada.

Tabla 5.1. Sistema de FP Dual en España, según sistema de pertenencia.

CARACTERÍSTICAS	ÁMBITO EDUCATIVO	ÁMBITO LABORAL
Objetivos	Mejorar cualificaciones Facilitar acceso mercado laboral Reducir riesgo abandono escolar	Completar formación Acreditar experiencia Especializar mano de obra
Destinatarios	Estudiantes con educación secundaria (16 años o más)	Trabajadores sin certificado profesional o un título FP (18/25 años) (RD 1529/2012, Art.6)
Articulación	Contrato de formación y aprendizaje. Convenios cooperación centros FP y empresas. Formación práctica en empresa al menos 33% (RD1529/2012, Art.28)	Contrato de formación y aprendizaje. Trabajo en empresa primer año 75%, segundo y tercero 85% del convenio colectivo aplicable (RD 1529/2012, Art.6)
Dependencia Institucional	Ministerio de Educación Cultura y Deporte	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Acreditación	Título Académico	Certificado de Profesionalidad. Acreditación laboral.
Tiempo de Duración	Generalmente dos años	Entre uno y tres años

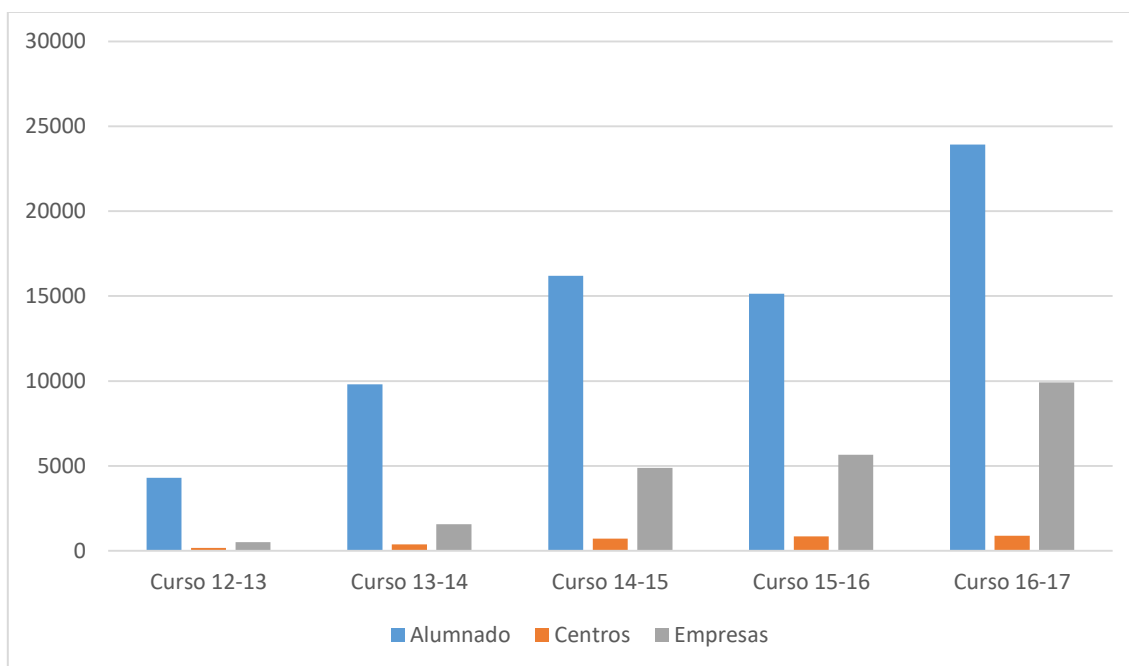
Fuente: Universidad Europea. A partir de Informe Iese, 2014.

En este contexto, la “aportación” de la FP Dual, es la alternancia entre el centro educativo y la práctica en el centro (o puesto) de trabajo en cortos intervalos de tiempo, sobre la idea de que las ocupaciones solo pueden aprenderse en un proceso real de trabajo, consiguiendo así la necesaria conexión entre formación impartida en los centros de FP y las demandas empresariales. En el

modelo de alternancia, los estudiantes, comúnmente designados como «aprendices», suelen tener estatus de asalariado, siendo por tanto retribuidos por su trabajo y protegidos por los derechos que contempla la legislación laboral y la negociación colectiva.

La lenta implantación de la FP Dual en España, coherente con el escaso apego a esta modalidad formativa que solo representa un 1,6% en el conjunto de la formación profesional, ha experimentado sin embargo un innegable avance en todos los elementos que la conforman. Como se observa en el siguiente gráfico, los alumnos han pasado de 4.292 en el primer año de implantación, a 23.919 en el curso 16/17. En este mismo período que sirve a la muestra, los centros han aumentado de 173 a 894; y el número de empresas participantes en esta modalidad se ha incrementado desde 513 a 9.916.

Gráfico 5.1. Evolución de la FP Dual.



Fuente: Universidad Europea. Ministerio de Educación Cultura y Deporte, varios años.

Aunque la evolución, en términos generales, está siendo favorable, nos encontramos con un crecimiento desigual en su implantación a nivel autonómico, motivado por dos razones fundamentales. Por un lado, la existencia o no de una “cultura industrial” articulada en torno a algún sector de actividad que haya dado lugar a un tejido productivo consolidado, junto a un marco normativo concreto y las peculiaridades de los proyectos formativos que se realizan en las distintas Comunidades Autónomas. Por otro, la coordinación entre las Consejerías de educación y las Consejerías de formación y empleo, fomentando el desarrollo de oferta formativa y especialidades profesionales que atiendan a las necesidades empresariales.

Sobre la implantación de la FP dual, tanto en la literatura especializada como en las entrevistas realizadas, hemos podido encontrar dos posturas encontradas: (a) una de ellas considera que la FP Dual es claramente una innovación respecto a propuestas anteriores dado que posee una metodología específica, se desarrolla en el ámbito de las empresas principalmente manufactureras y promueve un aprendizaje práctico en términos de relaciones profesionales (tareas) que supone una clara ventaja para jóvenes y también para empresas; (b) para un segmento más crítico, la escasa implantación de la FP Dual responde al hecho de que “los sistemas duales de formación y empleo” no suponen una novedad en tanto que la formación “en

alternancia” para el empleo se viene desarrollando en España desde 1985, cuando nacen los programas Taller y Casas de Oficio.

En la misma línea crítica se considera que el RD 1529/2012 se limita a regular el “Sistema de la formación profesional para el empleo”, ya previsto en el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo (cuyos antecedentes se sitúan con anterioridad, en el RD 15/1993) con la única peculiaridad de importar los rasgos del modelo alemán, dado que ha quedado demostrada su valía desde el ámbito europeo, en virtud de la relación causa efecto entre los sistemas de formación dual y la baja tasa de desempleo juvenil que disfrutaban países con sistemas sólidos de educación y formación profesional como son Alemania, Dinamarca, Países Bajos y Austria.

Por lo que se refiere al hecho de extrapolar las características del modelo alemán al contexto español, la experiencia demuestra las dificultades de importar o exportar modelos de éxito a contextos con elementos socioculturales y organizativos diferentes. Alemania ha sido durante mucho tiempo el paradigma en el sistema de formación profesional dual. Su tradición industrial, que es una seña de identidad para el conjunto de la población, las características de su tejido empresarial -medianas empresas con suficientes recursos para responder a las exigencias de ofertar puestos formativos- así como la consolidación del modelo -la Ley de formación profesional fue promulgada en 1969 y posteriormente modificada en 2005- articulado en torno a la concepción colectiva de la formación como una inversión, son rasgos específicos de Alemania - que no están presentes en todos los países- y que contribuyen de forma decisiva al éxito del modelo y a su reconocimiento internacional.

Por tanto, un primer factor diferencial a la hora de aplicar el modelo alemán en España estaría basado en causas operativas: las escasas posibilidades que tienen las micro empresas de disponer de un puesto formativo para el aprendiz y de la figura del tutor. A ello debe sumarse una dificultad de carácter cultural, ligada a la concepción de la formación. Del discurso de los expertos se puede extraer que no son solo, ni principalmente, las razones de orden operativo las que dificultan la implantación de un modelo exitoso de FP Dual, sino también y, sobre todo, aspectos de carácter cultural e ideológico las que impiden dar un salto cualitativo para articular un modelo propio, ajustado a las peculiaridades del país, capaz de dar respuesta a sus necesidades específicas.

Los testimonios de los entrevistados se han caracterizado por el consenso y la elocuencia: el modelo español no puede copiar el modelo alemán, porque los contextos culturales y empresariales son profundamente diferentes. El conocimiento y constatación de estos hechos, conduce a que, la clásica cuestión de “imitar el modelo alemán”, se esté reformulando. En los actuales planteamientos, cobra relevancia la idea de implantar un modelo propio de FP Dual, capaz de transformar en fortalezas lo que históricamente fue concebido como debilidades.

La estructura de gobernanza del sistema de Formación Profesional Dual en España.

La variedad de actores (Administraciones públicas centrales y regionales, centros formativos, empresas, agentes sociales, etc.) involucrados en la toma de decisiones, gestión e implementación de los sistemas de FP, especialmente de los sistemas duales, es la causa de que todos estos sistemas se caractericen por su complejidad y, a veces, contradicciones. El estudio de su gobernanza se ha constituido en un área de investigación de interés creciente porque el éxito y la eficacia de los sistemas de FP dual dependen, en buena medida, del desarrollo de unas estructuras de gobernanza que favorezcan la coordinación e integración de las diversas instituciones, actividades y actores que tienen entre ellos relaciones de interdependencia. Correctamente aplicados estos sistemas atraen estudiantes, crean valor para los empleadores y favorecen el crecimiento de la economía, pero para alcanzar estos objetivos es necesario tener en

cuenta los mecanismos de reparto de costes y beneficios entre empleadores, aprendices y autoridades públicas.

Los agentes que participan y las funciones que desempeñan han sido tradicionalmente las dos variables que los estudios sobre la gobernanza del sistema de FP han utilizado con el fin de establecer modelos o plantear tipologías.

Tabla 5.2. Modelos de FP Dual en función del grado de implicación de los agentes.

GRADO IMPLICACIÓN EMPRESAS	GRADO COMPROMISO ESTADO	
	ALTO	BAJO
ALTO	Colectivo (Alemania)	Segmentacionista (Japón)
BAJO	Estatista (España)	Liberal (Reino Unido)

Fuente: Universidad Europea.

Con el fin de llevar a cabo una evaluación sobre la gobernanza de la FP dual, se ha procedido al análisis de la consistencia del marco legal y de la participación de los agentes implicados.

Por lo que se refiere a la **consistencia del marco legal**, el hecho de que bajo la misma designación el RD 1529/2012 englobe dos iniciativas distintas, pertenecientes a diferentes sistemas, es una de las primeras causas de que el modelo de la FP Dual se perciba como confuso y complejo.

La necesidad de regular la FP dual del sistema educativo y la del ámbito del empleo de manera separada, es uno de los hechos en el que los entrevistados inciden para mejorar la gobernanza y muestran un grado de acuerdo muy considerable. Esta concepción que aboga por la separación normativa entre los dos ámbitos, se argumenta sobre las muy diferentes necesidades que los “usuarios” del sistema educativo o del sistema de formación para el empleo de ámbito laboral, necesitan.

La petición de que los ámbitos se regulen de forma separada no significa que ambos Ministerios no deban trabajar de forma coordinada. Más bien al contrario, los entrevistados muestran un consenso claro en la necesidad de una coordinación inter-administrativa y superar el carácter “generalista” y “de mínimos”, que el RD 1529/12 presenta. La cuestión central es que hay dos organismos administrativos a nivel estatal que tienen competencias legislativas y de seguimiento. Esta distribución de competencias se reproduce a nivel autonómico y, en consecuencia, se dificulta la coordinación e integración del sistema.

En su aplicación cotidiana, la intervención de los Ministerios ha consolidado un modelo que diferencia dos perfiles: el “aprendiz” dependiente de Empleo que puede ser contratado mediante el contrato de formación; y el “estudiante” dependiente de Educación, cuya designación responde al hecho de que, desde algunas Consejerías de educación autonómicas, el proceso formativo en la empresa no se considera un empleo y, por tanto, existen diferentes modalidades de relación entre la empresa y el estudiante desligadas de la regulación laboral.

Además de la regulación separada de los ámbitos aludidos, respecto a la actuación coordinada entre los Ministerios de Empleo y Educación junto con las Comunidades Autónomas, los expertos han coincidido en señalar tres cuestiones como las causas clave en la inconsistencia del marco normativo.

La primera tiene que ver con la relación entre el aprendiz/estudiante y la empresa, contemplando posibilidades que van desde el contrato de formación y aprendizaje hasta las becas, pasando por ningún tipo de vinculación contractual o la combinación de dos modalidades.

La segunda cuestión es la referida al tipo de cooperación entre los centros y las empresas. Ambos testimonios resultan muy elocuentes, porque vienen a sintetizar la idea de que con la normativa actual resulta muy difícil presentar la FP Dual como un sistema integrado.

La tercera aborda la cuestión de la duración de las prácticas. Esto es, definir el tiempo de alternancia entre el centro educativo y la empresa o los niveles incluidos en la FP Dual, según las diferentes Comunidades Autónomas. En el sistema educativo se establece en un mínimo de un 33%, pero en el ámbito laboral el tiempo de las prácticas en la empresa está ligado al nivel (1, 2, 3) del certificado de profesionalidad. La heterogeneidad es la característica dominante, como prueban los testimonios de algunos de los entrevistados, recogidos en el informe de ejecución.

Se podría decir, a modo de cierre, que es necesario un marco normativo común que permita la coordinación de las actuaciones a todos los niveles y que, dentro de la flexibilidad que exige la ordenación territorial, dicho marco establezca una uniformidad de criterio, limitando el espacio para la interpretación de cuestiones básicas.

Al igual que le sucede al modelo alemán, el marco jurídico de la FP Dual en España se caracteriza por una relativa fragmentación, tanto a nivel interadministrativo como territorial. Esta distribución genera problemas al definir **el grado de participación/integración de los agentes**, así como la coordinación entre centros formativos y agentes sociales. Las dificultades en la coordinación suelen derivar de la falta de claridad sobre los mecanismos de reparto de costes y beneficios entre los empleadores, los aprendices y las autoridades públicas.

La implantación del sistema en plena crisis ha provocado por parte de las **organizaciones empresariales**, reticencias a la hora de formalizar una relación contractual, en favor de la beca que implica una menor remuneración. A pesar de ello, los testimonios obtenidos en este aspecto apuntan a la necesidad de “laboralizar la FP dual” y convertir el contrato en el núcleo del sistema.

Paralelamente a su uso, los representantes de organizaciones empresariales reivindican, de forma unánime, la flexibilización de algunos aspectos del contrato para la formación y el aprendizaje. La primera cuestión tiene que ver con la necesidad de tramitar de forma más ágil las solicitudes de autorización de inicio de la actividad formativa, acortando el plazo de un mes en la aplicación del silencio administrativo positivo. Los aspectos relativos a la limitación en la edad del aprendiz y la exclusión del trabajo a turnos, con horas extra y nocturnidad, se consideran aspectos que frenan el desarrollo de esta modalidad. Otra cuestión reiterada en los discursos es el apoyo a la empresa que puede llevarse a cabo de formas diversas: creando agrupaciones de empresas (especialmente micro y pequeñas empresas) que cubran el itinerario formativo del alumno, facilitando su financiación vía crédito de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo u otras modalidades.

De cara a mejorar su integración en el sistema, se propone también la creación de “estructuras intermedias” que funcionen como enlace entre las empresas, los centros de formación y las propias Administraciones públicas. En línea con el fortalecimiento del “apoyo pedagógico”, se plantea también la necesidad de formar a los tutores de empresa para que actualicen sus capacidades y competencias y que esta capacitación se acredite mediante el certificado de idoneidad.

La impresión de la empresa es que las convocatorias de formación están sometidas a un proceso burocrático excesivo. La queja más frecuente entre los entrevistados es que el cumplimiento de las normas en muchas ocasiones no es compatible con atender las necesidades formativas reales del sector. Por otro lado, el cumplimiento de todos los requisitos hace que sean los más avezados

en conseguir los perfiles de alumnos que la convocatoria exige, quienes la ganen y no los más preparados (por ejemplo, los que cuentan con instalaciones), para impartir la formación.

La última cuestión sobre la que los representantes de las organizaciones empresariales muestran un absoluto acuerdo es sobre la rigidez del Catálogo Nacional de las Cualificaciones y la necesidad de revisarlo de cara a conseguir dos objetivos: por un lado, agilizar los procesos de actualización y renovación de las cualificaciones; y, por otro, que los contenidos respondan a las necesidades de formación que tienen las empresas.

Las dificultades, tanto de orden normativo como operativo para actualizar y adaptar los contenidos de las cualificaciones representan, como se ha mencionado, una preocupación prioritaria y una traba para la plena participación e integración de los diferentes agentes en el sistema de FP Dual.

En el caso de las **organizaciones sindicales**, si bien sigue existiendo una posición, que en los primeros años de la FP Dual desarrolló un discurso crítico que cuestionaba su legitimidad y eficacia y mostraba su resistencia a la implantación del modelo, hay que reconocer un evidente avance hacia una mayor implicación y una participación más relevante.

Los sindicatos consideran también que el contrato para la formación debe ser la forma de vinculación exclusiva entre aprendiz y empresa, porque es el mecanismo más eficaz para que el empresario se comprometa.

Sobre el grado de ajuste entre la formación de los jóvenes y las demandas del mercado hemos identificado, entre representantes de diferentes organizaciones sindicales, un discurso opuesto. Mientras que para un sector se trata de un problema de “subempleo”, para otro tiene que ver con el ajuste a las demandas del mercado y el papel del sistema educativo. Seguramente se tratará de una combinación de ambos factores, pero el disenso interno facilita, al ampliar puntos de vista, un mejor diagnóstico del problema. La implicación de la negociación colectiva en la adecuación entre oferta formativa y los requerimientos de los sectores productivos incorporados en la Ley 30/2015, puede haber influido en la reactivación, dentro de las organizaciones sindicales, de este debate.

La necesidad de mejorar la actualización de las cualificaciones, especialmente el repertorio de certificados de profesionalidad y de avanzar en el establecimiento de una normativa básica común de aplicación en todo el territorio que contribuya a una mayor coordinación entre los Ministerios de Educación y de Empleo, son cuestiones prioritarias en el discurso sindical. Las Recomendaciones del Consejo relativas a la protección social del aprendiz, la participación de los interlocutores sociales, pero especialmente la referida a los resultados de aprendizaje en la que se pide que estos deberán guardar “un equilibrio entre las capacidades relacionadas específicamente con el puesto de trabajo y las competencias clave, en apoyo tanto del desarrollo personal como de las oportunidades de carrera profesional de los aprendices a lo largo de su vida”, ha supuesto un impulso considerable en la integración y participación de los sindicatos en el sistema de FP Dual, al presentarse como una garantía, frente al temor histórico de que los aprendices no reciban competencias transferibles, por parte de las organizaciones sindicales.

En lo referente a las **entidades formativas** que imparten formación para el empleo de ámbito laboral, disponen de una “estructura intermedia”, compuesta de un equipo de personas pertenecientes a la asesoría técnica y legal de los centros tiene como función contactar con las empresas, responder a sus demandas y resolver incidencias motivadas por el incumplimiento de alguna de las partes.

La primera razón que citan los responsables de centros como freno al éxito del sistema, es la burocracia que acompaña a la autorización de solicitud de los contratos para la formación. Durante la crisis, el perfil mayoritario de los destinatarios de los cursos ha sido el de desempleados, combinado en mucha menor proporción con personas que necesitan actualizar o desarrollar sus competencias con alguna acreditación específica, personas que quieren acreditar experiencia y de forma muy residual individuos que quieren reorientar su carrera. La utilización

del contrato para la formación depende mucho del grado de “envejecimiento” de los sectores de actividad.

La rigidez a la hora actualizar y modificar el contenido de los certificados de profesionalidad y su excesiva reglamentación, es la queja permanente de los tutores de centro. Las dificultades que el profesorado se encuentra para adaptarlos a las necesidades de los estudiantes, con un diseño en el que prima la impartición teórica sobre la actividad práctica, y la escasa implicación de los directores en esta tarea.

En conexión con este desajuste, los tutores de empresa señalan la obsolescencia de los contenidos como otra de las causas de la falta de reconocimiento de los certificados de profesionalidad como mecanismo de acreditación. Otra de las cuestiones en la que los entrevistados inciden como un obstáculo para la consolidación del sistema y el prestigio de los certificados de profesionalidad, es la falta de profesionalización de los centros generalistas que plantean la formación como un negocio colateral e incumplen los mínimos de calidad exigidos.

Según hemos constatado en las entrevistas, el indicador de la calidad de los centros formativos de ámbito laboral es su “sectorialización”. La entidad formativa está profesionalizada, conoce las necesidades del sector, articula las prácticas mediante un contrato para la formación en las empresas asociadas, lo que posibilita que el paso de la inserción a la continuidad, mediante la celebración de un contrato ordinario, se irá dando de forma natural en función de los contextos de recesión o bonanza que atraviese la empresa.




Lo que se pone de manifiesto es que la asociación de los centros formativos a determinados sectores permite, mediante el ajuste entre oferta formativa y necesidades de las empresas, consolidar el salto de la inserción a la empleabilidad tal y como lo demuestra los altos índices de continuidad de los aprendices en la empresa tras el periodo de prácticas, reconociendo que este periodo funciona como un excelente mecanismo de selección.

Las entidades formativas se quejan de la inestabilidad del sector y de la gran incertidumbre a la que están sometidos. Solicitan a la Administración pública que les ofrezca garantías de que cuando hagan una inversión, podrán amortizarla. De nuevo la gestión y la financiación de una oferta formativa actualizada y ajustada a las necesidades del mercado se convierten en ejes centrales para mejorar la gobernanza del sistema.

Los elementos constitutivos del ámbito laboral son los certificados de profesionalidad y los contratos para la formación y el aprendizaje. Los certificados de profesionalidad regulados por el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), en el ámbito de la Administración pública laboral. Este RD y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación son desarrollados por la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre. El contrato para la formación y el aprendizaje fue introducido, como una modalidad de los contratos formativos, por el Real Decreto-Ley 10/2011, con el objeto de favorecer la inserción laboral y la cualificación profesional de los menores de 25 años. Con el actual marco normativo (estatal y autonómico) los destinatarios de este tipo de contrato son las personas mayores de 16 años y menores de 30 que carezcan de cualificación profesional reconocida.




Presentamos a continuación un cuadro de evaluación sobre cada uno de los dos elementos según el grado de cumplimiento de sus principales objetivos, partir de la valoración de los expertos y las evidencias estadísticas.

Tabla 5.3. Evaluación de los principales objetivos de los Certificados de Profesionalidad.

OBJETIVOS	VALORACIÓN	EVIDENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> Ordenar la oferta formativa del sistema de formación profesional para el empleo vinculado al CNCP. 		<ul style="list-style-type: none"> Ajusta oferta y demanda vinculando sectores laborales y familias. Formación concentrada en pocas familias. 5 familias concentran el 68% de la formación acreditada.
<ul style="list-style-type: none"> Facilitar el aprendizaje permanente de las personas mediante un sistema de formación abierto, flexible y accesible 		<ul style="list-style-type: none"> Falta de flexibilidad en el sistema en relación a la actualización. Rigidez en procesos. Si facilita la mejora a lo largo de la vida profesional (formación acumulable y con diferentes niveles de cualificación). Posibilidad de acceder a Europass.
<ul style="list-style-type: none"> Ayudar a la recualificación. (Instrumento para acreditar cualificaciones profesionales) 		<ul style="list-style-type: none"> Así se verifica en los datos recogidos estadísticamente. Evolución positiva entre los años 2013-2016. Muchos de los CDP y acciones formativas son para mejorar cualificaciones o acreditarse en profesiones según se exige desde Europa. Incrementan la profesionalización de sectores laborales.

Fuente: Universidad Europea.

Tabla 5.4. Evaluación de los principales objetivos de los Contratos para la Formación y el Aprendizaje.

OBJETIVO	VALORACIÓN	EVIDENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la inserción laboral de los jóvenes 		<ul style="list-style-type: none"> Entre los años 12/15, “formación no vinculada”, se firman más de 480.000 contratos. Periodo caracterizado por falta de control, inspecciones de trabajo, demuestran instrumentalización del CFA por parte de las empresas y las entidades formativas. Proliferación de la tele-formación (concentrada en sectores de hostelería y pequeño comercio) sin comprobar que se cumplieren los requisitos para impartir en esta modalidad. Refuerza percepción de CFA como forma de contratación precaria. Desde año 2016, “formación vinculada”, descenso acusado, menos de 100.000 contratos, motivado por falta de oferta de especialidades formativas, incertidumbre de entidades formativas que desconocen si el tiempo de impartición del curso permitirá amortizar inversión realizada y dificultades normativas y operativa para implantar modelo de tele-formación.
<ul style="list-style-type: none"> Mejorar la empleabilidad de los jóvenes 		<ul style="list-style-type: none"> Concentración en sectores de baja cualificación y alta temporalidad. Media de continuidad muy reducida tras el periodo de formación, en torno a 32%. Prácticas centradas en desempeño de tareas del puesto, en micro empresas con escasos recursos (materiales y humanos) que posibiliten desarrollar habilidades transferibles para mejorar la empleabilidad.
<ul style="list-style-type: none"> “Laboralizar” la Formación Profesional Dual 		<ul style="list-style-type: none"> La resistencia a implantación generalizada del CFA por la heterogeneidad en: Las modalidades de colaboración entre empresa y centro Las formas de relación entre empresa y aprendiz El mes de espera para la autorización de la solicitud de la actividad formativa

Fuente: Universidad Europea.

5.2 Conclusiones y propuestas de mejora

Hemos sintetizado las **conclusiones** más relevantes, en los siguientes puntos:

- En el conjunto de la formación profesional de sistema educativo, la implantación de la FP Dual en España, coherente con el escaso apego a esta modalidad formativa, representa un 1,6%. Sin embargo, ha experimentado un innegable avance en todos los elementos que la conforman. Esto es, los alumnos han pasado de 4.292 en el primer año de implantación 2012, mientras que han sido 23.919 en el curso 16/17. En este mismo período que sirve a

la muestra, los centros han aumentado de 173 a 894; y el número de empresas participantes en esta modalidad se ha incrementado desde 513 a 9.916.

- Sobre la implantación de la FP dual, tanto en la literatura especializada como en las entrevistas realizadas, hemos podido encontrar dos posturas encontradas: (a) la FP Dual es claramente una innovación respecto a propuestas anteriores dado que posee una metodología específica, se desarrolla en el ámbito de las empresas principalmente manufactureras y promueve un aprendizaje práctico en términos de relaciones profesionales (tareas) que supone una clara ventaja para jóvenes y también para empresas; (b) para un segmento más crítico, la escasa implantación de la FP Dual responde al hecho de que “los sistemas duales de formación y empleo” no suponen una novedad en tanto que la formación “en alternancia” para el empleo se viene desarrollando en España desde 1985, cuando nacen los programas Taller y Casas de Oficio. En la misma línea crítica se considera que el RD 1529/2012 se limita a regular el “Sistema de la formación profesional para el empleo”, ya previsto en el RD 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el sistema de formación profesional para el empleo (cuyos antecedentes se sitúan con anterioridad, en el RD 15/1993), con la única peculiaridad de importar los rasgos del modelo alemán de FP Dual.
- En función del grado de implicación entre el Estado y la empresa, se suelen distinguir cuatro tipos de FP Dual:
 - Colectivo: el grado de implicación de ambos agentes es alto. Modelo Alemán.
 - Estatista: alto compromiso del estado, pero baja implicación de las empresas. Modelo español.
 - Segmentacionista: alta implicación de las empresas, pero bajo compromiso del estado. Modelo japonés.
 - Liberal: Ambos agentes tienen un bajo grado de compromiso. Modelo Reino Unido.
- Sobre la adaptación del modelo alemán al español, del discurso de los expertos se puede extraer que no son solo, ni principalmente, las razones de orden operativo (sectores de actividad, tamaño de las empresas, etc.) las que dificultan la implantación de un modelo exitoso de FP Dual, sino también y, sobre todo, aspectos de carácter cultural e ideológico las que impiden dar un salto cualitativo para articular un modelo propio, ajustado a las peculiaridades del país, capaz de dar respuesta a sus necesidades específicas. En Alemania, la formación es considerada una inversión porque en el medio plazo el aprendizaje con los conocimientos adquiridos “en el tajo” generará beneficios. Por su parte, en España, el trabajo de los aprendices se concibe más como una modalidad de mano de obra barata, tal como lo demuestra el escaso grado de continuidad, clave de la empleabilidad, tras el periodo de formación mediante la celebración de un contrato ordinario.
- El estudio sobre la gobernanza de los sistemas de FP Dual se ha constituido en un área de investigación de interés creciente porque el éxito y la eficacia de los sistemas de FP dual dependen, en buena medida, del desarrollo de unas estructuras que favorezcan la coordinación e integración de las diversas instituciones, actividades y actores que tienen entre ellos relaciones de interdependencia. Correctamente aplicados estos sistemas atraen estudiantes, crean valor para los empleadores y favorecen el crecimiento de la economía, pero para alcanzar estos objetivos es necesario tener en cuenta los mecanismos de reparto de costes y beneficios entre empleadores, aprendices y autoridades públicas.
- Para dotar de consistencia la regulación de la FP Dual, es necesario un marco normativo común que permita la coordinación de las actuaciones a todos los niveles y que, dentro de la flexibilidad que exige la ordenación territorial, dicho marco establezca una uniformidad de criterio, limitando el espacio para la interpretación de cuestiones básicas. Al respecto,

en la implementación del orden regulatorio, es esencial la coordinación *ad extra* y *ad intra* de todas las Administraciones públicas implicadas. El acoplamiento del sistema jurídico-administrativo en este ámbito no es cuestión baladí.

- Por lo que se refiere a la participación de los diferentes agentes, estimamos que no parece necesario recurrir a nuevas fórmulas para su implicación, si no poner en marcha, de forma coordinada, las ya existentes. La implantación llevada a cabo, hasta el momento, constituye una base de partida, pero exige un desarrollo posterior que establezca una mayor concreción de los elementos constitutivos del programa (modalidad de relación entre el aprendiz/estudiante y la empresa, modalidad de cooperación entre el centro y la empresa, tiempo de duración de las prácticas). Sin olvidar el esfuerzo de coordinación y cooperación entre los diferentes agentes que intervienen en su gobernanza.

Presentamos a continuación, de forma gráfica, y acorde a la estructura que ha guiado el desarrollo del informe, las principales **propuestas de mejora**.

Tabla 5.5. Propuestas de Mejora.

ELEMENTOS/AGENTES DE LA GOBERNANZA DE LA FP DUAL	PROPUESTAS DE MEJORA
<p>Marco Normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Regulación separada de FP Dual de sistema educativo y de ámbito laboral -Establecer una normativa básica común, articulada en torno a: ámbito sectorial, tamaño de la empresa y ubicación geográfica -Sistematizar los elementos constitutivos del sistema de FP Dual: <ul style="list-style-type: none"> • Regular el contrato para la formación y el aprendizaje como única fórmula de vinculación entre aprendiz y empresa, tanto en ámbito laboral como educativo. • Definir las modalidades de cooperación entre centros y empresas y la duración de las prácticas por parte de las CCAA. Esta información deberá estar disponible y actualizada en una página gestionada por el Servicio Público de Empleo. -Simplificar las bases reguladoras de las convocatorias, de forma que su diseño “mida” la capacidad de los solicitantes para responder a las demandas formativas y no solo para controlar las posibles situaciones de fraude.
<p>Organizaciones empresariales</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Profesionalizar el contrato de formación y aprendizaje, diversificando los sectores en los que se firman y disociándolo de su concentración en sectores de baja cualificación y alta temporalidad. -Reducir el tiempo de espera (máximo un mes) para la autorización de solicitud de la actividad formativa. -Garantizar la financiación efectiva mediante medidas de corresponsabilización de participantes (sanciones por abandono voluntario, etc.) e incentivos fiscales a la cofinanciación privada. -Crear agrupaciones de empresas (centros compartidos de formación) que faciliten que el aprendizaje del alumno pueda estar distribuido entre varias empresas, superando el concepto del puesto de trabajo y facilitando el acceso de las micro y pymes al sistema. -Acreditación y seguimiento, mediante encuesta de satisfacción y

	<p>mejora, de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresa (recursos materiales y asesoramiento) • Puesto (existencia de contenido formativo) • Persona (cualificación técnica, competencias pedagógicas) <p>-Definir entre entidades formativas y empleadores, un número de resultados globales de aprendizaje guiados no solo por desempeño en el puesto formativo, sino también por el desarrollo de competencias transferibles cara a la futura empleabilidad del aprendiz.</p>
<p>Entidades formativas</p>	<p>-Eliminar del imaginario colectivo que la formación depende más de la oferta de centros que de las necesidades de cualificación de los sectores productivos, a través de tres medidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilizar la formación vinculada a los contratos para la formación y el aprendizaje, visibilizando itinerarios formativos asociados al catálogo de especialidades (menos rígido, en términos de actualización y adecuación, que el catálogo de ocupaciones) • Garantizar desde la Administración un tiempo mínimo de impartición de los cursos, cuando los centros se comprometan a hacer una inversión en dotación para poder acreditarse en la impartición de determinadas especialidades. • Solventar el vacío legal tras la Sentencia TC 817/2017, de 22 de junio, permitiendo agilizar los procesos para acreditar los centros en la impartición de tele-formación, y superar las dificultades para su implantación.
<p>Organizaciones sindicales</p>	<p>-Anclaje a la negociación colectiva en sus distintos niveles (estatal, sectorial, territorial o de empresa) del contrato para la formación y el aprendizaje incidiendo en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Su funcionalidad como excelente mecanismo de selección. • importancia de la continuidad del aprendiz tras el proceso formativo para mejorar la competitividad de la empresa. <p>-Participar en la definición del contenido de puesto formativo guiado por los criterios anteriores.</p>
<p>Administración Central y Autonómica</p>	<p>-Realizar una campaña difusión sobre el desarrollo institucional de la FP Dual, tras el periodo transitorio de implantación.</p> <p>- Crear un “certificado de calidad” entre las empresas que se adhieran a los CFA que premie su aportación a la mejora de la empleabilidad de jóvenes y contribuya a la difusión de “buenas prácticas”.</p> <p>- Difundir las medidas orientadas a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La coordinación inter administrativa. • La simplificación de la gobernanza del sistema de FP Dual. • La alineación con las recomendaciones desde la Unión Europea. <p>-Difundir el <i>Informe anual de Prospección y Detección de</i></p>

	<p><i>Necesidades Formativas</i> realizadas por el Observatorio de las Ocupaciones entre entidades formativas y empresas para que “exploten” los datos, evitando que un gran volumen de la información sea infrutilizada.</p>
<p>¿Hacia dónde debería orientarse el modelo?</p>	<p>-Voluntad de crear un modelo propio inspirado en los sistemas de FP Dual de diferentes países (modelo alemán no es universal), adaptando aquellas fórmulas que mejor respondan a nuestras necesidades como país.</p> <p>- Fortalecimiento de sectores/lugares en los que tradicionalmente la relación entre centros y empresas se ha producido de forma “natural”, debido a la existencia de un tejido industrial. (Levante/calzado;)</p> <p>-Impulso de nuevos sectores en el área de las Tics (E_commerce, videogames, Apps, etc.), a través de CDP especializados en estas áreas y convenios para prácticas o CFA con Start-ups y/o pymes emprendedoras, en estas áreas que necesitan personas especializadas en puestos de nueva creación con poca oferta disponible.</p>

Fuente: Universidad Europea.

6 Evaluación de la formación programada por las empresas (Fundae)

6.1 Objetivos

La Ley 30/2015 prevé un mecanismo de evaluación permanente que permita conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

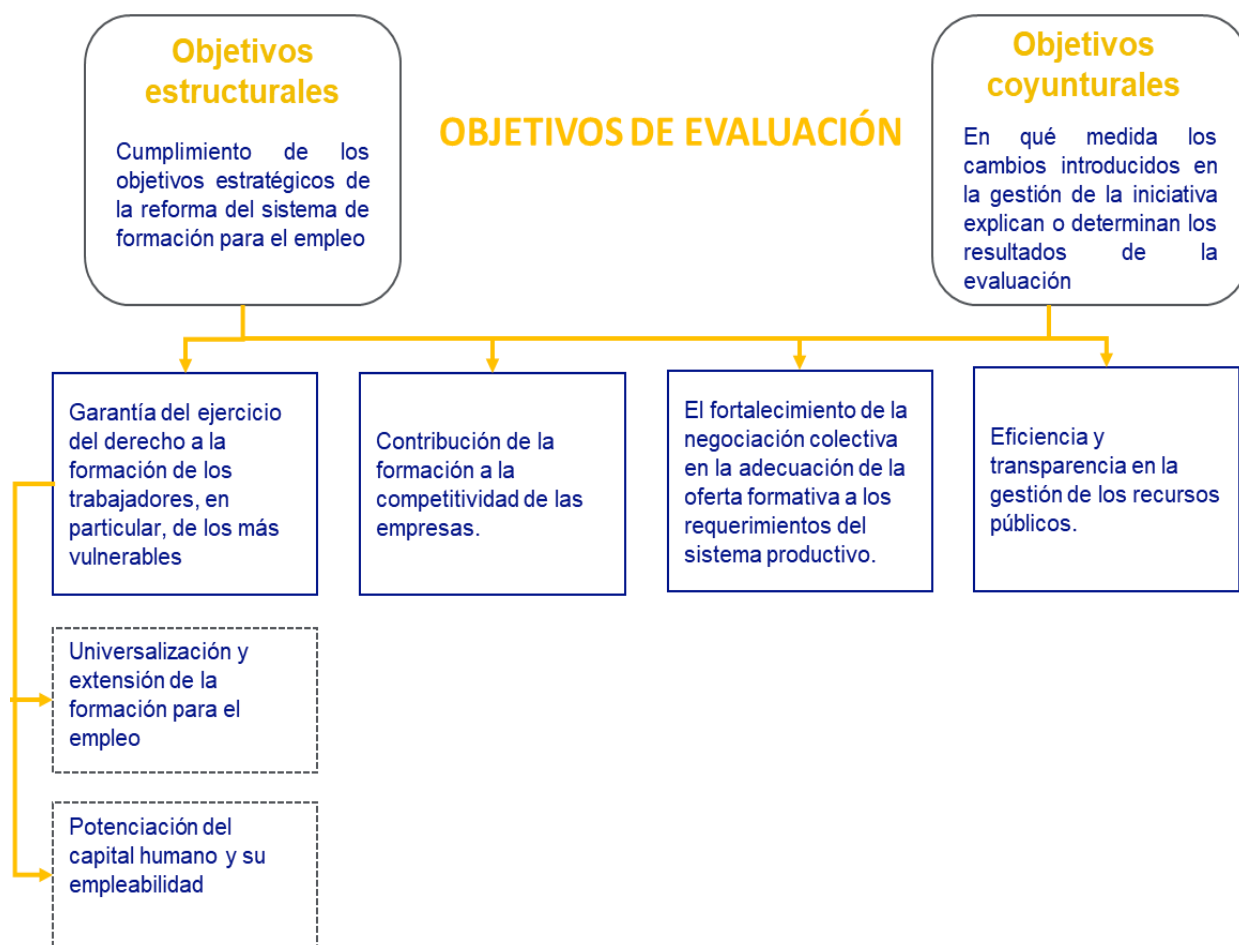
En la formación programada por las empresas se realiza una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas, incorporándose los resultados y conclusiones de esta evaluación en el plan anual del Servicio Público de Empleo Estatal.

Adaptándose a esta regulación, el Plan Anual de Evaluación 2015-2016 recoge las principales conclusiones y recomendaciones de la Evaluación de la iniciativa de formación programada por las empresas (ejercicios 2015 y 2016), extraídos del informe final que ha sido elaborado por la entidad GROUPLANCE AM Servicios, S.L., por encargo de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, como entidad colaboradora del Servicio Público Estatal.

6.2 Metodología

En la evaluación de la iniciativa de la formación programada por las empresas 2015-2016 se han tenido en cuenta dos objetivos de análisis, por un lado la valoración del grado en el que esta iniciativa contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la reforma del sistema de formación para el empleo establecidos en el Acuerdo del 29 de julio de 2014, los **objetivos estructurales**; y por otro, en qué medida los cambios introducidos en la gestión de la iniciativa durante los años 2015 y 2016, y provocados por la entrada en vigor de la nueva normativa, explican o determinan los resultados de la evaluación, **objetivos coyunturales**.

Así mismo el ámbito temporal de la evaluación de la iniciativa está en sintonía con el ámbito temporal del Plan Anual de Evaluación, ámbito acordado y aprobado por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, siendo los años de evaluación los ejercicios 2015 y 2016.



En cuanto a la metodología desarrollada, se parte de la explotación de la información estadística y a partir de ahí se plantean diferentes técnicas tanto de tipo cuantitativo como cualitativo, así como la inclusión de análisis documental de fuentes de información secundaria que se consideren pertinentes (legislativas, estadísticas, evaluativas, etc.).

El planteamiento metodológico de la evaluación es explicativo y propositivo, con el fin de realizar propuestas de actuación basadas en los resultados obtenidos, identificando las desviaciones y mejoras respecto de los objetivos propuestos, así como las causas que han motivado dichos resultados.

Por último, en esta edición 2015-2016, la Fundae ha realizado un trabajo específico de análisis de las metodologías y resultados obtenidos en la presente evaluación y en las evaluaciones anteriores, con el fin de establecer un sistema de indicadores de evaluación estable y sistemática para su aplicación continuada en futuras evaluaciones.

6.3 Conclusiones

Uno de los fines planteados en la evaluación de esta edición era conocer el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos bajo los que ha de ser desarrollada la Formación programada por las empresas, incluidos en la Renovación del Acuerdo tripartito de Formación conforme a los principios acordados en la Mesa de Diálogo Social (Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, 2014) y recogidos en la Ley 30/2015, y que han supuesto los **objetivos estructurales** de la evaluación.

6.3.1 Garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, y en particular, de los más vulnerables

Analizar el grado de universalización y extensión de la formación programada por las empresas significa estudiar en qué medida la iniciativa está cubriendo el potencial de empresas y trabajadores, identificar las principales dificultades de acceso a la iniciativa, analizar si se ofrece igualdad de acceso y derecho a la formación y, por último, identificar cuáles son los elementos que favorecen y dificultan el acceso de los trabajadores a la formación y la forma en la que estos elementos se comportan. Este análisis permitirá evaluar en qué medida la iniciativa objeto de estudio contribuye a garantizar el derecho a la formación.

El tamaño de la empresa es el factor que más afecta a la extensión y universalización del derecho a la formación, poniendo en clara desventaja a las empresas de menos de 50 trabajadores, tanto en número de empresas formadoras y su cobertura, como en el número de trabajadores formados.

El análisis de las tasas de fidelización, abandono y renovación pone de manifiesto la inferioridad de condiciones en que se encuentran las pequeñas empresas y, en concreto, las micropymes. En este sentido han sido detectados dos grupos muy diferenciados de empresas, en función del tamaño: las empresas con más de 50 trabajadores fidelizan más y abandonan el sistema en menor medida que las pequeñas empresas y microempresas.

De los análisis se desprende que, en España, la mayor parte de las empresas son micropymes y en el conjunto de la iniciativa las empresas formadoras muestran una mayor presencia de estas empresas en su distribución, aunque su representación no es la que debiera; siendo la importancia de las micropymes, en la Formación programada por las empresas, especialmente inferior en el año 2016.

En base a todos los indicadores se observa cómo las micropymes están en clara desventaja en la Formación Programa por las Empresas.

Otro de los factores que determina la extensión y universalización de la formación en las empresas es la forma en la que pueden organizar su formación, bien por sí mismas o bien encomendarla a una entidad externa.

Tanto en el 2015 como en el 2016, son las empresas de menor tamaño las que utilizan la modalidad agrupada para organizar la formación de sus trabajadores, como consecuencia de su falta de recursos.

En este tipo de formación, las entidades externas juegan un importante papel en la extensión y universalización de la formación, especialmente en el caso de las pymes (aportan información sobre la iniciativa, ofrecen apoyo formativo y de gestión, etc.), facilitándoles un acceso a la iniciativa que no podría tener de otro modo, dados sus recursos y estructura.

Según los expertos consultados, normalmente las empresas formadoras suelen trabajar con las mismas entidades externas cuando no son ellas quienes organizan su propia formación. Además, las empresas de menor tamaño suelen tener una fidelización mayor hacia las entidades con las que trabajan.

La igualdad de acceso y derecho de formación no es igual en todas las empresas, encontrándose las diferencias más importantes en función de su estructura y en la necesidad de disponer de una formación a la que obliga la legislación para el desarrollo de la actividad, esta última condición es

uno de los elementos que más favorecen la extensión del derecho de formación, y que funciona como detonante de la incorporación de las empresas al sistema.

En este sentido, existen dos elementos de orden sociodemográfico y sociolaboral que establecen diferencias en la igualdad de acceso y derecho a la Formación programada por las empresas: la edad (observando mucha menor cobertura en los mayores de 55 años) y el grado de cualificación (con un acceso considerablemente menor de los trabajadores menos cualificados). Así, los trabajadores más jóvenes y los de más de 55 años son los que acceden a la formación en menor medida.

La cualificación de los trabajadores se configura como elemento clave de desarrollo, justificando, sobradamente, su inclusión como un elemento prioritario del sistema.

Para abordar el objetivo de potenciación del capital humano y su empleabilidad programada por las empresas este objetivo, se realiza, en primer lugar, un análisis de la formación impartida por las empresas en los ejercicios de referencia, y de los Permisos Individuales de Formación (PIF) que se han llevado a cabo, así como la evaluación del beneficio que supone la Formación programada por las empresas en relación con el objetivo estratégico.

En cuanto a la formación impartida, durante los años 2015 y 2016 la Formación programada por las empresas asiste a un descenso de acciones formativas, grupos formativos y horas de formación que, junto al incremento de participantes, establece una mayor ratio de trabajadores por grupo.

La formación tiene prioritariamente un carácter presencial y una tendencia hacia el nivel medio-superior. A pesar de la importancia de la formación de carácter específico, los contenidos que aglutinan el 50% de la formación impartida son casi todos de corte transversal. Las diferencias entre la formación genérica y específica se acortan en 2016.

En relación a los Permisos Individuales de Formación (PIF), que son permisos autorizados por la empresa a un trabajador para la realización de un curso dirigido a la obtención de una acreditación oficial, incluidos los títulos y certificados de profesionalidad, así como los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales (Art.21 OM 2307/2007), existe una escasa participación y, además, en los años que se evalúan presentan una tendencia decreciente.

6.3.2 Contribución de la formación a la competitividad de las empresas

Otro de los objetivos estratégicos del sistema de formación para el empleo y que está alineado con la iniciativa de la Formación programada por las empresas es incrementar el grado de competitividad de las mismas. Por esta razón, es preciso evaluar en qué grado la formación impartida en los ejercicios de referencia ha contribuido a ese fin.

Son varios los beneficios que aporta la formación que se desarrolla en el ámbito de esta iniciativa y van desde el beneficio económico para las empresas, hasta la mejora en la planificación, la programación, los procedimientos de trabajo, el reciclaje profesional, y solventar las necesidades formativas de empresas y trabajadores para poder competir en un mercado cada vez más exigente.

Como en cualquier proceso formativo, la detección de las necesidades existentes debería ser el primer paso del proceso de Formación programada por las empresas; sin embargo, existe un acuerdo generalizado en que este proceso no se lleva a cabo, acuerdo corroborado por las propias empresas que indican en el 69,60% de los casos que, en los ejercicios evaluados, no disponían de ningún procedimiento para detectar necesidades de formación.

Para que la formación contribuya a la competitividad de la empresa debe responder, en primer lugar, a las necesidades reales que tengan las organizaciones y sus trabajadores. La necesidad de detectar estas necesidades es, en general, reconocida por todos los protagonistas del sistema (sólo el 28,16% de las empresas consideran que no es necesario), pero no todos la hacen y los que la hacen, no siguen los mismos procedimientos.

A pesar de ello, es muy elevada la proporción de compañías que carecen de mecanismos y/o procedimientos para la detección de necesidades de formación. Cuando estos procedimientos existen, son varios los agentes que participan en el proceso: lo más habitual es la participación del empresario, directivos o responsables (especialmente en medianas y grandes empresas, el papel de los trabajadores que asumen funciones de organización y mando es fundamental para el desarrollo de la formación, sirviendo de enlace entre las necesidades reales del trabajo y las personas encargadas de gestionar la formación); los propios trabajadores y los departamentos de formación (cuando existen) también participan en este proceso. Tan sólo el 8,89% de estas empresas cuenta con entidades externas para detectar las necesidades de su personal.

En la Formación programada por las empresas conviven dos modelos empresariales muy distintos, según los procedimientos que utilizan para la gestión de la formación de sus trabajadores, no obteniendo los mismos resultados en la competitividad que esta formación puede aportar a las empresas. Estas diferencias (establecidas por la disposición de recursos económicos y humanos, normalmente ligados al tamaño de la empresa) se observan desde el momento en el que debe realizarse la detección de necesidades de formación para poder programar aquella que se necesita para la mejora continua y el desarrollo empresarial.

Las diferencias quedan establecidas, en primer lugar, por la disposición de recursos económicos y humanos (casi siempre ligados al tamaño de la empresa), de modo que aquellas con mayores recursos tienen mayor capacidad para organizar la formación de forma más ajustada a las necesidades reales de la compañía que aquellas que, no disponiendo de estos recursos, deben recurrir a una entidad externa que realice estos trabajos, con mayor o menor ajuste a las necesidades concretas y especiales de la empresa.

La fidelización hacia la formación es otro elemento que incide en el proceso de detección de necesidades, de este modo, cuando no existe un departamento de RRHH que programe la formación de la empresa, el hecho de hacer formación para los trabajadores todos los años hace que ésta esté más ordenada.

Una vez detectada la formación necesaria hay que implementarla en la empresa a través de un plan de formación. En este sentido, el 33,11% de las empresas formadoras encuestadas que participaron en los ejercicios de referencia disponen de un Plan de Formación. El tamaño de la empresa (ligado a la disponibilidad de un mayor crédito y de recursos humanos dedicados a organizar la formación en la empresa), la fidelización y el tipo de organización de la formación, son las variables que determinan en mayor medida la adecuación de la formación a las necesidades de los participantes, a partir de la elaboración de Planes de formación que permitan una selección de acciones formativas más ajustadas a las necesidades concretas y específicas de las empresas y sus trabajadores.

6.3.3 El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo

En la evaluación se analiza en qué medida la formación contribuye al fortalecimiento de la negociación colectiva, así como la importancia que tiene la Representación Legal de los Trabajadores en la Formación programada por las empresas y en su adecuación a los requerimientos productivos.

El 65,08% de las empresas que han participado en la iniciativa en los ejercicios 2015 y 2016, y que disponen de Representación legal de los trabajadores, consideran que la formación es un elemento que potencia y fortalece la negociación colectiva en el ámbito de la empresa.

Según los expertos entrevistados, son escasos los convenios que recogen otra cosa que no sea lo ya establecido en el Estatuto de los Trabajadores. La formación no suele constituir un elemento fundamental de la negociación colectiva.

Los trabajadores participantes en las acciones formativas que se evalúan y sus empresas desconocen mayoritariamente (alrededor del 75% de los participantes y casi la mitad de las empresas) si su convenio colectivo de referencia recoge específicamente alguna cláusula de formación, pero cuando éste es conocido, según indican, normalmente las cláusulas se cumplen.

Casi el 89% de las empresas encuestadas que disponen de RLT, han manifestado que, además de informar acerca del Plan de formación, se informa acerca de los resultados de la evaluación del mismo. El análisis de necesidades (47,62% de los casos) y la evaluación de la formación (25,40%) son las dos funciones en las que existe una mayor participación de la representación de los trabajadores, por encima del diseño, la organización y la impartición de la formación.

Dado que la existencia de representación legal de los trabajadores está íntimamente ligada al tamaño de la empresa, en los ejercicios evaluados, el aumento de la participación de empresas grandes en la formación bonificada conlleva una mayor presencia de la RLT en dicha iniciativa.

6.3.4 Eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos

Para la financiación de los costes derivados de la formación, anualmente las empresas disponen de un «crédito de formación», que pueden hacer efectivo mediante bonificaciones en las correspondientes cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, a medida que se realiza la comunicación de finalización de las acciones formativas. El importe de este crédito de formación 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, en función de su tamaño, se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

Partiendo del crédito asignado, considerado como la cantidad total que le corresponde a la empresa para financiar formación de sus trabajadores, tanto para acciones como para PIF, se analiza la utilización del crédito de las empresas formadoras, teniendo en cuenta el crédito dispuesto, el crédito bonificado y el crédito conciliado, analizando también el grado de eficiencia del crédito asignado de las empresas formadoras.

Así mismo, se analiza el comportamiento de los costes y se señalan los principales factores que dificultan la formación, estableciendo tipologías de empresas en función de la eficiencia.

A pesar de que, especialmente en el 2016, la proporción de empresas formadoras respecto de las registradas aumentaba ligeramente, los resultados finales (empresas que forman a sus trabajadores, aplican su crédito y se lo bonifican) son ligeramente inferiores.

La tasa de alcance de las empresas, teniendo en cuenta el crédito dispuesto bonificado o no, sobre el total de las empresas formadoras desciende cada año. En general, existe una relación entre el tamaño de la empresa y el hecho de aprovechar los recursos económicos disponibles para formación: conforme el tamaño aumenta, existen más posibilidades de que la empresa forme a sus trabajadores y se bonifique el crédito.

Teniendo en cuenta el volumen de las empresas que han dispuesto de su crédito, así como el volumen de empresas que se han bonificado en sus seguros sociales en concepto de formación, han sido construidas las tasas de alcance para ilustrar la eficacia y eficiencia de las empresas.

Los datos reflejan un desajuste en la eficiencia del sistema que, en vez de acercarse cada vez más a la utilización de los fondos asignados, se va alejando porque el sistema pierde empresas.

La práctica totalidad del crédito dispuesto se destina a acciones formativas, siendo la cantidad destinada a los Permisos Individuales de Formación menor también cada año.

A pesar de que la variación interanual del crédito bonificado es negativa, como consecuencia de la disminución del número de empresas que proporcionan formación a sus trabajadores y del crédito dispuesto, los datos de evolución de los dos últimos años parecen indicar una mayor eficacia en la bonificación del crédito, observando un crédito bonificado medio por empresa mayor en 2016 que en años anteriores. Además, la tasa de crédito conciliado sobre bonificado, ha sido del 93,92% en el año 2014 y del 95,72% en el 2015.

A lo largo de esta evaluación se ha comprobado cómo la disposición de recursos económicos y humanos para la gestión de la formación en la empresa es la variable que determina en mayor medida el acceso, la eficiencia y la eficacia de las empresas formadoras.

Si bien, han disminuido el crédito asignado, el dispuesto, el bonificado, el conciliado y el conciliado conforme de los años analizados, los costes medios de la ayuda pública y los costes medios reales han aumentado. Se hace, por tanto, menos formación, aunque la formación que se hace resulta más cara.

Por otro lado, si analizamos los datos teniendo en cuenta también la inversión en formación (entendida como el volumen de financiación total de las acciones formativas contando con el crédito dispuesto más la aportación privada de las empresas), observamos igualmente una caída de la inversión en formación en el año 2016 respecto al 2015.

Los factores que afectan a la eficacia y eficiencia del proceso de bonificación en la Formación programada por las empresas se han estructurado en tres grandes bloques: el ajuste a los módulos económicos, el conocimiento de la normativa y los procedimientos informáticos y administrativos y el proceso de bonificación ante la Seguridad Social.

6.3.5 Evaluar en qué medida los cambios introducidos en estos ejercicios (2015-2016) en el diseño, los procesos e instrumentos de gestión de la iniciativa determinan los resultados obtenidos de la evaluación

Los ejercicios evaluados se encuentran en un momento de cambio importante en la organización de la Formación de las empresas. Tienen dos referentes legislativos distintos (la Ley 30/2015 y las que se recogían en su predecesor RD 395/2007), de modo que las modificaciones que la Ley 30/2015 introduce en la iniciativa afectan de forma especial a parte del ejercicio 2016.

- A. Incidencia de los cambios relacionados con la organización de la formación.
- En cuanto a la organización de la formación con medios propios, a nivel de empresas formadoras no se observan variaciones de interés en el periodo estudiado (salvo que ha aumentado ligeramente el número de las mismas en detrimento de las agrupaciones), pero a nivel económico, los cambios organizativos sí han afectado.
 - La práctica totalidad de las empresas formadoras organizan su formación al amparo de una agrupación, si bien en el 2016 se observa un ligero descenso de esta organización en beneficio de la formación propia y mixta. Conforme es mayor el tamaño de la empresa la tendencia a formar a los trabajadores con recursos propios aumenta.
 - A nivel económico, en el primer año de funcionamiento, los grupos de empresas asumen casi el 18,85% del total de los costes admitidos al amparo de la Iniciativa.

B. Incidencia de los cambios relacionados con las entidades externas.

- Existe un acuerdo generalizado en que la necesidad de que la impartición de la formación se realice por una entidad inscrita y/o acreditada es, en principio, una buena medida encaminada a expulsar del Sistema a empresas organizadoras poco profesionales.
- Se reconoce que la falta de regulación normativa y la falta de claridad en procedimientos provocan una inseguridad tanto entre las empresas formadoras como entre las entidades externas que ha incidido en la salida de algunas de ellas del sistema.

C. Incidencia de los cambios relacionados con las modalidades de impartición y horarios.

- La desaparición de la modalidad distancia en la Formación programada por las empresas causa un cambio importante en la distribución de acciones y grupos formativos en función de la modalidad de impartición.
- En cuanto a la modalidad de teleformación, existe un acuerdo generalizado en que la misma adolece de las instrucciones precisas, lo que hace que las empresas tengan temor a utilizarla y finalmente no puedan bonificar su formación.
- En lo que se refiere a la formación en la modalidad Distancia, su supresión ha dejado fuera a muchos trabajadores que antes se formaban dentro del sistema. Los expertos han estado de acuerdo en señalar, que al menos para determinados trabajadores y sectores de actividad, esta modalidad tendría que existir, aunque necesitara de un mayor control de materiales y tutorización.
- Por último, en lo que se refiere al cambio en la duración de las acciones, en general, ha sido bien valorado, ya que posibilita a las empresas realizar la formación de una manera más fácil para adaptarla a su producción.

D. Los cambios relacionados con el crédito.

- La posibilidad de compartir el crédito que se ofrece a través de los grupos de empresas es muy bien valorada y percibida como un factor facilitador de la eficiencia, ya que permite un mayor aprovechamiento del crédito facilitando el poder ofrecer a las empresas más pequeñas del grupo una formación que su crédito no les permitiría.
- Una de las principales debilidades es la falta de conocimiento sobre la Iniciativa, que afecta al acceso, al proceso y a la aplicación del crédito.

Las dificultades que atañen al proceso general de la Formación programada por las empresas y que a veces suponen un problema para que las empresas bonifiquen la formación de sus trabajadores se refieren a los siguientes elementos:

- El sistema debería ser más flexible.
- Los mecanismos de control de la formación, regulados para favorecer la eficacia del sistema, no garantizan la extensión de la formación porque no permiten la flexibilidad que las empresas requieren para compaginar la formación a sus trabajadores con sus procesos productivos.
- La gestión administrativa del sistema es uno de los elementos sobre los que las empresas necesitan más información, especialmente por aquellas empresas que realizan la formación mediante una entidad externa, siendo y dentro de éstas las que no disponen de un Plan de Formación, son las que demuestran mayor desconocimiento de la gestión administrativa.
- Las empresas también muestran un grado bajo-medio de conocimiento de la Plataforma/ Aplicación informática de la Fundae, que únicamente resulta fácil de utilizar para las grandes empresas y/o empresas organizadoras con personal especializado en su uso, y que a su vez carece de mecanismos correctores que faciliten la gestión.

La valoración del grado de satisfacción general con la formación realizada, la organización, la composición del grupo formativo, los contenidos, la relación entre la teoría y la práctica, la duración de la acción formativa y el horario, los formadores y tutores, su forma de impartir y sus conocimientos, los medios didácticos, así como, las instalaciones y medios técnicos, la aplicabilidad de lo aprendido al puesto de trabajo, el grado de satisfacción con las habilidades y competencias obtenidas, obtienen unas puntuaciones muy altas. De igual modo, la ampliación de conocimientos y el grado de satisfacción de los trabajadores participantes en relación con las posibilidades que la formación les ofrece para cambiar de puesto, así como, la contribución de la formación a su desarrollo personal, obtienen unas puntuaciones que tanto en el año 2015 como en el 2016 en el que suben ligeramente.

Los datos de los cuestionarios de satisfacción muestran una pequeña mejoría en prácticamente todos los ítems en el año 2016, pero tan pequeña que la calidad, medida en estos términos, sólo puede considerarse alta y estable, por lo que con estos datos no se puede concluir que los cambios normativos y organizativos hayan influido en la calidad de la Formación programada por las empresas.