

# INFORME DE EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD, IMPACTO, EFICACIA Y EFICIENCIA DEL CONJUNTO DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO 2011

## RESUMEN EJECUTIVO





**Los trabajos de elaboración del presente documento han sido cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE) con cargo al Programa Operativo de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional del FSE para el Periodo 2007-2013 (2007ES05UPO003)**

Este documento ha sido realizado dentro del ámbito del proyecto “Elaboración del Informe de Ejecución del Plan Anual de Evaluación del SFPE 2011” para y sólo para el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, ‘SEPE’) y según los términos de nuestra carta de contratación de fecha 29 de noviembre de 2012. PricewaterhouseCoopers Asesores de Negocios, S.L. (PwC) no acepta ninguna responsabilidad ante el SEPE ni terceros por el uso que se pueda hacer de él.

## **Nota Previa**

*El presente Informe de Ejecución del Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo 2011 ha sido realizado entre los meses de octubre de 2012 y julio de 2013. Este documento ha sido sometido a informe de la Comisión Estatal de Formación para el Empleo del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 23 de julio de 2014.*

*El ejercicio ha constado de dos grandes fases. La primera ha consistido en diseñar y generar la base de datos de indicadores previstos en el Plan Anual de 2011 a partir de la información aportada por el SEPE, la FTFE y los organismos competentes de las Comunidades Autónomas y se desarrolló entre octubre y diciembre de 2012. La segunda fase se ha dividido, a su vez, en varias etapas: el diseño de la evaluación a partir de la determinación de los criterios y preguntas de evaluación; la determinación de las fuentes de información y la realización del trabajo de campo vinculado a la evaluación específica de la formación acreditable; la explotación de los indicadores generados en la primera fase y el análisis de la información consultada y obtenida, y la redacción del Informe de ejecución y su revisión por el SEPE.*

*Los datos incluidos en este Informe no tienen que coincidir necesariamente con los proporcionados a través de otras fuentes oficiales, ya que para su cálculo se ha seguido la metodología específica definida en el Plan de Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo 2011.*



*Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011*



## Índice

---

Presentación	6
Contexto y marco normativo del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo	7
Metodología empleada para la evaluación	10
Ejecución y avances del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en 2011	15
Evaluación de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad	37
Las conclusiones de la evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo	55
Las conclusiones de la evaluación específica de la formación vinculada a los certificados de profesionalidad.	58
Las propuestas de mejora.	61

## Presentación

El **Informe de Ejecución del Plan Anual de Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo 2011** (en adelante Informe de Ejecución PAE 2011) responde a las obligaciones contraídas por el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes en la materia, según se establece en el marco que regula la formación profesional para el empleo<sup>1</sup>.

La **finalidad** de este Informe de Ejecución, más allá de dar cumplimiento a la norma en materia de formación profesional para el empleo y los certificados de profesionalidad, se puede concretar en **tres puntos**:

- analizar el subsistema de formación profesional para el empleo en 2011,
- introducir una la evaluación específica de la parte de la formación profesional para el empleo que está vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad con un enfoque más cualitativo y
- estudiar las medidas llevadas a cabo para atender las recomendaciones del Informe de Ejecución del PAE 2010.

Así, en primer lugar, esta iniciativa parte de un proceso que pretende inculcar una **cultura de evaluación en la formación profesional para el empleo** partiendo de la experiencia obtenida del Informe de Ejecución del PAE 2010.

En segundo lugar, persigue **valorar el funcionamiento y resultados de la formación profesional para el empleo durante el 2011**.

Y en tercer lugar, el Informe introduce elementos cualitativos en la evaluación e incorpora una **evaluación específica de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad** que se enmarca en el subsistema, persiguiendo profundizar en un aspecto de especial interés para la mejora de la FPE.

Además, este Informe de Ejecución 2011 cuenta con una relevancia especial, dado que pretende ser una herramienta de apoyo, no sólo para mejorar el subsistema, sino también para enriquecer el proceso de programación de los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE). En este sentido, las recomendaciones que en este Informe se viertan podrán tener una repercusión directa en la formulación de futuras líneas estratégicas así como en la posibilidad de constituir un sistema de reparto de recursos basado en resultados, en línea con la tendencia de las políticas europeas para el nuevo periodo de programación 2014-2020.

En definitiva, el presente Informe de Ejecución, además de dar cumplimiento a lo establecido en el marco normativo, supone un instrumento valioso para la **rendición de cuentas del Sistema Nacional de Empleo** en materia de formación y, a la vez, una **herramienta de aprendizaje** que, a partir de la experiencia, esté dirigida a **mejorar futuros planes**.

---

<sup>1</sup> Ver artículo 37 del Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo, regulador del Subsistema de formación profesional para el empleo, y artículo 18 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, que regula los certificados de profesionalidad en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo

## Contexto y marco normativo del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo

### A) El marco general de la Formación Profesional para el Empleo

La **Constitución Española de 1978** impone a los poderes públicos la obligación de realizar una política orientada al pleno empleo y, más allá, de fomentar “una política que garantice la formación y readaptación profesionales”<sup>2</sup>.

Sobre esta base, la **Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y Formación Profesional**, diferencia entre dos sistemas que deben estar conectados entre sí:

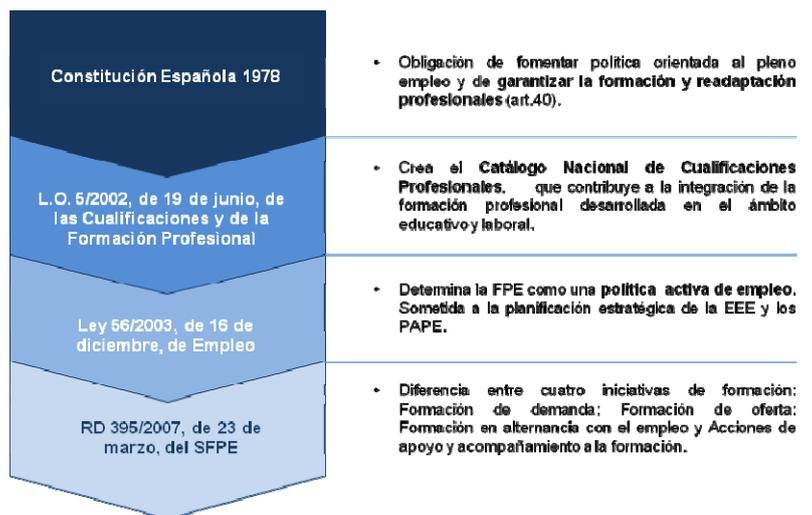
- la Formación Profesional en el sistema educativo y
- la Formación Profesional para el Empleo (en adelante, “FPE”).

No obstante, se trata de integrar ambos sistemas desde la creación del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (en adelante “CNCP”), establecido por la citada Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio.

La legislación específica de la FPE parte de la **Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo**. Esta norma clasifica la formación como una de las políticas activas de empleo<sup>3</sup>, cuya aplicación debe ser garantizada por el Sistema Nacional de Empleo (es decir, los Servicios Públicos de Empleo, estatal y autonómicos)<sup>4</sup>.

Los órganos del Sistema Nacional de Empleo son dos<sup>5</sup>: la **Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales** que se define como el “instrumento general de colaboración, coordinación y cooperación entre la Administración del Estado y la de las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo”, y el **Consejo General del Sistema Nacional de Empleo**, de naturaleza consultiva y en el que participan, además de representantes de las Administraciones Públicas Estatal y Autonómicas, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El funcionamiento y composición de estos órganos se regula por vía reglamentaria<sup>6</sup>.

Ilustración 1. Contexto normativo de la Formación Profesional



<sup>2</sup> Artículo 40, apartados 1 y 2 de la Constitución Española.

<sup>3</sup> Artículo 23 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

<sup>4</sup> Artículo 5 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

<sup>5</sup> Artículo 7 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

<sup>6</sup> Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, regulador de los órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo.

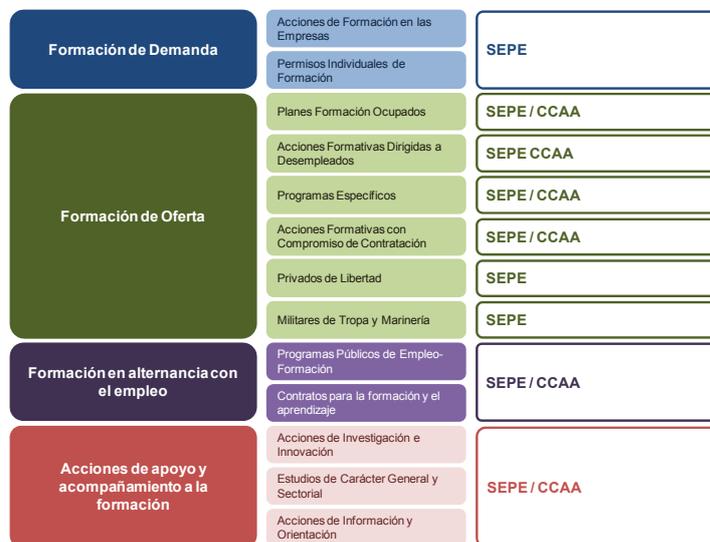
*Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011*

El desarrollo reglamentario de la FPE, que se regula por el **Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo**, regulador del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, y sus posteriores modificaciones (la más reciente, de marzo de 2013<sup>7</sup>), determina los órganos competentes para la programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo:

- **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**, que desarrollará las funciones de programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo con la colaboración y el apoyo técnico de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (ámbito estatal), y
- **Comunidades Autónomas**, que determinan qué órganos son competentes para programar, gestionar y controlar la formación profesional para el empleo (ámbito autonómico)

La programación, gestión y control de la formación profesional para el empleo por el SEPE y/o las CCAA que tengan asumidas competencias, se produce de acuerdo con el siguiente esquema:

*Ilustración 2. Esquema de la gestión de las iniciativas y modalidades de formación*



## B) La normativa estatal de la formación acreditable

Tal y como se ha expuesto, una parte del Informe de Ejecución del PAE 2011 se dedica exclusivamente a evaluar la formación profesional vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad.

De acuerdo con la Ley de Empleo<sup>8</sup>, el certificado de profesionalidad es el instrumento que permite acreditar, en el ámbito de la administración laboral, las cualificaciones profesionales del **Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP)** que se adquieren a través de procesos formativos o del reconocimiento de la experiencia profesional y/o de vías no formales de formación. Para evaluar y acreditar esta formación, deberá realizarse atendiendo al CNCP<sup>9</sup>. Los certificados de profesionalidad tienen carácter oficial, validez en todo el territorio nacional y permiten su correspondencia con los títulos de formación profesional del sistema educativo.

El **Real Decreto 34/2008, de 18 de enero** es la norma que regula los certificados de profesionalidad. Asimismo, establece requisitos generales para la formación vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad. Estos requisitos se refieren a los centros, los formadores, la evaluación de la formación y el acceso a la formación<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el RD 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.

<sup>8</sup> En concreto, el apartado 3 de su artículo 26.

<sup>9</sup> Artículo 8, apartado 2 de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio.

<sup>10</sup> Artículos 12 a 14, 16 a 18 y 20 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Cada certificado de profesionalidad se compone de un perfil profesional, identificable en el sistema productivo y estructurado en unidades de competencia, y de los módulos formativos asociados a las mismas, entre los que se incluye un módulo de formación práctica en centros de trabajo.

El conjunto de los certificados de profesionalidad, ordenados sectorialmente en 26 familias profesionales y en tres niveles de cualificación (niveles 1, 2 y 3), constituyen el **Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad**, que forma parte del Fichero de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.

La figura del certificado de profesionalidad, además de acreditar la cualificación, pretende también favorecer el aprendizaje permanente de las personas trabajadoras a través de un sistema flexible de formación, es decir, mediante módulos concretos. Más allá, se considera que es un instrumento que mejora la calidad de la FPE<sup>11</sup>.

El subsistema de formación profesional para el empleo debe incluir<sup>12</sup> en sus ofertas formativas, tanto de ámbito estatal como autonómico, acciones formativas dirigidas a la adquisición de la cualificación y competencias profesionales recogidas en el correspondiente certificado de profesionalidad, ya sea para certificados completos o para algunos de los módulos asociados a las unidades de competencia. Se prevén dos modalidades de impartición de los certificados, la presencial y la teleformación, a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones<sup>13</sup>.

La formación vinculada a los certificados de profesionalidad, como especialidad del subsistema dirigida a mejorar no solo la cualificación de los trabajadores, sino también a evaluar y acreditar sus competencias mediante una acreditación con validez nacional y expedida por la Administración Pública competente, cobra una especial relevancia en el contexto actual del mercado laboral.

Las directrices europeas para el **nuevo periodo de programación 2014-2020**, alineadas con la **Estrategia 2020 de la UE**, son contundentes al respecto. Una de las prioridades es mejorar los niveles de cualificación registrados en la Unión Europea y para ello la formación para el empleo constituye un elemento clave.

Los Certificados de Profesionalidad, se constituyen como una herramienta más para cumplir con los requerimientos de la Comisión Europea para el nuevo periodo y con ello alcanzar los grados de preparación profesional que Europa demanda. En este sentido, es preciso en un momento como el actual acercar la formación profesional para el empleo a las necesidades reales no sólo de las empresas, sino también de las personas trabajadoras, ya se encuentren ocupadas o desempleadas.

En el ámbito estatal, la **Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016** incorpora medidas de choque o de alto impacto entre las que se encuentra la de *“extender los programas formativos dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad y los programas formativos con compromiso de contratación”*. Especialmente, esta medida se orienta a personas sin formación de cara a mejorar su empleabilidad y facilitar su acceso al mercado laboral.

<sup>11</sup> Artículo 3 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

<sup>12</sup> Artículo 9, apartados 2 y 3, del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero.

<sup>13</sup> Se considera asimismo teleformación a los modelos mixtos de unas y otras (de conformidad con el apartado 2 del Artículo 10 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero).

## Metodología empleada para la evaluación

El método de evaluación que se presenta a continuación se ha aplicado al estudio del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo y para la evaluación específica de la formación acreditable. En cambio, el análisis de las recomendaciones comprendidas en el Informe de Ejecución del PAE 2010, principalmente centradas en el ejercicio de evaluación en sí, derivan de la experiencia del equipo evaluador al desarrollar los trabajos, sin que haya sido preciso consultar otras fuentes de información o aplicar técnicas adicionales.

En primer lugar, conviene recordar que este estudio cuenta con dos enfoques metodológicos de evaluación diferenciados según lo establecido en el PAE 2011:

- Por un lado, para el **análisis del subsistema de FPE** el trabajo se ha centrado en la recopilación de información eminentemente cuantitativa, según los 29 indicadores, y sus correspondientes variables de desagregación, que se incluyen en el Plan 2011.
- Y, por otro lado, para la **evaluación específica de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad** que ha combinado la información cuantitativa ofrecida por los indicadores relativos a la formación vinculada a los certificados de profesionalidad, y, la información cualitativa obtenida a partir de diferentes técnicas de trabajo de campo que se describen más adelante.

En todo caso, para evitar reiteraciones, los cinco indicadores relacionados con la formación acreditable y el análisis de la desagregación de otros dos indicadores por la especialidad formativa (vinculación o no a los certificados de profesionalidad) se tratan dentro del apartado dedicado a la evaluación específica de los certificados de profesionalidad.

En segundo lugar, y teniendo en cuenta ambos enfoques, se han considerado los objetivos del PAE 2011 como **criterios de evaluación** y, en consecuencia, se han definido las **cuestiones de evaluación** para dar respuesta a lo largo del Informe.

### 1. Marco metodológico: criterios y preguntas de evaluación

Los **criterios** funcionan como eje central del estudio y permiten concentrar el trabajo en los puntos clave, de forma que se consigue una reflexión más profunda; facilita la concentración de las alternativas que suponen las distintas dimensiones del PAE 2011 y ayuda a la apropiación de los resultados de la evaluación por centrarse en las expectativas del Sistema Nacional de Empleo.

Las **preguntas de evaluación** permiten estructurar el informe de Ejecución del PAE 2011 como respuesta a cada una de ellas. A continuación se presentan las preguntas de evaluación planteadas respecto a la evaluación del subsistema, organizadas en torno a los criterios definidos. Se muestra, asimismo, las iniciativas de formación que quedan cubiertas por cada uno de ellos:

#### Evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo

Criterios	Iniciativas de formación cubiertas	Preguntas de evaluación
<b>Realizaciones</b>	Iniciativa de alternancia, apoyo y acompañamiento, formación de demanda y formación de oferta	¿Cuáles han sido las realizaciones durante el ejercicio 2011?
<b>Calidad</b>	Formación de demanda y formación de oferta	¿En qué medida la formación impartida en 2011 se considera de calidad?
<b>Eficacia</b>	Apoyo y acompañamiento, formación de demanda y formación de oferta	¿Cuál es el grado de eficacia de la formación y las prácticas no laborales en términos como duración, alcance, cobertura o abandono?

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

<b>Eficiencia</b>	Formación de demanda y formación de oferta	¿En qué medida la formación ha sido eficiente en términos financieros?
<b>Impacto</b>	Iniciativa de alternancia, formación de demanda y formación de oferta	¿Cuál ha sido el impacto de la formación en cuanto al acceso y/o mantenimiento del empleo, la acreditación de la cualificación y la competitividad de las empresas?

La siguiente tabla recoge las preguntas asociadas a la evaluación específica, agrupadas de acuerdo con los dos criterios de evaluación definidos y con indicación del momento en que se diseñan:

### Evaluación específica de la formación vinculada a los certificados de profesionalidad

Criterio	Momento del procedimiento	Cuestión
<b>Procedimientos de gestión y control para la implantación de los certificados de profesionalidad</b>	En la planificación (previsión antes de la formación)	<i>Acreditación de centros.</i> ¿Cómo se acreditan los centros que imparten formación vinculada a Certificados de profesionalidad?
		<i>Formadores.</i> ¿Cómo se seleccionan los formadores con el perfil específico requerido por los Certificados de Profesionalidad?
		<i>Alumnado.</i> ¿Cómo se identifica y selecciona el alumnado? ¿Cómo se realiza la gestión de las vacantes y el control de asistencia del alumnado?
		<i>Prácticas.</i> ¿Cómo se realiza el módulo de de formación práctica en centros de trabajo?
		<i>Expedición de Certificados.</i> ¿Cómo se efectúa la expedición de los Certificados de Profesionalidad?
		<i>Difusión de la formación y puesta en marcha de las convocatorias.</i> ¿Cómo se da a conocer la formación en certificados? Publicación de convocatorias, aprobación de solicitudes y documentación/medios disponibles. ¿Cómo se ponen en marcha las convocatorias de formación vinculada a Certificados de Profesionalidad?
		<i>Orientación.</i> ¿Conocen los alumnos las ventajas y particularidades antes de iniciar la formación en Certificado de Profesionalidad?
<b>Procesos formativos en la implantación de los certificados de profesionalidad</b>	Durante la formación	<i>Planificación, programación didáctica e impartición de la formación.</i> ¿Cómo se planifica la formación y se desarrollan los contenidos didácticos?
		<i>Evaluación del aprendizaje.</i> ¿Qué mecanismos se utilizan para evaluar la adquisición por los alumnos de los conocimientos y capacidades específicas para cada Certificado?

## 2. Fuentes de información

Para la elaboración de este Informe se han combinado métodos de obtención de información cuantitativa y cualitativa. La recogida y análisis de datos para la realización de los trabajos se han fundamentado en fuentes de información primarias (es decir, aquellas que ha generado el propio equipo evaluador), y secundarias (fuentes de información que provienen de agentes externos al equipo evaluador):

- **Fuentes de información primarias:** entrevistas y grupos de discusión. Se han utilizado para la evaluación específica de la formación acreditable.
- **Fuentes de información secundarias:** análisis de fuentes documentales, indicadores (fuente exclusiva de información para la evaluación del subsistema en 2011, incluidos los indicadores relacionados con los certificados de profesionalidad) e información aportada por el SEPE en las acciones de seguimiento y control de las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad de las convocatorias estatales de 2012.

A continuación, se describen brevemente las fuentes de información utilizadas siguiendo el orden lógico de aplicación de las técnicas del equipo evaluador: en primer lugar, las fuentes secundarias y, a continuación, las fuentes primarias.

## 2.1 Fuentes documentales

Constituyen las principales fuentes secundarias y han permitido al equipo de evaluación adquirir un conocimiento completo sobre el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo y el marco normativo que lo encuadra. Se han utilizado:

- **Normativa general** (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio de la Cualificaciones y la Formación Profesional, Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de Empleo, Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, modificado por el Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre, y por el Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, etc.)
- **Normativa específica de cada entidad: fichas descriptivas.** Para la evaluación de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad, se ha solicitado a los órganos del SNE la remisión, por vía telemática, de toda aquella documentación publicada o generada hasta el momento en relación con la formación acreditable. El análisis de esta documentación ha dado lugar a la elaboración de fichas descriptivas que se incluyen como Anexo I del Informe de Ejecución.

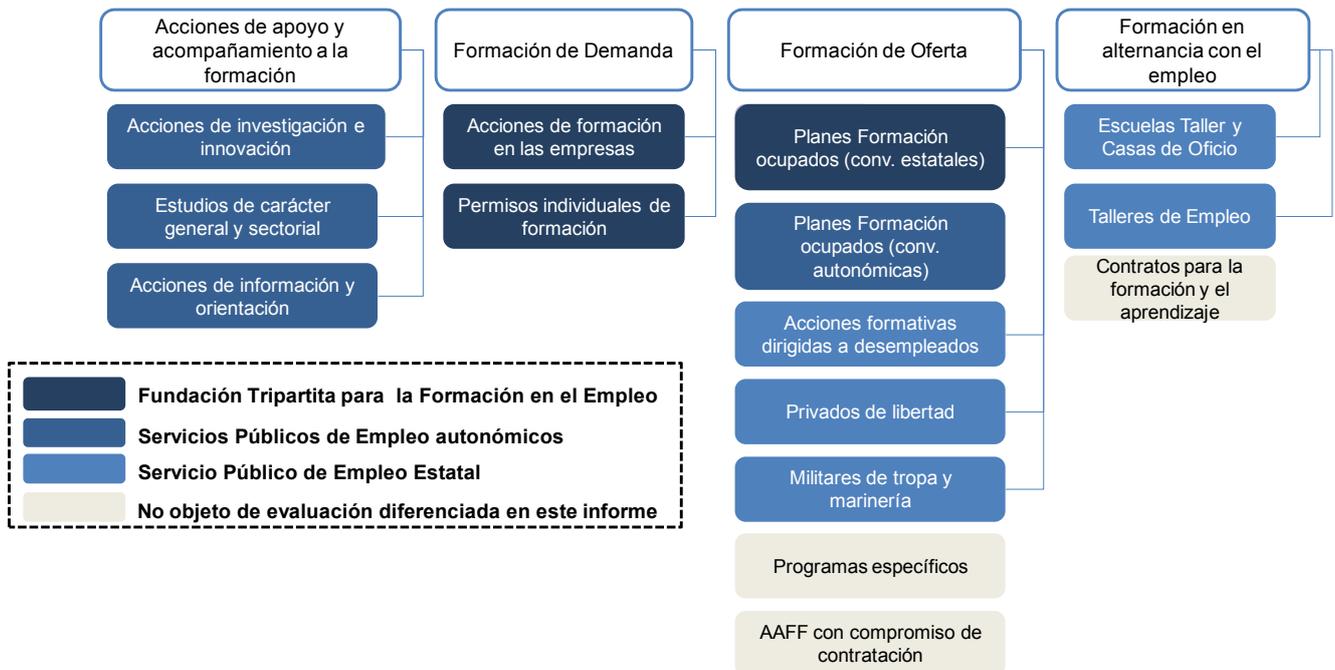
## 2.2 Recopilación de datos cuantitativos: generación de base de datos

Para el análisis del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo ha sido precisa la generación de una base de datos con toda la información necesaria para el cálculo de los 29 indicadores y sus correspondientes variables de desagregación, definidos en el Plan 2011.

La obtención de la información se ha realizado a través de la remisión, por correo electrónico, de una hoja de cálculo *ad-hoc* con las variables que cada organismo debía proporcionar. La información facilitada por cada organismo ha dependido, en cada caso, de las competencias para la ejecución del subsistema de formación profesional para el empleo.

A continuación, se concretan los datos proporcionados en cada caso según las modalidades de formación gestionadas.

Ilustración 3. Datos proporcionados por Organismo según la modalidad de formación gestionada



## 2.3 Información recogida en el proceso de seguimiento y control de acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad de las convocatorias estatales de 2012

A fin de ampliar el alcance de la evaluación y conocer, en mayor medida, la calidad de la implantación de la formación certificable, el equipo de evaluación ha dispuesto de la información recopilada por los técnicos del SEPE y FTFE durante las **visitas in situ a centros acreditados** que se realizan como parte del control y seguimiento de la formación vinculada a los CdP en las tres convocatorias estatales de 2012:

- Programa específico, de ámbito estatal, de cualificación y mejora de la empleabilidad de jóvenes menores de 30 años
- Planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente personas ocupadas.
- Planes de formación de ámbito territorial exclusivos de Ceuta y Melilla dirigidos prioritariamente personas ocupadas.

De cara a facilitar la transmisión y la posterior explotación de la información, se ha generado una **herramienta informática**, mediante el software *Qualtrics*, a la que los técnicos han incorporado, para cada acción formativa, los datos y observaciones recogidos durante las visitas.

Si bien, es preciso recordar en todo momento que el volumen de datos recopilados **no es suficientemente representativo del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo** por considerar únicamente las convocatorias mencionadas. En todo caso, este ejercicio puede considerarse como una buena práctica de los trabajos de inspección y control de los Servicios Públicos de Empleo orientada a garantizar la calidad de la formación impartida.

## 2.4 Entrevistas con los órganos del Sistema Nacional de Empleo

Se han realizado **entrevistas personalizadas** a las personas identificadas como clave para la implementación de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad de todos los organismos que componen el Sistema Nacional de Empleo.

La vía utilizada para la realización de las entrevistas ha sido principalmente la **telefónica**, desarrollándose de forma **presencial** en algunos casos. En concreto se ha entrevistado a personal de las siguientes entidades:

— Aragón	— Extremadura
— Asturias	— Galicia
— Illes Balears	— Madrid
— Canarias	— Murcia
— Cantabria	— Navarra
— Castilla-La Mancha	— País Vasco
— Castilla y León	— La Rioja
— Cataluña	— FTFE
— Comunidad Valenciana	— SEPE

## 2.4 Grupos de discusión

Los grupos de discusión han servido como **ejercicio de cierre** a todo el trabajo de campo desarrollado para la evaluación de la formación vinculada a los CdP. Han consistido en reuniones grupales de diálogo abierto en las que los participantes han expuesto sus opiniones y puntos de vista sobre este tipo de formación.

A través de esta técnica se ha tratado de abordar tres perfiles de agentes clave en la formación certificable: **representantes de centros acreditados, formadores y alumnos**. En cuanto a los participantes en los grupos de discusión, es preciso destacar las limitaciones encontradas en la organización. En primer lugar, por la falta de datos de contacto, que únicamente estaban directamente disponibles respecto de los centros acreditados y el alumnado.

### *Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011*

En líneas generales, en la conformación del grupo específico de alumnos se ha tratado de contactar en reiteradas ocasiones con la muestra facilitada al equipo evaluador y se han encontrado problemas tanto por los fallos en los datos de contacto como por su negativa a asistir.

En relación con los grupos de discusión de responsables de centros y formadores, ha resultado complejo su desarrollo, particularmente en el caso de centros de formación pequeños, ya que los responsables de los mismos actuaron también como formadores, lo que limitaba la separación de los perfiles objeto de análisis. Asimismo, la obtención de los datos de contacto de los formadores ha sido complicada. Finalmente, se han celebrado dos grupos de trabajo dirigidos a representantes de centros y uno dirigido a alumnos.

## Ejecución y avances del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en 2011

En este apartado se presentan brevemente 24 de los 29 indicadores recogidos en el PAE 2011 y relacionados con los criterios de calidad, realización, eficacia, eficiencia e impacto.

Los 5 restantes<sup>14</sup>, así como la variable de desagregación de tipo de especialidad del indicador relativo al grado de satisfacción general de los participantes finalizados con el curso (CAL01) y de la tasa de éxito formativo (indicador ECA10), se analizan en el siguiente apartado, dedicado a la evaluación específica de la formación profesional para el empleo vinculada a los certificados de profesionalidad.

### Indicadores de Calidad

#### CAL01

#### Grado de satisfacción general de los participantes finalizados con el curso

Este indicador permite analizar el grado de satisfacción general del alumnado sobre la acción formativa en la que ha participado.

Una vez ha finalizado la formación, los alumnos cumplimentan el cuestionario en el que, entre otras cuestiones, deben otorgar una valoración de 1 a 4 al curso en el que han participado según su grado de satisfacción con el mismo, siendo la escala utilizada 1-Completamente en desacuerdo, 2-En desacuerdo, 3-De Acuerdo y 4-Completamente de acuerdo. Por lo tanto, cuando más cercano a 4 sea el resultado de las valoraciones del alumnado, mayor será el grado de satisfacción general y la calidad de la formación.

En términos generales, **el grado de satisfacción general de los participantes (CAL01)** en los cursos de Formación de Oferta es bastante positivo. Las valoraciones de los alumnos oscilan entre 3,51 y 3,73 puntos, por tanto entre las dos opciones de respuesta positiva (“De acuerdo” y “Completamente de acuerdo”).

Tabla 1. Grado de satisfacción general de los participantes en la Formación de Oferta. Año 2011

Formación de Oferta				
Planes Formación ocupados (Conv. autonómicas)	Planes Formación ocupados (Conv. Estatal)	Acciones formativas dirigidas a desempleados*	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
3,58	3,54	3,57	3,73	3,51

Nota\*: No se incluyen los datos de la Comunidad Autónoma de Extremadura por contar con datos no válidos (el grado de satisfacción global es superior a 4)

Por **sexos**, el grado de satisfacción de las mujeres es superior al de los hombres (valoración media general de 3,59 puntos en el caso de las mujeres y de 3,54 en el caso de los hombres). Aunque esta diferencia no es muy significativa, donde principalmente, se produce esta variación es en acciones dirigidas prioritariamente a desempleados. En los planes de ocupados y militares de tropa y marinería la diferencia en el grado de satisfacción entre hombres y mujeres es mínima.

En cuanto a la **modalidad de impartición**, la mejor puntuada por los alumnos en los planes de formación a ocupados es la presencial, y la segunda mejor valorada es la modalidad de impartición mixta. En el caso de la formación dirigida a desempleados, prácticamente la totalidad de las acciones formativas son presenciales. En

<sup>14</sup> En concreto, los indicadores CAL02: Porcentaje de Certificados de Profesionalidad con centros acreditados; CAL03: Porcentaje de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad; CAL04: Porcentaje de acciones formativas de Certificados de Profesionalidad sobre el total de acciones formativas; IMP03: Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación vinculada a certificados de profesionalidad, e IMP04: Porcentaje de participantes en formación acreditable.

*Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011*

los planes de formación a ocupados, la formación a distancia o la teleformación representa el grueso de la formación, siendo la modalidad de impartición a distancia la peor valorada por los alumnos de los planes en cuanto a su satisfacción general.

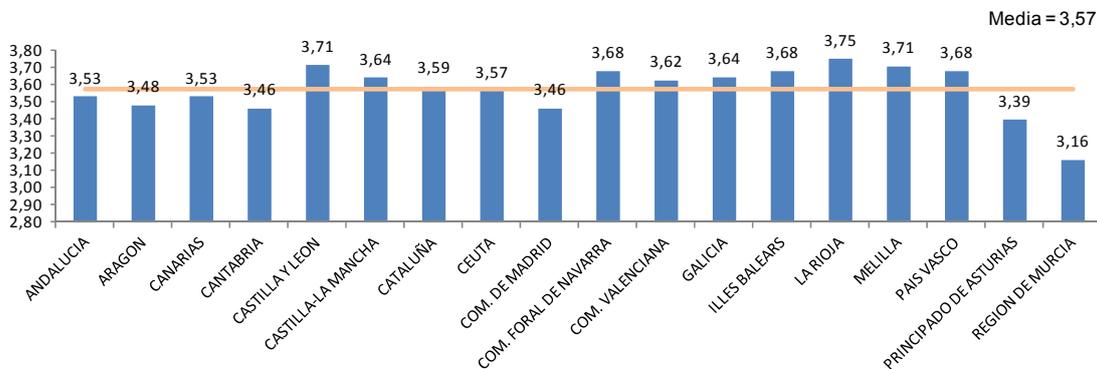
Por **Comunidad Autónoma**, el análisis se basa en la satisfacción del alumnado de los **planes de formación a ocupados** de las convocatorias estatales y de las autonómicas, y de las **acciones formativas dirigidas a desempleados**.

En términos generales, el grado medio de satisfacción del alumnado es positivo, situándose en todos los casos por encima del valor 3 y dentro del intervalo 3,15-3,93. Destacan especialmente Illes Balears y La Rioja por situar la valoración de los participantes por encima de las medias correspondientes en las tres modalidades de formación y, en el lado opuesto, Cantabria y Aragón por contar con un grado de satisfacción menor a la media en las tres modalidades.

La Región de Murcia registra la valoración más baja, de 3,15, en sus convocatorias autonómicas de planes de formación a ocupados, mientras que Andalucía y País Vasco alcanzan prácticamente la valoración máxima de 4 en las convocatorias autonómicas de planes de formación a ocupados, en el caso de la primera, y en acciones formativas a desempleados, en la segunda.

Considerando los datos desagregados de las modalidades de formación cuya gestión es competencia de los Servicios Públicos de Empleo de cada Comunidad Autónoma (es decir, las **convocatorias autonómicas de los planes de formación dirigidos prioritariamente a ocupados** y las **acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados** así como la formación de Ceuta y Melilla), se observa que la Comunidad Autónoma que cuenta con un alumnado más satisfecho es La Rioja, con una valoración de 3,75. En el lado opuesto, la Comunidad con una valoración menor, si bien satisfactoria en todo caso, es la Región de Murcia con un 3,16.

*Gráfico 1. Grado de satisfacción general de los participantes de las convocatorias autonómicas de la formación a ocupados y las acciones a desempleados por Comunidades Autónomas. Año 2011.*



*Nota: No se muestran datos de Extremadura por contar con un método de cuantificación no válido en acciones dirigidas prioritariamente a desempleados*

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por los organismos del SNE*

Por último, y según **familia profesional**, destaca la familia *Marítima pesquera*, con un grado de satisfacción del 3,76. Detrás de la misma se encuentran las familias de *Artes y artesanía* con un 3,74 y *Textil, confección y piel*, con un 3,71.

## Indicadores de Realización

### REA01

#### Participantes en Programas Públicos de Empleo - Formación

El **número total de alumnos participantes (REA01)** en Programas Públicos de Empleo-Formación durante el año 2011 asciende 29.292. De ellos, el 38,75% participaron en Escuelas Taller y Casas de Oficios, mientras que el 61,25% participaron en Talleres de Empleo.

Si se analizan estos datos por **sexo**, el 46,60% del total de alumnos participantes son mujeres y el 53,40% son hombres mostrándose diferencias sustanciales entre la modalidad de programa (Escuelas Taller-Casas de Oficio o Talleres de Empleo). En concreto, las mujeres optan en mayor medida por la formación en Talleres de empleo mientras que los hombres participan más en acciones impartidas en Escuelas Taller y Casas de Oficios.

Por **tramo de edad**, se observa que el volumen de participantes disminuye a medida que avanza la edad en ambas modalidades de formación. En las Escuelas Taller y Casas de Oficio, más de la mitad de los participantes son menores de 20 años y en los Talleres de empleo los menores de 35 años suponen más del 30%. A pesar de que, como regla general los participantes en las Escuelas Taller y Casas de Oficio deben ser menores de 25 años, no se alcanza el 100% en ese tramo de edad.

Por **Comunidades Autónomas**, Andalucía es la comunidad que cuenta con el mayor número de participantes (8.921) seguida de Madrid (3.297) y Cataluña (2.889). En el caso de Escuelas Taller y Casas de Oficio, las comunidades anteriormente citadas son las únicas que sobrepasan el millar de participantes mientras que en proyectos en Talleres de Empleo, además de Andalucía y Madrid, comunidades como Canarias, Castilla y León, Comunidad Valencia, Extremadura y Galicia sobrepasan este número.

### REA02

#### Proyectos y participantes en programas públicos de empleo - formación

El volumen de **proyectos iniciados en el año 2011 (REA02)** asciende a **986**, correspondiendo el 25,86% de esta cantidad a la modalidad de Escuelas Taller y Casas de Oficio y el 74,14% a Talleres de Empleo. El número de participantes vinculados a ellos son 19.372, correspondiendo 6.461 a Escuelas Taller y Casas de Oficio y 12.911 a Talleres de Empleo.

Por **Comunidad Autónoma** destaca la Comunidad Autónoma de Andalucía con 6.507 participantes en los proyectos que se iniciaron en 2011 en ambas modalidades. Siguiendo a la anterior, se encuentran La comunidad de Madrid y Valencia con 3.757 y 2.014 participantes respectivamente. Entre las tres suponen más del 60% del total de participantes. Cabe destacar que aunque algunas Comunidades Autónomas no han iniciado proyectos durante el año 2011, si tienen proyectos en marcha que se iniciaron el año anterior.

La media de **alumnos vinculados a cada proyecto**, a nivel global, es de 20 alumnos por proyecto, siendo superior para las Escuelas Taller y Casas de Oficio con 25 alumnos por proyecto, mientras que en los Talleres de Empleo la media es 17 alumnos por proyecto.

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Tabla 2. Proyectos iniciados, proyectos en curso y participantes vinculados a cada proyecto, por modalidad y Comunidad Autónoma. Año 2011

CCAA	Escuelas Taller y CCOO		Talleres de Empleo	
	Proyectos Iniciados (Proyectos en curso)	Participantes de proyecto Iniciados (Participantes de Proyectos en curso)	Proyectos Iniciados (Proyectos en curso)	Participantes de proyecto Iniciados (Participantes de Proyectos en curso)
ANDALUCIA	72 (72)	1.412 (1.412)	294 (294)	5.095 (5.095)
ARAGON	11 (10)	274 (283)	21 (27)	241 (340)
CANARIAS	0 (3)	0 (107)	0 (55)	0 (1.371)
CANTABRIA	3 (2)	69 (83)	15 (12)	177 (180)
CASTILLA Y LEON	20 (23)	526 (563)	107 (128)	1.427 (1.611)
CASTILLA-LA MANCHA	14 (20)	446 (658)	17 (41)	192 (564)
CATALUÑA	17	333	25	378
CEUTA	0 (0)	0 (0)	3 (2)	46 (51)
COM. DE MADRID	73 (60)	1.789 (1.538)	112 (101)	1.968 (1.759)
COM. FORAL DE NAVARRA	5 (4)	242 (183)	11 (12)	165 (180)
COM. VALENCIANA	8 (26)	236 (1.138)	57 (61)	1.778 (1.776)
EXTREMADURA	18 (21)	572 (745)	29 (39)	710 (1.026)
GALICIA	0 (2)	0 (86)	0 (65)	0 (1.713)
ILLES BALEARS	0 (7)	0 (92)	0 (20)	0 (205)
LA RIOJA	4 (4)	112 (116)	3 (7)	34 (61)
MELILLA	0 (0)	0 (0)	3 (1)	70 (27)
PAIS VASCO	0 (7)	0 (183)	0 (45)	0 (618)
PRINCIPADO DE ASTURIAS	7 (7)	294 (341)	24 (28)	382 (415)
REGION DE MURCIA	3 (7)	156 (291)	10 (18)	248 (477)
Total	255 (275)	6.461 (7.819)	731 (956)	12.911 (17.469)

REA03

Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas

Durante el 2011, un total de 4.393.707 **participantes en acciones formativas** recibieron formación en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. De este volumen, casi el 68% participaron en Formación de Demanda y un 25 % son participantes en planes de formación para ocupados.

Tabla 3. Volumen de ejecución física de participantes por modalidad de formación. Año 2011.

	Formación de Demanda		Formación de Oferta			
	AAFF en las empresas	PF ocupados Conv. autonómica	PF ocupados Conv. Estatal	AAFF a desempleados	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
Nº de participantes	2.986.493	660.323	441.012	302.631	1.898	1.350
% sobre el total	67,98%	15,02%	10,04%	6,89%	0,04%	0,03%
Total (por iniciativa)	<b>2.986.493</b>			<b>1.407.214</b>		
<b>TOTAL NACIONAL</b>				<b>4.393.707</b>		

Analizando el volumen de participantes por **sexo**, se observa que la proporción tanto de mujeres como de hombres se encuentran dentro de los niveles de paridad de 40%-60%<sup>15</sup>, dado que un algo más del 56% del total de participantes son hombres y casi un 44% mujeres. En la Formación de Demanda el 58% de los participantes han sido hombres, mientras que en la Formación de Oferta representan el 52%. Aunque en ambos casos los porcentajes se mantienen en el intervalo de paridad, se observa que en la Formación de Oferta hay una participación más igualitaria entre sexos.

En cuanto a su **distribución por edad**, la formación se concentra en participantes entre los 25 a 44 años. Aún así, la participación se hace más frecuente según incrementa la edad de los participantes hasta que alcanzan los 44 años, cuando vuelve a disminuir. Esta tendencia se mantiene también a nivel de modalidad de formación.

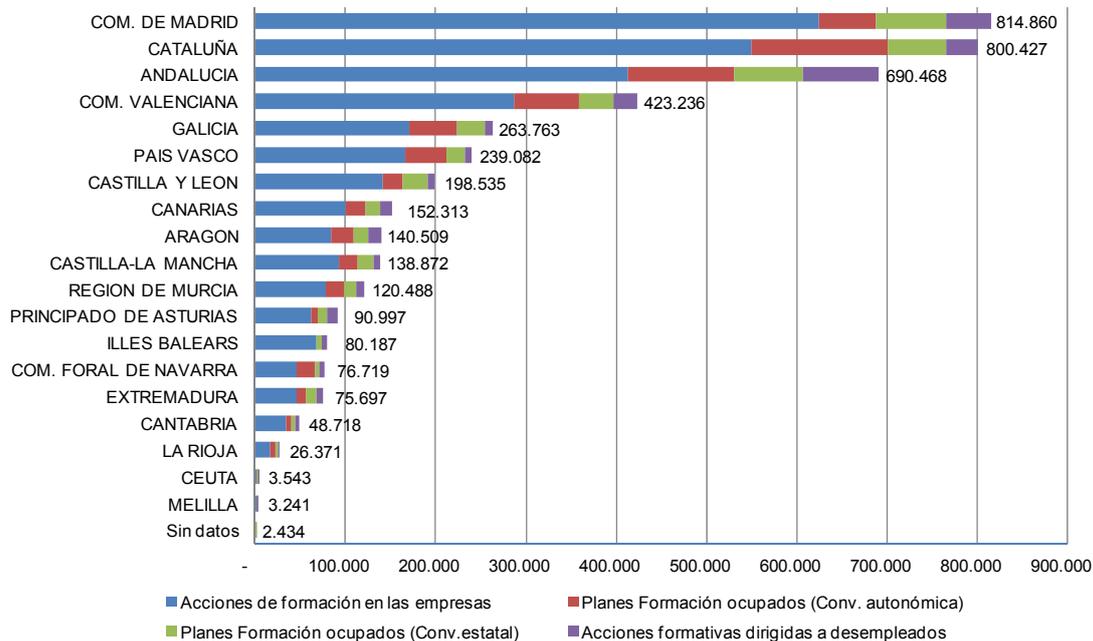
Por **modalidad de impartición**, la mayoría de participantes acceden a la formación que se imparte de forma presencial (59,34%). El número de participantes en las modalidades de distancia y mixta es muy similar (en torno al 15% en cada caso), mientras que en teleformación es minoritaria (10,33%).

Por **Comunidad Autónoma**, el mayor número de participantes se concentra en la Comunidad de Madrid, Cataluña y Andalucía, con más de 600.000 participantes, seguido de Comunidad Valenciana, Galicia y País Vasco, que tienen entre 430.000 y 200.000 participantes. El resto de Comunidades Autónomas se quedan por debajo de los 200.000, siendo Melilla y Ceuta las que cuentan con un menor volumen (3.241 y 3.543 participantes, respectivamente).

<sup>15</sup> Según lo establecido en la **Disposición adicional primera** sobre la *Presencia o composición equilibrada* en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Gráfico 2. Volumen de ejecución física de participantes de las modalidades formativas por territorio. Año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por los organismos del SNE

Por último, cabe señalar que el volumen de participantes se concentra significativamente en determinadas familias profesionales. Resulta conveniente tener en cuenta que el análisis de esta variable se ha basado en la distribución de 3,9 millones de participantes aproximadamente, es decir, un volumen menor al ejecutado en total. Esto se debe a que algunas de las fuentes consultados no disponen de los datos desagregados por familia profesional.

Sólo el volumen de participantes de 2 de las 26 familias profesionales es superior al 20%: *Administración y Gestión* (23,57%) y *Seguridad y medio ambiente* (20,90%). Siguiendo a las anteriores, se encuentran las familias de *Comercio y marketing* (11,92%), *Informática y comunicaciones* (10,35%) y *Servicios socioculturales y a la Comunidad* (7,83%). Respecto al resto de familias profesionales, destacar que 21 de las 26 existentes en la actualidad representan menos de un 6% del total de participantes.

REA04

Volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación

En cuanto a la totalidad de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación (REA04), según los datos disponibles se han realizado un total de:

- 154 acciones de investigación e innovación,
- 64 estudios de carácter general y sectorial y
- 18 acciones de información y orientación.

Por Comunidad Autónoma, y desagregando por tipo de acción, se observa que únicamente 8 de las 19 Comunidades Autónomas han ejecutado en 2011 algún tipo de acción de apoyo y acompañamiento a la formación. En concreto, entre estos territorios desputa, a nivel global, Andalucía con 143 acciones de acompañamiento de las 236 registradas (54,6%).

Por tipo de acción, Andalucía se vuelve a situar en la cabeza en el caso de “Acciones de investigación e Innovación” y “Estudios de carácter general y sectorial”.

## Indicadores de eficacia

### ECA01

### Grado de ejecución financiera

Durante 2011, el **volumen de inversión financiera** en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo ha ascendido a un total de 1.242,8 millones de euros. Añadiendo la cantidad correspondiente al fondo de reserva de 405 millones de euros, se obtiene una inversión total de 1.648,09 millones de euros.

En términos de **grado de ejecución financiera**, según modalidad de formación, destacan las modalidades de privados de libertad y militares de tropa y marinería, dado que alcanzan el 100% y el 99,96% del presupuesto, respectivamente. En segundo lugar, se encuentran los planes de formación a ocupados, que cuentan con una eficacia financiera del 81,73%. Hay que señalar que en caso de la formación gestionada por Comunidades Autónomas, la eventual superación del 100% del presupuesto asignado habría sido posible por el uso del fondo de flexibilidad del que disponen todas las Comunidades Autónomas. Asimismo, hay que señalar que en la formación de oferta el presupuesto ejecutado se define en términos de obligaciones reconocidas.

Tabla4. Grado de ejecución financiera por modalidad de formación. Año 2011.

Iniciativa	Modalidad de formación	Presupuesto ejecutado (€)	Presupuesto asignado (€)	Eficacia financiera
<b>Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación</b>	Acciones de investigación e innovación	6.162.651	8.281.964	74,41%
	Estudios de carácter general y sectorial	2.495.522	3.445.004	72,44%
	Acciones de información y orientación	697.255	1.598.433	43,62%
	<b>Subtotal</b>	<b>9.355.428</b>	<b>13.325.401</b>	<b>70,21%</b>
<b>Formación de Demanda*</b>	Acciones de formación en las empresas y Permisos individuales de formación	518.508.370	518.508.370	100%
	<b>Subtotal</b>	<b>518.508.370</b>	<b>518.508.370</b>	<b>100%</b>
<b>Formación de Oferta</b>	Planes Formación ocupados convocatoria estatal	389.774.560	391.296.020	99,6%
	Planes Formación ocupados convocatoria autonómicas	215.789.371	349.652.586	61,7%
	Acciones formativas dirigidas a desempleados**	476.454.121	802.113.650	59,40%
	Privados de libertad	4.643.838	4.643.960	100%
	Militares de tropa y marinería	3.747.020	3.748.624	99,96%
	<b>Subtotal</b>	<b>1.090.402.911</b>	<b>1.551.454.840</b>	<b>70,28%</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1.618.266.709</b>	<b>2.083.288.611</b>	<b>77,67%</b>

Npta\*: El gasto real se elevó a 526.215.380 euros.

Nota \*\*: Incluido el Fondo de Reserva

A nivel de **territorio**, Cataluña destaca como territorio con mayor gasto ejecutado en el marco del conjunto del subsistema con más de 237 millones de euros absorbidos. En segundo lugar, y cercana a esta cifra, se encuentra Andalucía con 230 millones de euros. En el lado opuesto, los territorios con menos gasto registrado en 2011 son Ceuta y Melilla con 2,5 millones de euros aproximadamente, seguidas de La Rioja con 8,5 millones de euros.

La modalidad de planes de formación a ocupados (convocatorias autonómicas), muestra un grado de eficacia mayor al 95% en 9 de las 17 Comunidades Autónomas. De éstas, tres han superado, incluso, el presupuesto total: Comunidad Foral de Navarra, Principado de Asturias y La Rioja. Por debajo de este porcentaje se

*Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011*

encuentra Comunidades como Castilla y León, con un elevado 89% de eficacia, Extremadura, Andalucía y Galicia, con una absorción en torno al 60% y Comunidad Valenciana con menos de la mitad del presupuesto ejecutado.

Hay que señalar que en algunas Comunidades Autónomas como Madrid la ejecución financiera fue muy baja en términos de obligación reconocida.

Por último, el análisis de la ejecución financiera de las acciones formativas dirigidas a desempleados por Comunidad Autónoma muestra que el grado de absorción del presupuesto ha sido superior al 100% en tres territorios: Cantabria, Aragón y Asturias. En este sentido, Asturias es la única Comunidad que ha ejecutado un presupuesto por encima del previsto tanto en acciones dirigidas prioritariamente a personas ocupadas como a personas desempleadas.

La mayor parte de las Comunidades se sitúan en el intervalo 63%-100%, mientras que por debajo del mismo se sitúan las Comunidades de Andalucía, Comunidad Valenciana, Comunidad de Madrid y Región de Murcia, además de Extremadura.

**ECA02 Duración media de la Formación impartida**

Este indicador se calcula a partir de datos aportados de la formación de oferta y de las acciones de formación en las empresas de la formación de demanda, sin incluir los permisos individuales de formación.

La **duración media de la formación impartida** durante el ejercicio 2011 muestra diferencias significativas según la modalidad de formación analizada. Así, la modalidad que lleva asociada una duración mayor de media es la dirigida a Privados de libertad (531 horas), lo cual resulta coherente con la naturaleza y objetivos de este tipo de formación. En segundo lugar se encuentran las acciones formativas dirigidas a desempleados y a militares de tropa y marinería, que se sitúan alrededor de las 357-390 horas de media respectivamente.

Por su parte, los planes de formación a ocupados (tanto de convocatorias autonómicas como estatales) enmarcan acciones con menor duración, con 65,66 horas de media de ambas convocatorias. La duración media de las acciones de formación en las empresas es aún menor, no alcanzando las 48 horas de duración media.

*Tabla 5. Duración media (horas) de la formación para el empleo, según iniciativa y modalidad de formación. Año 2011*

Formación de demanda		Formación de oferta	
Acciones de formación en las empresas	47,84	Planes Formación ocupados (Conv. autonómicas)	63,65
		Planes Formación ocupados (Conv. estatales)	67,94
		Acciones formativas dirigidas a desempleados	357,00
		Privados de libertad	531,00
		Militares de tropa y marinería	390,00

La desagregación por **modalidad de impartición** refleja que, en el caso de acciones de formación en las empresas y planes de formación dirigidos prioritariamente a ocupados, tienen una mayor duración la formación impartida a distancia o a través de teleformación. Por otro lado, las acciones dirigidas a desempleados se

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

imparten preferentemente de forma presencial. Las modalidades de privados de libertad y militares de tropa y marinería únicamente cuentan con la modalidad presencial.

Por **Comunidad Autónoma**, la duración media de la formación varía dependiendo de la modalidad de formación analizada. En el caso de las acciones de formación en empresas, la duración media oscila entre las 25 y las 68 horas de media. Los territorios con más horas por acción formativa son Asturias, Extremadura, Andalucía y Murcia, mientras que los que cuentan con una formación con duración menor son Islas Baleares y Cantabria.

Los planes de formación dirigidos prioritariamente a ocupados de convocatorias autonómicas tienen una duración de media por Comunidad Autónoma superior a la modalidad anterior de, aproximadamente, unas 15 horas. La duración por territorio, no obstante, depende de si se trata de convocatorias autonómicas o de estatales.

En las convocatorias autonómicas Castilla-La Mancha es la Comunidad Autónoma que muestra una duración mayor, llegando a las 115 horas. Galicia y Cantabria también cuentan con una duración destacable al encontrarse en torno a las 90 horas. Por otro lado, Comunidad Foral de Navarra muestra una duración muy por debajo del resto, al situarse con 38 horas frente a las 63,65 de media.

En las convocatorias estatales, por otro lado, la duración es, en general, mayor incluso que en las convocatorias autonómicas. El territorio que cuenta con la duración mayor es Galicia con 99 horas de duración media, seguido de Comunidad de Madrid con 81 horas. Como territorio con menor duración en estas convocatorias se encuentra Canarias, con solo 29 horas de duración media, lo que se sitúa muy por debajo de la media de casi 68 horas.

En el caso de las acciones dirigidas prioritariamente a desempleados, como se ha observado con anterioridad, la media de duración es más elevada que en las tres modalidades anteriores. En esta modalidad, las Comunidades que ofrecen formación de mayor duración, superando las 460 horas son Galicia, de nuevo, Castilla y León y Andalucía. En el lado opuesto, los territorios que se alejan en mayor medida de la media nacional de 357 horas para esta modalidad de formación son Navarra y Cataluña, con menos de 180 horas de media.

Por **familia profesional**, se observa que aquellas que cuentan con una duración superior a la media en prácticamente todas las modalidades de formación son *Administración y gestión*, *Edificación y obra civil*, *Madera, mueble y corcho*, y *Marítimo Pesquera*.

Por el contrario, las familias cuya duración es, en general, menor que en el resto son *Industrias alimentarias y Seguridad y medio ambiente*, encontrándose la duración en esta última por debajo de la media en todas las modalidades de formación.

### ECA03

### Duración media de los Permisos Individuales de Formación

Como complemento del indicador ECA02, en este caso el indicador se refiere únicamente a los "PIF". En el año 2011 se aprobaron un total de 4.634 Permisos Individuales de Formación (PIF) con un total de 363.849 horas, lo que se traduce en una duración media de 78,52 horas.

Por **Comunidades Autónomas**, Extremadura se sitúa muy cerca de la duración máxima permitida de 200 horas/año y participante, llegando a alcanzar las 197,60 horas. Le siguen comunidades como La Rioja, Asturias y Canarias que muestran valores por encima de las 100 horas. En Ceuta y Melilla, no se concedió ningún Permiso Individual de Formación durante el ejercicio 2011.

Si desagregamos por **sexos**, más de la mitad de los PIF han sido realizados por hombres (60%, aproximadamente). Sin embargo, no existe ninguna diferencia sustancial en términos de la duración media de los PIF por sexo, dado que se sitúan en torno a 80 horas de media.

Respecto al **tamaño de las empresas**, se observa que, en general, a mayor volumen de empleados, menor es la duración de los permisos individuales de formación. En el caso de empresas con menos de 10 empleados la

*Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011*

duración media de los PIF asciende a 117,84 horas mientras que en empresas de gran tamaño, es decir, con más de 1.000 de empleados, es inferior a las 63 horas.

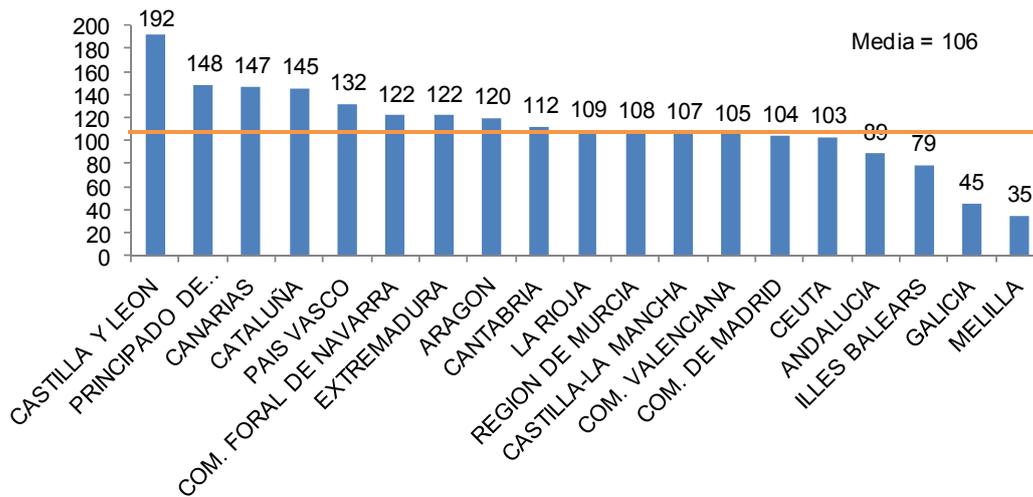
Finalmente, si tenemos en cuenta la **titulación** a la que da lugar el permiso, son los niveles universitarios los que acumulan la mayoría de los PIF. No obstante, existe una gran diversidad entra la duración media de los mismos.

**ECA04 Duración media de las Prácticas Profesionales no Laborales**

Los datos proporcionados por este indicador se extraen únicamente de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados. Estos datos se proporcionan sólo parcialmente ya que han existido diferencias en el modo en que las prácticas profesionales no laborales son codificadas por los distintos agentes e integradas en la base de datos de formación del SEPE. La **duración media en horas de prácticas profesionales no laborales** realizadas por los trabajadores desempleados en el año 2011 asciende a 106 horas.

Esta media difiere por **Comunidad Autónoma**, si bien, la mayoría de comunidades se sitúa entre 100 y 150 horas. Castilla y León despunta en este caso superando las 190 horas en formación práctica mientras que en otras comunidades como Galicia, Baleares o en la Ciudad autónoma de Melilla esta media no llega a 80 horas.

*Gráfico 3. Duración media (horas) de las Prácticas Profesionales No Laborales, en acciones dirigidas prioritariamente a desempleados por Comunidad Autónoma. Año 2011.*



*Nota: debido a una incidencia asociada a la codificación de las prácticas profesionales no laborales en la base de datos no se refleja la totalidad de las prácticas realizadas*

*Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por los organismos del SNE*

**ECA05 Tasa de multiparticipación**

El indicador de multiparticipación se calcula respecto de las acciones de formación en las empresas de la Formación de Demanda y de los Planes de formación de ocupados y de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados.

La **concentración de recursos en una misma persona beneficiaria (ECA05)** es bastante similar entre las diferentes iniciativas de formación, las cuales reflejan valores en torno al 130%, a excepción de las acciones formativas dirigidas a desempleados que reflejan una tasa de multiparticipación menor (112,2%).

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Tabla 6. Tasa de multiparticipación por modalidad de formación. Año 2011.

Formación de demanda	Formación de oferta		
	Planes Formación ocupados (Conv. autonómicas)	Planes Formación ocupados (Conv. Estatal)	Acciones formativas dirigidas a desempleados
Acciones de formación en las empresas	133,3%	129,4%	112,2%
131,4%			

Por **sexos**, las diferencias entre la iniciativa de formación de oferta y demanda en el caso de las mujeres no resultan demasiado significativas. Sin embargo en el caso de los hombres, la tasa de multiparticipación en la formación de demanda es mucho mayor que en el caso de la formación de oferta.

Respecto a la **modalidad de impartición**, se observa que en todas las iniciativas de formación los alumnos participan en más de una acción formativa, destacando especialmente la participación en acciones impartidas a través de la teleformación en la formación de oferta (136%) y de la presencial en la formación de demanda (133%).

En el análisis de la tasa de multiparticipación por **territorio**, no se han detectado diferencias sustanciales entre iniciativas de formación. Sin embargo, y aunque la concentración sigue una tendencia casi lineal en todos los territorios, el número de personas que realizan más de una acción en Extremadura, Ceuta y Melilla es menor en comparación con el resto de territorios donde la proporción se sitúa en todos los casos por encima de 120%.

ECA06

Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación

Como muestra la tabla siguiente, este indicador se calcula considerando las modalidades de acciones de formación en las empresas de la Formación de demanda, los Planes de Formación de Ocupados y las Acciones Formativas dirigidas prioritariamente a Desempleados, al igual que el indicador ECA05.

La **proporción de horas de formación según modalidad de impartición** depende de la modalidad de formación analizada, dado que en las acciones dirigidas a desempleados predomina claramente la formación presencial, mientras que en las acciones dirigidas a personas ocupadas es más común la formación a distancia o la teleformación.

Tabla 7. Distribución porcentual de horas de formación por modalidad de impartición y modalidad de formación. Año 2011.

Modalidad de impartición	Modalidad de formación			
	AAFF en las empresas	PF ocupados Conv. autonómicas	PF ocupados Conv. Estatal	AAFF dirigidas a desempleados
Presencial	18,50%	45,04%	21,29%	97,01%
Distancia	64,65%	13,35%	28,95%	0,09%
Teleformación	11,51%	26,13%	37,92%	2,91%
Mixta	5,34%	15,48%	11,84%	0,00%

Por **territorio**, esta tendencia se mantiene. En general, las personas desempleadas son formadas de forma presencial, mientras que las acciones formativas a ocupados tienden a impartirse ofreciendo una mayor flexibilidad temporal a través de vías como la teleformación.

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

No obstante, se observa ciertas tendencias según el territorio en el que se impartan la formación. En Aragón y Navarra, por ejemplo, existe una clara tendencia a la formación presencial, dado que la mayor parte de las horas ejecutadas se imparten en esta modalidad. Sin embargo, otras Comunidades como Galicia y Castilla y León han impartido una mayor proporción de horas a través de la teleformación o a distancia.

Por **familia profesional**, la casuística es más amplia. Dependiendo de la naturaleza de la actividad y de las necesidades de formación en cada materia, se muestra una tendencia mayor a la formación presencial o a los otros tipos de modalidades de impartición. Entre las familias que cuentan con una proporción mayor de horas de forma presencial en todas las modalidades de formación se encuentran *Industrias extractivas, Fabricación mecánica, Marítimo pesquera o Transporte y mantenimiento de vehículos*, mientras que las que se imparten, generalmente, a distancia o a través de la teleformación son *Comercio y marketing o Sanidad*. El resto de familias, por lo general, responden a la misma línea: en el caso de acciones formativas en empresas la formación es a distancia o mediante teleformación, mientras en el resto de modalidades es prioritariamente presencial.

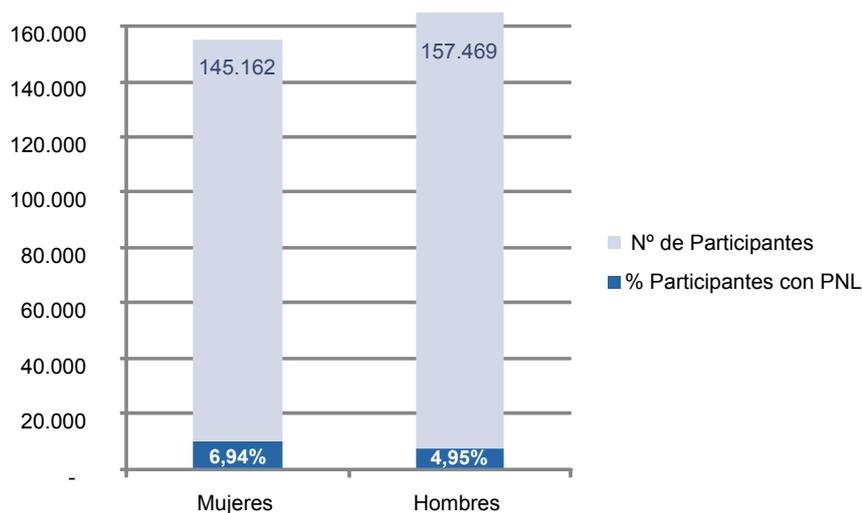
ECA07

Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales

Este indicador se calcula únicamente considerando las acciones formativas dirigidas a desempleados. En el año 2011 del total de **participantes desempleados** en las acciones formativas, un 5,90% han realizado **prácticas profesionales no laborales** lo que refleja, a priori, el bajo grado de utilización de este instrumento como mejora de la empleabilidad de los trabajadores desempleados. Los datos se proporcionan sólo parcialmente ya que han existido diferencias en el modo en que las prácticas profesionales no laborales son codificadas por los distintos agentes e integradas en la base de datos de formación del SEPE.

Según la información disponible y desagregando por **sexos**, vemos que el número de mujeres que adquieren experiencia profesional en un entorno real de trabajo es ligeramente superior al de los hombres (2 puntos porcentuales), no existiendo diferencias significativas en este sentido.

Gráfico 4. Tasa de participantes desempleados en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales, por sexos. Año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por los organismos del SNE

A nivel **territorial**, existe una gran variación: en la mayoría de las CCAA esta tasa está por debajo del 10%, si bien, estos valores se deben a la incidencia comentada anteriormente, por lo que resulta conveniente obviar el análisis a este nivel de desagregación por su invalidez en gran parte de las Comunidades.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Por **familia profesional**, la información recopilada también resulta parcial, por lo que es debido tomar con precaución el presente análisis. No obstante, según la información disponible, destacan las familias de Hostelería y Turismo y la Agraria, con una tasa de participantes que realizan prácticas profesionales no laborales superior al 15%. En otros casos como Energía y Agua, Química, Madera, Mueble y Corcho e Imagen Personal la tasa supera ligeramente el 10%. Sin embargo, esta tasa es menor al 5% en más de la mitad del resto de categorías.

### ECA08

#### Tasa de abandono por colocación.

Respecto a las tasas de abandono, en el caso de la colocación (ECA08) se calcula considerando tanto los Planes de Formación de Ocupados como las acciones formativas dirigidas a desempleados. Por su parte, la tasa de abandono por otras causas (ECA09), se refiere a estas dos modalidades y, también, a las acciones de formación en las empresas y a las acciones formativas dirigidas a personas privadas de libertad y a militares de tropa y marinería.

El análisis de la **tasa de Abandono por Colocación (ECA08)** nos permite conocer el éxito parcial en términos de inserción en el mercado laboral que han alcanzado las distintas acciones formativas realizadas en la iniciativa de oferta. Esta parcialidad se debe a que no es posible identificar en qué medida la participación en formación profesional para el empleo ha incidido favorablemente en la colocación.

En términos generales, no obstante, tanto en los planes de formación dirigidos a ocupados como en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados la dimensión de este hecho no es muy positiva. En este sentido, la coyuntura económica ha influido en este dato dada la dificultad de colocación en el mercado laboral. La tasa de abandono por colocación en el caso personas desempleadas que participan en planes de formación no alcanza el 1% (convocatorias estatales y autonómicas), y en el caso de formación dirigida a desempleados la tasa no supera el 6%.

Tabla 8. Tasa de abandono por colocación, por modalidad de formación. Año 2011.

Formación de oferta		Media
Planes Formación ocupados (Conv. autonómicas)	0,17%	1,33%
Planes Formación ocupados (Conv. estatales)	0,02%	
Acciones formativas dirigidas a desempleados	5,79%	

Analizando el caso concreto de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, observamos que hay más hombres (6,16%) que mujeres (5,38%) que abandonan las acciones formativas por esta causa, aunque la diferencia no resulta significativa.

La distribución por **Comunidades Autónomas** muestra un mayor abandono por colocación en Comunidades como Cantabria, Asturias y Galicia y en la Ciudad Autónoma de Melilla, donde la tasa casi duplica la media general.

Por **familia profesional**, se produce un mayor abandono en las acciones formativas de la familia de Vidrio y Cerámica (la tasa de abandono casi triplica la media general), mientras que el resto de familias cuentan con una tasa inferior a 10%.

### ECA09

#### Tasa de abandono por otras causas.

*Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011*

La **tasa media de abandono por otras causas**<sup>16</sup> podría representar, por el contrario, un indicador negativo en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo dado que este abandono podría ser reflejo de la desmotivación o el desinterés de los participantes por la formación ofrecida una vez han iniciado el curso. No obstante, este dato no es determinante ya que pueden existir otros factores que motiven el abandono por causas ajenas a la inserción y a la calidad de la formación.

En este caso, y en comparación con la tasa de abandono por colocación, el indicador muestra una proporción mayor de abandono por otras causas. En concreto, el abandono en acciones formativas dirigidas a desempleados se sitúa cerca del 14% y en los planes de ocupados de convocatorias autonómicas del 7%. En el caso de la formación dirigida a personas privadas de libertad se entiende que el abandono es más elevado por los casos de puesta en libertad y movilidad geográfica en centros penitenciarios de los participantes que se puedan dar durante la formación.

*Tabla 9. Tasa de abandono por otras causas en la Iniciativa de Oferta. Año 2011.*

Formación de oferta		Media
Planes Formación ocupados (Conv. autonómicas)	6,90%	<b>9,87%</b>
Planes Formación ocupados (Conv. estatal)	4,65%	
Acciones formativas dirigidas a desempleados	13,87%	
Privados de libertad	26,66%	
Militares de tropa y marinería	9,41%	

Por **sexos**, el número de mujeres desempleadas que abandonan la formación por otras causas (excluida la contratación) es superior en todas las modalidades de formación. La diferencia porcentual, sin embargo, no resulta significativa excepto en el caso de privados de libertad, que la diferencia ronda los 4 puntos porcentuales.

Por **Comunidad Autónoma**, se observan mayores diferencias en las acciones de formación dirigidas prioritariamente a desempleados. Mientras Comunidades como Andalucía muestra una tasa de abandono por otras causas superior al 21%, territorios como Castilla y León cuenta con un 3,3%. Por encima de la media estatal de este indicador, es decir, con mayor grado de tasa de abandono por causas ajenas a la colocación son, además de la ya mencionada Andalucía, Aragón, Canarias, Ceuta, Navarra y Melilla.

En cuanto a las **familias profesionales**, depende en mayor medida de la modalidad de formación a la que se atiende. Las mayores tasas de abandono en prácticamente todas las familias se registra en la modalidad de privados de libertad.

En términos generales, los planes de formación a ocupados cuentan con una tasa de abandono por otras causas menor que en el resto de modalidades de formación.

Entre los ocupados participantes en los planes de formación autonómicos, las tasas de abandono más elevadas se registran en las familias de *Administración y gestión*, con un 8,29% y de *Artes gráficas y Electricidad y Electrónica* con un 6,71%, mientras que las menores están asociadas a *Industrias Extractivas* con un 1,20% y *Artes y artesanías* con un 0,72%. En las convocatorias estatales de esta misma modalidad de formación la familia profesional de *Artes Gráficas* también presenta una tasa de abandono por otras causas superior al resto, con un 10,52%, seguida por *Imagen y Sonido*, con un 9,77%.

En las acciones formativas dirigidas a desempleados las mayores tasas de abandono por otras causas se asocian a las familias de *Textil, confección y piel* y *Artes y artesanías* con un 17% de deserción. La tasa de

<sup>16</sup> No se dispone de información en relación a la modalidad de Formación de Demanda por lo que los resultados analizados en esta apartado corresponden exclusivamente a la iniciativa de Formación de Oferta.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

abandono más alta se registra en la familia de *Artes y Artesanías* impartida para privados de libertad, con más de un 50% de abandono por otras causas.

### ECA10

#### Tasa de éxito formativo

La **tasa de éxito formativo (ECA10)** considera únicamente las acciones formativas dirigidas a desempleados, a personas privadas de libertad y a militares de tropa y marinería. Permite conocer en qué medida los participantes superaron la formación sobre el total de participantes registrados en la anualidad 2011. Los datos resultan positivos dado que en las tres las modalidades de formación analizadas, los alumnos que finalizan con evaluación positiva superan el 87%. En las acciones formativas dirigidas a desempleados se registra el valor es el más elevado con un 96% de éxito formativo entre los participantes.

Tabla 10. Tasa de éxito formativo por modalidad de formación. Año 2011.

Acciones formativas dirigidas a desempleados	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Media
96,58%	87,52%	94,60%	<b>96,52%</b>

Por **sexo** no se aprecian diferencias sustanciales en cuanto al éxito formativo en las tres modalidades analizadas, a excepción de la modalidad de formación de privados de libertad, que cuenta con un mayor éxito en el género masculino (88% de hombres superan la formación frente al 79% de las mujeres).

A nivel de **Comunidad Autónoma**, la tasa de éxito formativo continúa siendo muy elevada, en concreto, por encima del 92% en todos los casos. Comparando los territorios con la media nacional (96,58%) se obtiene que las Comunidades que destacan positivamente son la Ciudad Autónoma de Ceuta y las Comunidades Autónomas de Castilla y León y la Comunidad Valenciana con un éxito muy cercano al 100%. Por el contrario, el porcentaje mínimo del 92,56% se registra en Cantabria.

### ECA11

#### Tasa de cobertura de trabajadores desempleados

Un total de 477.515 desempleados han participado en la iniciativa de formación de oferta (incluyendo los planes de formación de ocupados y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados) que sobre el total de desempleados en España, durante el ejercicio 2011, representa un 9,55% de **tasa de cobertura de trabajadores desempleados (ECA011)**. Si se calcula la tasa a partir de los datos de paro registrado en 2011, sin embargo, el porcentaje se incrementa hasta el 11,22%.

Por modalidades de formación, la que cuenta con una tasa de cobertura mayor es la dirigida prioritariamente a desempleados con un 5% (casi un 6% si se tiene en cuenta el paro registrado). Los planes de formación a ocupados ofrecen un porcentaje similar, aunque ligeramente menor tanto si se considera el paro según la EPA como el paro registrado (4,51% y 5,29%, respectivamente).

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Tabla 11. Tasa de cobertura de trabajadores desempleados por modalidad de formación. Años 2011.

	PF ocupados (Conv. autonómicas)	PF ocupados (Conv. estatales)	PF Ocupados (estatales+autonómicas)	AAFF dirigidas a desempleados	Total
Según paro de la EPA	2,75%	1,76%	4,51%	5,04%	9,55%
Según paro registrado	3,22%	2,07%	5,29%	5,92%	11,22%

Por **sexo** y considerando los datos de desempleados de la EPA, las mujeres cuentan con una tasa de cobertura mayor que la de los hombres, alcanzando prácticamente un 10% frente al 9,12% de los hombres. Sin embargo, teniendo en cuenta los datos de paro registrado del SEPE, los hombres logran una cobertura mayor que las mujeres del 11,66%, casi un punto porcentual por encima del dato asociado a las mujeres (10,71%).

Según **tramo de edad**, se observan diferencias significativas dependiendo de si la tasa se calcula con los datos de la EPA o de paro registrado del SEPE. En los tramos de edad de 16 a 19 años y de 20 a 24 años, la tasa de cobertura según los datos de paro registrado dobla, prácticamente, la tasa calculada a partir de los datos de la EPA. A medida que la edad crece, la diferencia entre las tasas según ambas fuentes de datos disminuye. Por otro lado, se observa que teniendo en cuenta el paro registrado por el SEPE, la tasa de cobertura decrece según se incrementa la edad, mientras que considerando los datos de la EPA la tendencia es menos lineal, dado que los tramos de edad centrales (de 25 a 44 años) muestran una tasa de cobertura mayor a la de los participantes de edad menor y mayor.

Por **territorio**, y analizando conjuntamente las acciones formativas dirigidas a desempleados y las convocatorias autonómicas y estatales de los planes de formación a ocupados, destacan Aragón y Navarra al situarse muy por encima de las medias estatales, tanto según los datos de la EPA (9,55%) como del SEPE (11,22%). Les siguen los territorios del País Vasco, Principado de Asturias, Cantabria y la Comunidad de Madrid, con tasas superiores a las medias para ambas fuentes de información. En cambio, en los territorios insulares (Baleares y Canarias) y en la región de Murcia el porcentaje de desempleados cubierto es inferior al 7%, respecto al paro medio de la EPA.

## ECA12 Tasa de cobertura de trabajadores ocupados

La **tasa de cobertura de trabajadores ocupados** registrada en 2011 por el subsistema de formación profesional para el empleo fue del 16,68%, como se muestra en la siguiente tabla. Según la modalidad de formación, la cobertura varía, registrándose un mayor alcance de personas empleadas que han sido formadas en el marco del subsistema en las acciones de formación en empresas, de acuerdo con el objetivo de este tipo de formación.

Tabla12. Tasa de cobertura de trabajadores ocupados, por iniciativa y modalidad de formación. Año 2011.

Formación de demanda		Formación de oferta		Media
Acciones de formación en las empresas	12,62%	Planes Formación ocupados (conv. autonómicas)*	2,24 %	16,68%
Permisos individuales de formación	0,02%	Planes Formación ocupados (conv. estatal)	1,69%	
		Acciones formativas dirigidas a desempleados	0,11%	

Nota\*: No se incluyen datos de Illes Balears por no disponer de la información

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Si desagregamos por **sexos**, existen diferencias poco significativas aunque dependiendo de la iniciativa de formación, se pueden observar ligeras variaciones. En la iniciativa de demanda, el número de hombres ocupados participantes es mayor que en el caso de las mujeres, y en cambio, en la iniciativa de oferta la tasa de cobertura de mujeres ocupadas es mayor.

Por **tramo de edad**, se puede observar que son los trabajadores ocupados con edades comprendidas entre los 25 a 34 años los que mayoritariamente acceden a la formación. La tendencia refleja que el grado de acceso aumenta según el trabajador va teniendo más edad aunque llega un punto en el que la participación vuelve a disminuir.

Desagregando por **territorio**, y analizando conjuntamente las iniciativas de Formación de demanda y oferta, puede observarse que 6 de las 19 comunidades tienen una tasa de cobertura superior a la media (en el caso de la Comunidad de Madrid, de hasta 3 puntos porcentuales). En contraposición, la Ciudad Autónoma de Ceuta y la Comunidad Autónoma de Islas Baleares cuentan con una tasa de cobertura que no llega a alcanzar el 4%.

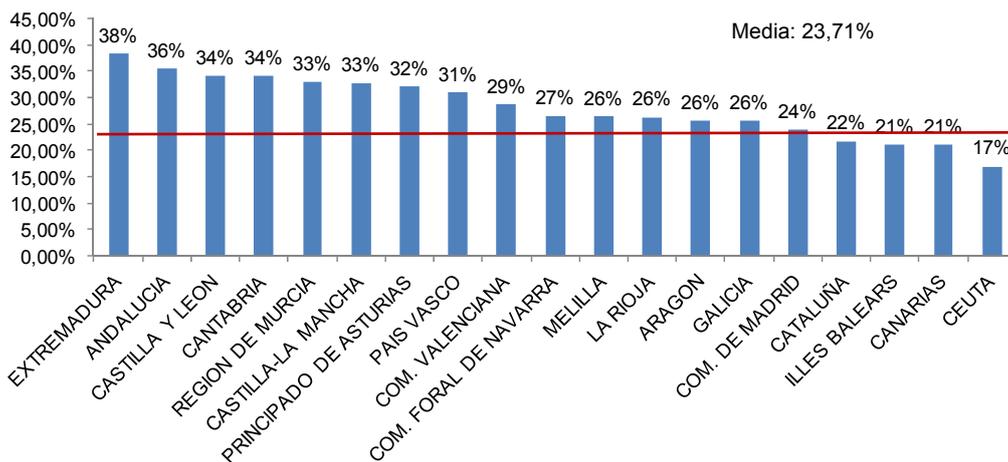
**ECA13 Tasa de cobertura de bonificaciones de empresas**

Un total de 355.427 empresas recibieron en 2011 la bonificación por la realización de formación para el empleo aplicada en la iniciativa de demanda, es decir, aproximadamente la **tasa de cobertura de bonificación de empresas (ECA13)** del total de empresas que cotizan a la Seguridad Social fue del 24%.

Desagregando este dato por tamaño de la empresa, se observa que existe relación positiva entre la tasa de cobertura y el tamaño de la empresa, es decir, a mayor tamaño de empresa, mayor tasa de cobertura registrada (del 20% de 10 o menos empleados al 90% de más de 1.000 empleados).

En cuanto a la desagregación por **Comunidades Autónomas**, en Extremadura y Andalucía se ha producido una mayor cobertura de empresas con este tipo de formación, seguidas de cerca por Castilla y León y Cantabria. En el lado opuesto, Ceuta, Canarias e Islas Baleares son las Comunidades que cuentan con una menor cobertura.

Gráfico 5. Tasa de cobertura de bonificación de empresas por CCAA. Año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por los organismos del SNE

Por último, si tenemos en cuenta el **Código Nacional de Actividades Económicas (CNAE)** en los que se encuadra la empresa, son las empresas pertenecientes al sector servicios las que mayoritariamente acceden a la bonificación (101.490 empresas). Sin embargo, y teniendo en cuenta el número total de empresas que cotizan a la Seguridad Social, las empresas del sector industrial obtienen una mayor cobertura (37,27%).

## Indicadores de eficiencia

ECI01

Coste medio por participante finalizado y hora de formación

### Nota sobre el cálculo del indicador ECI01

De conformidad con el PAE 2011, la finalidad de este indicador es conocer los costes unitarios de la formación, y se interpreta su descenso como un esfuerzo por mejorar la eficiencia. Con el fin de poder comparar las acciones formativas de iniciativas de formación, el PAE 2011 se basa en el cálculo de los costes medios, los participantes que finalizan la actividad formativa y la duración media.

No obstante, se considera que la información que aporta este indicador no es representativa, por varios motivos relacionados con la duración media.

Se considera que **conviene analizar el coste de la formación en función de las horas recibidas por cada uno de los participantes en las acciones formativas y según la modalidad de impartición y el nivel (básico o superior) de la misma**, que son los factores que influyen en el coste de la formación.

Sin perjuicio de lo anterior, y a los meros efectos de poder contrastar con 2010, a continuación se analiza el indicador calculado de conformidad con la metodología indicada en el PAE 2011.

El **coste medio por alumno finalizado y hora (ECI01)** en el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo se sitúa entre los 3,87 y los 13,65 euros. El análisis pone de manifiesto que la formación que más recursos económicos absorbe por participante es la de planes de formación a ocupados en convocatorias estatales.

Tabla 13. Coste medio por alumno finalizado y hora y modalidad de formación. Año 2011.

Formación de demanda		Formación de Oferta	
Acciones de formación en las empresas**	3,87 €	Planes Formación ocupados	8,92 €
		Planes Formación ocupados (Conv. estatales)	13,65 €
		Planes Formación ocupados (Conv. autonómicas)	5,53 €
		Acciones formativas dirigidas a desempleados***	5,49 €
		Privados de libertad	6,31 €
		Militares de tropa y marinería	7,86 €

Notas: \* Este indicador ECI01 se ha calculado siguiendo la metodología definida en el Plan Anual de Evaluación 2011 y sus resultados no son directamente comparables con los módulos económicos máximos establecidos en la normativa vigente de desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, al incluir el coste de las ayudas y becas a los alumnos.

\*\* : No incluye la cofinanciación que la empresa realiza con sus propios recursos económicos

\*\*\* : Incluye Fondo de Reserva

Por **modalidad de impartición**, no ha sido posible realizar el análisis por no disponer del crédito desagregado.

ECI02

Coste medio por participante finalizado con evaluación positiva y hora de formación

Este indicador recoge información sobre la eficiencia económica de los planes de Formación dirigidos a desempleados, privados de libertad y militares de tropa y marinería, analizando el coste **medio por alumno y hora únicamente en los casos en que los participantes finalizan con evaluación positiva (ECI02)**. Comparando con el coste medio por participantes ECI01 los resultados alcanzados son los siguientes:

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

- El coste medio hora/alumno finalizado con evaluación positiva en las acciones dirigidas a desempleados se sitúa en 5,68 euros, lo que supone 0,19 € más que el coste hora por alumno finalizado, independientemente del resultado de su evaluación (lo que supone un 3,5%).
- En relación con la formación a personas en privación de libertad, el coste medio para los que acaban con evaluación positiva es 0,90€ más que sobre el conjunto de alumnos que finalizan, lo que supone un incremento del 14,3%.
- Por último, la formación a militares de tropa y marinería tiene un coste medio hora-alumno con evaluación positiva de 8,30 €, incrementándose el coste respecto a ECI01 en 0,44€ o, en términos porcentuales, el 5,6%.

Tabla14. Comparativa ECI02 y ECI01 por modalidades. Año 2011.

	ECI02 *	ECI01	Diferencia (ECI02 - ECI01) €
Acciones formativas dirigidas a desempleados**	5,68 €	5,49 €	0,19 €
Privados de libertad	7,21 €	6,31 €	0,90 €
Militares de tropa y marinería	8,30 €	7,86 €	0,44 €

Notas: \* Este indicador ECI02 se ha calculado siguiendo la metodología definida en el Plan Anual de Evaluación 2011 y sus resultados no son directamente comparables con los módulos económicos máximos establecidos en la normativa vigente de desarrollo del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo

\*\* Incluye Fondo de Reserva

Por **territorio**, según los datos disponibles, únicamente es posible realizar la comparativa en la modalidad de acciones formativas dirigidas a desempleados. Las mayores diferencias detectadas en este tipo de formación se encuentran en las Comunidades de Melilla, Cantabria y Cataluña, donde el coste medio por participante finalizado con evaluación positiva supera, aproximadamente, en 80 céntimos de euro al coste medio por participante finalizado. La Comunidad de Madrid, la Comunidad Valenciana, la región de Murcia y Extremadura son las que ofrecen una diferencia económica menor, de menos de 10 céntimos de euro.

## Indicadores de impacto

**IMP01**

**Tasa de mantenimiento en el empleo**

En relación con este indicador, no se dispone de toda la información necesaria para su análisis, ni a nivel global, ni por las diferentes variables de desagregación definidas en el Plan Anual de Evaluación 2011. El principal motivo es la dificultad de obtener la información relacionada con las personas que a los 6 meses mantienen su empleo según los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social por parte de las fuentes consultadas para la generación del indicador. Por este motivo, se recomienda eliminarlo del sistema de indicadores del SFPE, al menos, hasta que se disponga de mecanismos suficientes para la obtención de los datos necesarios.

**IMP02**

**Tasa de inserción laboral por cuenta ajena**

La **tasa de inserción por cuenta ajena** en el mercado de trabajo de las personas participantes en acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados se sitúa en torno al 48%.

En lo que se refiere a la desagregación por **sexos**, no existen diferencias sustanciales entre hombres y mujeres aunque la tasa en el caso de los hombres es algo superior, como muestra la siguiente tabla.

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Tabla 15. Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en acciones formativas dirigidas a desempleados, por sexos.

Año 2011.

	Mujeres	Hombres
Tasa de inserción	46,69%	48,62%
<b>Media</b>	<b>47,69%</b>	

La tasa de inserción laboral, según la **edad** de los participantes, se incrementa en los tramos entre 16 y 34 años alcanzando el valor de 55,79%, y a partir de este punto comienza a descender llegando a situarse en un 20,75% en el caso de participantes con 55 y más años.

Desagregado por **sectores**, se puede observar que no existen grandes variaciones. La tasa de inserción en el mercado de trabajo de los desempleados se sitúa entre el 45 y 49% en todos los sectores, obteniendo el sector industrial el valor más alto (48,99%).

Por **Comunidades Autónomas**, se comprueba en 9 de las 19 comunidades que el valor de la tasa la media general se sitúa por encima del 50%. Entre ellas, destaca el caso de la Rioja, que cuenta con una inserción por cuenta ajena de más del 57,55%. En el extremo opuesto aparecen comunidades como Melilla, Comunidad Valencia y Galicia con valores inferiores al 40%.

Respecto al comportamiento de la tasa de inserción según **familia profesional**, cabe mencionar las familias de Actividades Físicas y Deportivas, Seguridad y Medio ambiente y Marítimo Pesqueras con tasas de inserción superiores al 60%, mientras que las familias de Imagen personal, Industrias extractivas y Artes y Artesanía se quedan por debajo del 40%.

**IMP05**

**Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto**

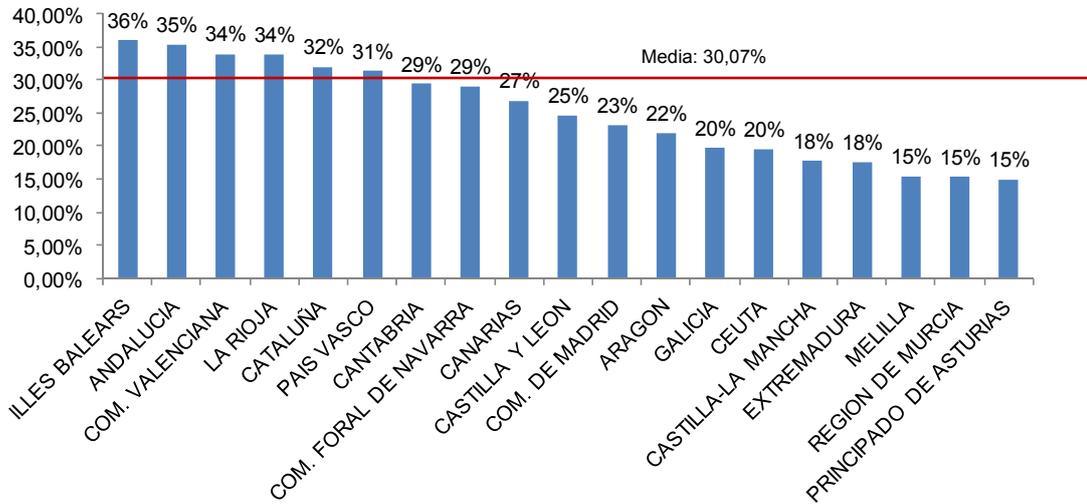
Este indicador permite conocer la **proporción de participantes que han accedido al mercado laboral una vez finalizados los programas públicos de empleo y formación (IMP05)**, diferenciado a su vez el periodo en el cual se produce la contratación (0 a 6 meses y 6 a 12 meses).

Los datos globales muestran que un 30,07% de los participantes que han finalizado proyectos en Escuelas Taller y Casas de Oficio y en Talleres de Empleo, han accedido al mercado laboral. Así, aproximadamente un 18% lo han hecho durante el primer semestre y un 12,28% durante el segundo.

A nivel **territorial**, aunque no existen datos de la pauta temporal de la inserción, la proporción de participantes insertados laboralmente una vez finalizados los programas oscila entre el 15% y 35%, siendo las comunidades con mayor inserción en esta modalidad de formación Islas Baleares y Andalucía.

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Gráfico 6. Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto, por Comunidad Autónoma. Año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por los organismos del SNE

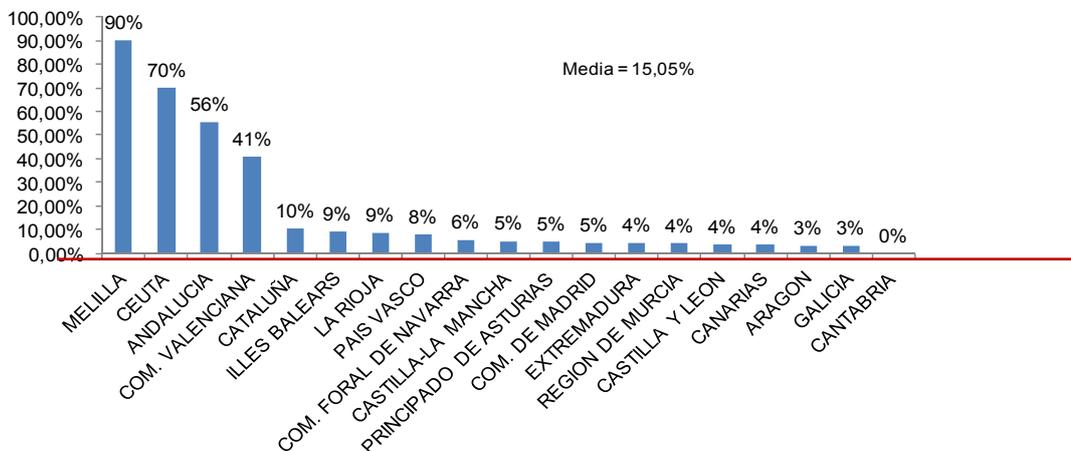
IMP06

Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación durante el desarrollo del proyecto

Los resultados de este indicador permiten conocer el **porcentaje de inserción laboral de los alumnos durante el desarrollo de la formación de los Programas Públicos de empleo-formación (IMP06)**, que es un 15,05%.

A nivel desagregado por **Comunidades Autónomas**, la proporción de participantes que acceden al mercado laboral durante el periodo de realización de los programas de empleo-formación no llega a alcanzar el 10% en la mayoría de las comunidades. Sin embargo, destacan los valores alcanzados por Comunidades como Melilla, Ceuta, Andalucía y Comunidad Valenciana donde esta proporción supera el 50%, llegando a alcanzar el 90% en el caso de Melilla.

Gráfico 7. Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación durante el desarrollo del proyecto, por Comunidad Autónoma. Año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por los organismos del SNE



*Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011*

Una vez presentado el análisis de los indicadores previstos en el PAE 2011 para todo el subsistema de formación profesional para el empleo, el siguiente apartado se centra en la evaluación específica de las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad.

## Evaluación de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad

El presente Informe de Ejecución dedica este apartado a la evaluación de la formación vinculada a los certificados de profesionalidad considerando la relevancia que, en el marco de la FPE, tienen estas acciones formativas dirigidas a que las personas adquieran las competencias profesionales necesarias para el desarrollo de una actividad laboral con significado en el empleo y que conducen a una acreditación oficial de la cualificación profesional adquirida mediante la expedición del certificado de profesionalidad.

Este análisis abarca tres apartados:

- **Indicadores del PAE 2011 sobre la formación certificable.** (cuatro de calidad -CAL01, CAL02, CAL03, CAL04-, uno de eficacia -ECA10- y dos de impacto -IMP03 e IMP04-)
- **Calidad de los procedimientos de gestión y control para la implantación de los Certificados de Profesionalidad.** Se analizan aquellos procedimientos previos a la acción formativa vinculada a la obtención de un Certificado de Profesionalidad: la acreditación de los centros; la selección de formadores, alumnos y empresas de prácticas; la expedición de los certificados; la difusión de la formación y la orientación al alumnado.
- **Calidad de los procesos formativos en la implantación de los Certificados de Profesionalidad.** En este subapartado se aborda la planificación, programación e impartición de la acción formativa, así como la evaluación del aprendizaje.

Respecto al ámbito temporal, antes mencionado, la evaluación de estos dos últimos aspectos no se ciñe al ejercicio 2011, sino que considera también los siguientes años. Así, destaca el uso de información relacionada con el seguimiento y control de las acciones formativas vinculadas a los Certificados de Profesionalidad y desarrolladas en las convocatorias estatales de 2012.

### 1. Análisis de los indicadores del Plan Anual de Evaluación de 2011 sobre la formación acreditable

#### Indicadores de Calidad

#### CAL01 Grado de satisfacción general de los participantes finalizados en los cursos

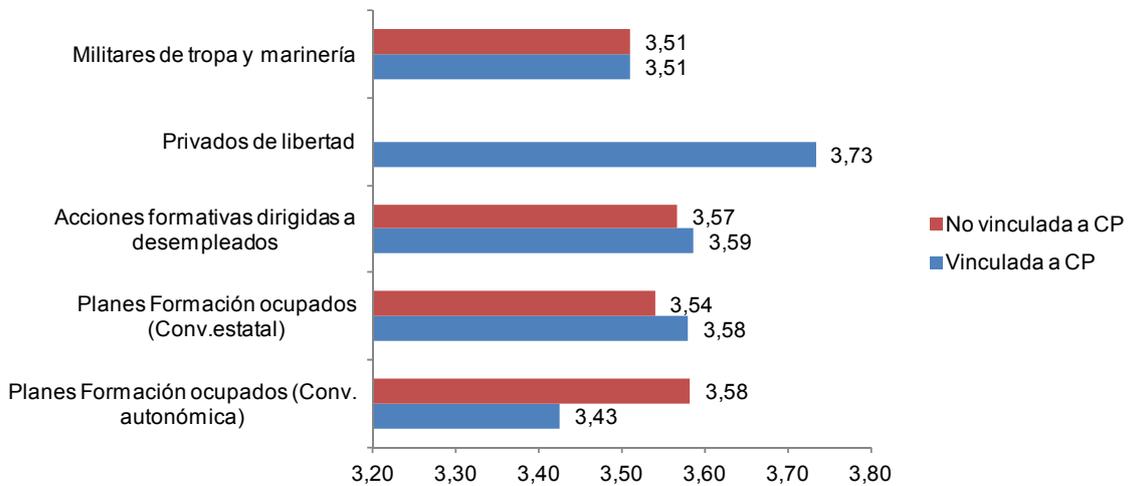
Por tipo de **especialidad formativa**, la satisfacción media de los alumnos de Formación de Oferta es prácticamente igual en la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad (3,58) que en la no vinculada (3,57).

Atendiendo a las diferentes modalidades de formación, se observan ciertas variaciones aunque no excesivamente significativas. Los alumnos ocupados de convocatoria estatal y los desempleados ofrecen un grado de satisfacción muy parecido en la formación vinculada a los Certificados en torno al 3,58, mientras que en las convocatorias autonómicas de planes de formación a ocupados la puntuación baja hasta el 3,43. En la formación no acreditable, por el contrario, los planes de formación de convocatorias autonómicas cuentan con una satisfacción ligeramente superior (3,58 frente al 3,54 de convocatorias estatales y al 3,57 de desempleados).

Destaca, por otro lado, la elevada satisfacción de las personas participantes privadas de libertad en cuanto a la formación vinculada a Certificados de Profesionalidad, ya que el grado de satisfacción mostrado es muy superior al del resto de modalidades de formación (3,73).

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Gráfico 8. Grado de satisfacción general de los participantes en la Formación de Oferta, según formación vinculada a Certificados de Profesionalidad o no vinculada y modalidad de formación. Año 2011.



Nota: En la modalidad de Privados de Libertad solo se han facilitado cuestionarios de acciones formativas vinculadas a Certificados de Profesionalidad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por los organismos del SNE

**CAL02**

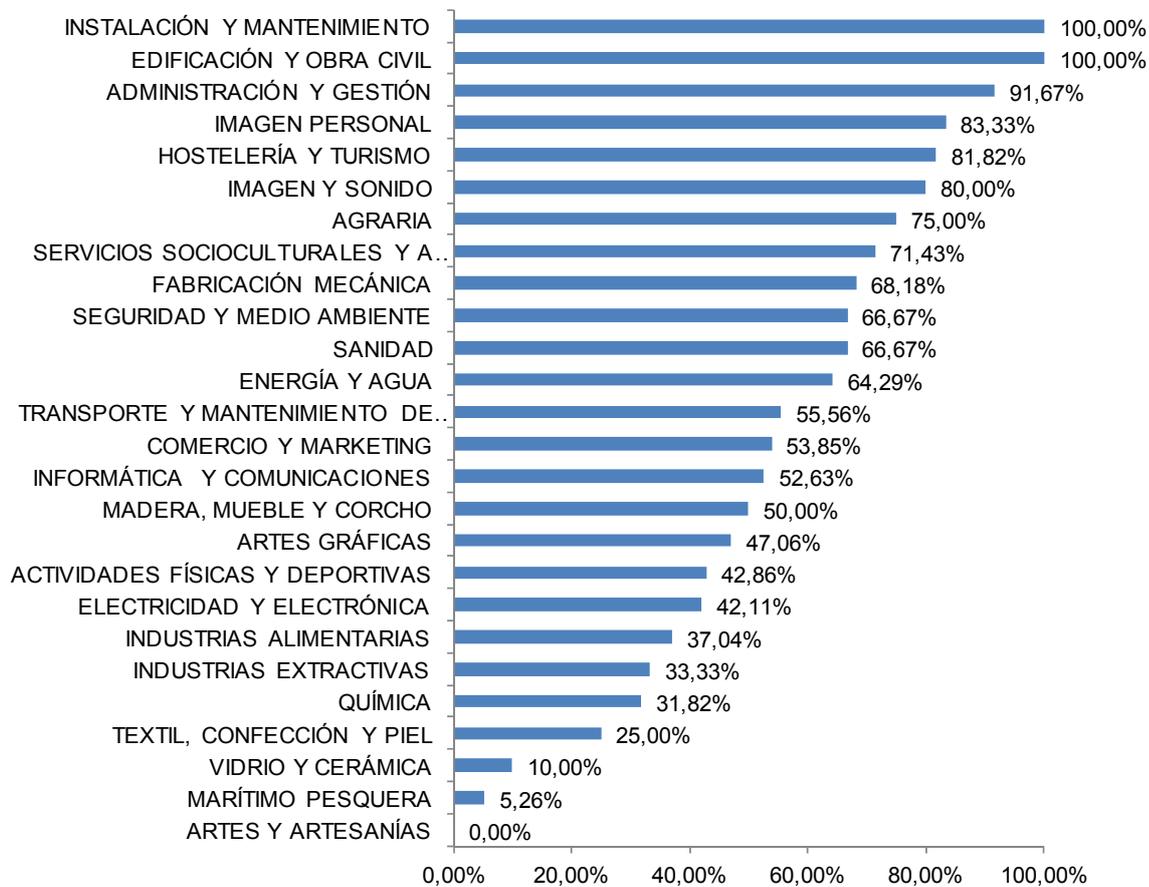
**% de Certificados de Profesionalidad con Centros Acreditados**

La cobertura de certificados de profesionalidad con centros acreditados para impartir formación dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad (CAL 02) alcanza el 54,96% de media. No obstante, existen grandes diferencias dependiendo de la familia profesional.

Únicamente dos familias profesionales – Edificación y obra civil e Instalación y mantenimiento –reflejan una situación óptima (el 100% de los Certificados cuentan con centros acreditados para poder impartirlos) frente a otras como las acciones encuadradas en la familia de Artes y artesanía que, según la información recopilada a diciembre de 2011, no disponen de centro acreditado.

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Gráfico 9. % de Certificados de Profesionalidad con centros acreditados por familia profesional. Año 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por el SEPE y el Registro de Centros y Entidades de formación

**CAL03**

**% de Acciones Formativas de Itinerario completo sobre total de acciones vinculadas a la obtención de Certificados de Profesionalidad**

En este indicador se calcula a partir de los datos aportados de las modalidades las acciones formativas dirigidas a desempleados, a privados de libertad y a militares de tropa y marinería.

La oferta **formativa de itinerario completo vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad (CAL 03)**<sup>17</sup> indica que un 39,48% del total de acciones formativas de Certificado de Profesionalidad son de itinerario completo. No obstante, al distinguir entre las distintas **modalidades de formación**, los resultados muestran diferencias como consecuencia de la escasa proporción de formación de itinerario completo en la modalidad de militares de tropas y marinería.

<sup>17</sup> Datos agregados para la iniciativa de Formación de Oferta (Acciones Formativas dirigidos a desempleados, Privados de Libertad y Militares de Tropa y Marinería).

Tabla 16. % de Acciones formativas de itinerario completo vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad, por modalidad de formación. Año 2011.

Formación de oferta			
Acciones formativas dirigidas a desempleados	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería	Media
39,56 %	42,22%	4,76%	<b>39,48%</b>

Si desagregamos por **Comunidades Autónomas**, se observa cierta desigualdad entre la programación de formación de itinerario completo e incompleto.

Así, mientras en Comunidades Autónomas como Andalucía, Canarias o Galicia la proporción de acciones formativas vinculadas a los Certificados superan el 90% del total, en otras no se ha registrado en la base de datos ninguna actividad de itinerario completo en 2011.

Cabe señalar que, en relación con este indicador, ha existido un problema asociado a la codificación de los módulos de prácticas en la base de datos que hace que no se reflejen todos los itinerarios completos realizados.

Por **familia profesional**, únicamente superan el 50% de la formación de itinerario completo las familias de *Servicios socioculturales y a la comunidad* y *Energía y agua*.

No se dispone de información sobre itinerarios completos ejecutados en relación con las familias *Actividades físicas y deportivas*, *Industrias extractivas*, *Marítimo pesquera*, *Sanidad* y *Vidrio y cerámica*.

#### CAL04

#### % de Acciones Formativas de Certificado de Profesionalidad sobre total de acciones formativas

Este indicador se calcula considerando todas las iniciativas de oferta y demanda y muestra el **porcentaje de acciones Formativas de Certificado de Profesionalidad sobre total de acciones formativas** que, en otras palabras, mide el grado de implantación de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad en el año 2011. Este indicador se desagrega, además, por Comunidad Autónoma y familia profesional.

En términos generales, se observa que la formación acreditable agregada de todas las modalidades representó en 2011 un 1,49% del total de acciones formativas ejecutadas. Este valor tan bajo se debe a la escasa implantación de la formación acreditable en las modalidades de acciones de formación en empresa y planes de formación a ocupados.

A pesar de que el mayor porcentaje aparece en la modalidad de privados de libertad (82,57%), su peso sobre el total de las acciones formativas finalizadas es insignificante (0,12% del la formación de oferta). En cambio, la formación dirigida a desempleados, con un volumen en torno al 20% de la formación de oferta es más representativa. En este caso, el indicador alcanza el 36,22%.

Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Tabla 17. % de Acciones formativas de Certificado de Profesionalidad sobre total de acciones formativas por modalidad de formación. Año 2011.

Iniciativa	Modalidad de formación	Formación vinculada a Certificado de Profesionalidad sobre el total (%)	Medias (%)
Formación de Demanda	Acciones de formación en las empresas	0,16	-
	Planes Formación Ocupados (Conv. autonómica)	4,83	10,21 1,49
Formación de Oferta	Planes Formación Ocupados (Conv. estatal)	2,46	
	Acciones formativas dirigidas a desempleados	36,22	
	Privados de libertad	82,57	
	Militares de tropa y marinería	22,34	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos facilitados por los organismos del SNE

Respecto a la distribución territorial, el grado de implantación **por Comunidad Autónoma** varía significativamente según la modalidad de formación analizada. Únicamente la Comunidad de Castilla- la Mancha se encuentra por encima de la media en todos los casos, si bien, otras comunidades como Castilla y León ofrecen grados de implantación elevados en la mayor parte de las modalidades.

Por otro lado, las Comunidades Autónomas que se sitúan con porcentajes inferiores a la media en todas las modalidades de formación y por tanto, cuenta con una menor implantación de la formación acreditable, son Canarias y la Región de Murcia, como se muestra en la siguiente tabla.

Como se muestra en el gráfico a continuación, al analizar los planes de **formación a ocupados de convocatorias autonómicas** y las **acciones formativas dirigidas a desempleados**, la ejecución de acciones formativas vinculadas a los Certificados de Profesionalidad (respecto al total de acciones) destaca en Illes Balears. A una distancia considerable de ella se encuentran en primer lugar Castilla y León – a 31 puntos porcentuales de la primera- y Asturias, Extremadura, y Castilla- la Mancha – a 32-36 puntos porcentuales-. Por el contrario, los territorios que muestran un menor grado de implantación de este tipo de formación son Cataluña, Murcia y Comunidad Foral de Navarra.

Analizando los planes de **formación a ocupados de convocatorias estatales** la proporción de acciones formativas de certificado de profesionalidad es mucho menor que en las convocatorias gestionadas por las Comunidades Autónomas. Aragón es el territorio que destaca al alcanzar algo más de un 4%, mientras que territorios como Canarias, Región de Murcia, La Rioja o Cataluña cuentan con menos del 1% de acciones formativas acreditables sobre el total.

A nivel de **familias profesionales**, cabe señalar que no ha sido posible recopilar información desagregada en todos los casos por falta de datos por lo que la fiabilidad del indicador puede ser limitada.

En cualquier caso, según la información disponible, y considerando el sumatorio de todas las modalidades de formación consideradas las familias profesionales que cuentan con un mayor grado de implantación de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad son *Madera, mueble y corcho*, con un 28,24% de la formación acreditable y *Electricidad y electrónica*, con un 14,72%. En el lado opuesto, se encuentran las familias de *Vidrio y Cerámica* (0%), *Seguridad y medio ambiente* (0,27%) y *Actividades físicas y deportivas* (0,44%).

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Considerando únicamente las **acciones dirigidas prioritariamente a desempleados**, se observa que las familias profesionales con mayor formación vinculada a Certificados ejecutada en 2011 son, de nuevo, *Madera*, *mueble* y *corcho*, con un 90,22% de grado de implantación y *Fabricación mecánica* con un 71,25%. Las familias de *Sanidad*, *Marítimo pesquera* y *Vidrio* y *cerámicas* no han realizado ningún curso de formación vinculado a Certificados de Profesionalidad.

### Indicador de Eficacia

#### ECA10

#### Tasa de éxito formativo

De acuerdo con el PAE 2011, la tasa de éxito formativo sólo se analiza respecto a la formación de oferta, excluidos los planes de formación dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados. Es decir, sólo se refiere a las acciones formativas dirigidas a desempleados, a privados de libertad y a militares de tropa y marinería.

Por tipo de **especialidad formativa**, según si está vinculada a la obtención o no de Certificados de Profesionalidad, no se aprecian diferencias significativas por modalidad de formación. No obstante, destaca que en tanto en las acciones formativas a desempleados como en las de privados de libertad, el porcentaje de participantes que finalizan con evaluación positiva respecto al total de participantes es algo menor. Conviene tener presente al respecto que las acciones formativas dirigidas a desempleados tienen un mayor volumen que las otras dos modalidades.

Por otra parte, la mayor diferencia se produce en la modalidad de militares de tropa y marinería, donde la formación no dirigida a la obtención de certificado de profesionalidad cuenta con un 3% menos de alumnos con evaluación positiva al finalizar la formación (94% frente a un 97%).

### Indicadores de Impacto

#### IMP03

#### Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación de certificados de profesionalidad

Este indicador permite conocer la **inserción laboral de la formación acreditable** e incluye tanto los Certificados de Profesionalidad regulados por el RD 34/2008, de 18 de enero, como los anteriores a este real decreto que se encontraban en vigor en 2011. Para calcular este indicador se considera la proporción que representan los participantes insertados, respecto del total de participantes finalizados con evaluación positiva en acciones formativas acreditables.

La tasa de inserción en la formación acreditable no muestra variaciones significativas con respecto a la tasa de inserción global del conjunto de la formación acreditable y no acreditable (IMP02), 47% y 48%, respectivamente.

Por **sexo**, la inserción es de nuevo muy similar entre hombres y mujeres, entre el 46,93% y 47,28%, siendo superior en el caso de las mujeres, a la inversa de lo que sucedía en el IMP02, donde era casi un 2% menor.

Por **tramo de edad**, la inserción de las personas formadas para la obtención de un Certificado en el mercado laboral es creciente por tramos de edad desde los 16 años a los 34 años, llegando hasta el 54,27%. A partir de esta edad, la inserción decrece hasta poco más del 23%.

Comparados estos datos con la desagregación del IMP02 (formación acreditable y no acreditable) por tramos de edad, ponen de manifiesto que son prácticamente similares. Sin embargo, en el caso de participantes de 20 a 24 años, la tasa es algo menor en el caso de la formación vinculada a certificados de profesionalidad

*Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011*

(49,95% frente al 51,59%). Por el contrario, en el caso de los mayores de 54 años, se aprecia una diferencia superior a dos puntos porcentuales (23,11% frente al 20,75%).

Según el **tipo de itinerario** de formación, la diferencia en términos de inserción por cuenta ajena es superior en tres puntos porcentuales en los itinerarios incompletos (48,3%), que conducen a la acreditación, pero no permiten, en principio, la obtención del Certificado de Profesionalidad.

Por **Comunidad Autónoma**, se detecta mayor inserción de los alumnos de formación vinculada a los Certificados en la Rioja, Islas Baleares, Castilla y León y Extremadura, superando en todos los casos el 55%. Del resto de territorios, la mayoría cuentan con una inserción en torno al 40-50%. Por debajo de este intervalo se sitúan Ceuta, Galicia y Melilla.

En cuanto a la tasa de inserción por **familias profesionales**, en el caso de Química la tasa de inserción por cuenta ajena es superior al 60%. Además, sobrepasa el 50% en los casos de Hostelería y Turismo, Actividades Físicas y Deportivas, Industrias Extractivas, Comercio y Marketing, Instalación y Mantenimiento, Servicios Socioculturales y a la Comunidad y, ligeramente, las Industrias Alimentarias. Respecto a Artes y Artesanía, profesiones generalmente vinculadas a microempresas y al régimen autónomo, la tasa de inserción por cuenta ajena es, en coherencia, muy inferior al resto de familias (18,78%).

**IMP04**

**Porcentaje de participantes en formación acreditable**

Este indicador permite conocer la **proporción de participantes que han finalizado una acción formativa acreditable** respecto al total de participantes que finalizan una acción formativa ejecutada en el 2011.

Los datos globales reflejan que existen importantes diferencias entre las diferentes iniciativas y modalidades de formación. El porcentaje de participantes en formación acreditable en la iniciativa de demanda es inapreciable y en la iniciativa de oferta los Planes de Formación a ocupados (agregando tanto los planes estatales como autonómicos) alcanza un 3,62%. En el resto de modalidades la proporción de alumnos que han realizado formación acreditable es superior, llegando incluso en las personas privadas de libertad al 82%.

*Tabla 18. Porcentaje de participantes en formación acreditable, por iniciativa y modalidad de formación. Año 2011.*

Formación de demanda		Formación de oferta	
Acciones de formación en las empresas*	0,38%	Planes Formación ocupados	3,62%
		Planes Formación ocupados (conv. autonómicas)	4,58%
		Planes Formación ocupados (conv. estatal)	2,21%
		Acciones formativas dirigidas a desempleados	35,22%
		Privados de libertad	82,18%
		Militares de tropa y marinería	23,39%

*Nota\*: el cálculo se ha realizado teniendo en cuenta el total de participantes finalizados de CdP sobre el total de participantes en lugar del total de participantes finalizados.*

Según la desagregación por **sexo**, el indicador refleja que el número de mujeres participantes que finalizan acciones formativas de certificado de profesionalidad sobre el total es superior a los hombres en las acciones de formación en empresas y los planes de formación a ocupados, mientras que en el resto el porcentaje es inferior.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Por **tramo de edad**, y considerando las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, los privados de libertad y los militares de tropa y marinería (es decir, aquellas modalidades de formación en las que hay un porcentaje mayor de participantes en formación acreditable), podría decirse que 4 de cada 10 alumnos que se forman de entre 16 a 19 años lo hacen a través de formación acreditable. Esta proporción se encuentra más cercana a 3 de cada 10 alumnos en los participantes de 25 a 44 años y en los de más de 55 años.

Analizado por **territorio**, el número de alumnos en formación certificable varía significativamente dependiendo de la modalidad de formación que se trate. Considerando las acciones formativas dirigidas a desempleados y las convocatorias autonómicas de los planes de formación de ocupados despunta significativamente Illes Balears, con un 59% de participantes en formación vinculada a Certificados de Profesionalidad. La distancia con la siguiente Comunidad, Castilla y León, es muy significativa, de aproximadamente 32 puntos porcentuales. Otros territorios como País Vasco o Cataluña cuentan con una proporción de participantes en formación acreditable menor al 8%.

Considerando las convocatorias estatales de los planes de formación a ocupados los porcentajes disminuyen notablemente respecto al análisis anterior. En ningún caso se alcanza el 4% de participantes, siendo Aragón el territorio que se sitúa más cercano a dicho porcentaje. Existen territorios que cuentan con menos del 1,5% de participantes en formación vinculada a certificados de profesionalidad. En concreto, Melilla, Cataluña, Canarias, La Rioja y Murcia son las que presentan los porcentajes más bajos.

Por **familia profesional**, el porcentaje de participantes en formación acreditable muestra una gran variabilidad. Las acciones formativas encuadradas en las familias de *Madera, mueble y corcho* y *Electricidad y electrónica* muestran un porcentaje de participantes en acciones acreditables superior al 40%. A su vez, se puede distinguir un segundo grupo de familias con valores comprendidos entre el 18% y 35%, y un tercer grupo mayoritario con valores inferiores al 13% en donde las acciones formativas de las familias *Seguridad y medio ambiente* y *Vidrio y cerámica* ni siquiera alcanzan el 1%.

## 2. Calidad de los procedimientos de gestión y control para la implantación de los certificados de profesionalidad.

### *Procedimiento de acreditación de centros.*

Un aspecto clave para garantizar la calidad en la implantación de los certificados de profesionalidad es disponer de centros acreditados por la Administración Laboral que reúnan todos los requisitos necesarios para impartir las correspondientes acciones formativas.

Los centros que imparten la formación vinculada a los certificados de profesionalidad deben reunir los requisitos especificados en los reales decretos que regulan dichos certificados y, como se ha indicado, deben estar acreditados por la Administración Laboral competente.

En este sentido, la acreditación de los centros que imparten los certificados en la modalidad presencial se realiza por el Servicio Público de Empleo autonómico competente en el territorio en el que radiquen y deben cumplir con las prescripciones de formadores y los requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamiento establecidos para todos los módulos formativos de certificados de profesionalidad. Estos Servicios Públicos de Empleo deben comprobar anualmente las acreditaciones realizadas, revisando para ello que se mantiene el cumplimiento de las condiciones establecidas para dicha acreditación, y siempre que existan acciones formativas para dichos centros. En relación con la modalidad de impartición de teleformación, es el SEPE quien debe acreditar los centros.

La acreditación se vincula, asimismo, al **Sistema de Registro de Centros y Entidades de Formación**. Las CCAA tienen competencias para crear sus respectivos registros en los que se den de alta como acreditados o inscritos (según la formación impartida se vincule o no a los certificados de profesionalidad) a los centros y entidades de formación que lo soliciten y cumplan con las exigencias requeridas en cada caso, pues tanto la

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

inscripción como la acreditación llevan asociados controles y auditorías establecidos por las Administraciones competentes<sup>18</sup>.

No en todos los casos las CCAA con un registro autonómico disponen de un marco normativo específico. Algunas de ellas, como Extremadura o Cataluña, disponen de registros que, si bien no cuentan con una normativa asociada, recopilan información sobre los centros que superan los controles establecidos para la acreditación. Los Servicios Públicos de Empleo (incluido el SEPE) que disponen de un registro propio regulado son Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Galicia, Principado de Asturias y SEPE.

En las normas y documentos de referencia consultados de las Comunidades Autónomas se considera, por lo general expresamente, que cuando los centros y entidades se encuentren acreditados en el Registro estatal y cuenten con centros en sus territorios, podrán realizar la solicitud para la impartición de la formación. El SEPE, a efectos de la realización de acciones formativas dentro de su ámbito de gestión, reconoce las acreditaciones realizadas por parte de otras Administraciones laborales competentes en su ámbito territorial, de acuerdo con la información que conste en el Registro Estatal.

El Registro Estatal ha de estar coordinado con los Registros Autonómicos a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE). En este sentido, en el trabajo de campo se ha puesto de manifiesto, en algún caso, la necesidad de fortalecer estos mecanismos de coordinación entre registros, considerando la falta de fluidez en el flujo de información y que la alimentación de los registros autonómicos es unidireccional.

La dificultad mencionada se pone de manifiesto al desarrollar las convocatorias estatales en las que participan centros acreditados por los Servicios Públicos de Empleo autonómicos. En el marco de las mismas, cuando se desarrolla la formación correspondiente, y los correspondientes trabajos de seguimiento y control, se constata que algunos centros no mantienen las condiciones con las que fueron acreditados. Sin embargo, no existen mecanismos fluidos y ágiles entre el SEPE y las Comunidades Autónomas para poder actualizar la información sobre los centros de forma automática, lo que puede resultar perjudicial para asegurar la calidad de la gestión de las acciones formativas.

El **procedimiento para la acreditación y registro** se encuentra abierto durante todo el año en todas las Administraciones laborales y es muy similar en todos los casos. La solicitud de acreditación se inicia a instancias de la entidad interesada, que debe efectuar el trámite cumplimentando los formularios establecidos por la administración competente (generalmente anexados a la normativa o disponibles en los portales web) y presentarlos, junto a la documentación exigida, en los registros o a través de los medios telemáticos pertinentes.

Una vez revisada y aprobada la documentación remitida en la primera fase, el centro o entidad recibe una visita de un técnico de la Administración laboral competente para proceder a la comprobación *in situ* del cumplimiento de los requisitos exigidos en los certificados de profesionalidad para los que ha efectuado la solicitud.

Se ha detectado que existen importantes diferencias con relación a los medios a disposición de las administraciones para recopilar la información referida al proceso de acreditación. Mientras que algunas administraciones (como en el caso de la Comunidad Foral de Navarra) cuentan con medios informáticos más avanzados y específicos para este trámite (aplicaciones, bases de datos, etc.), otros automatizan la información y la almacenan de forma más sencilla utilizando aplicaciones ofimáticas corrientes y registros a partir de carpetas. Más allá, algunas administraciones recopilan la información en soporte físico, aunque están comenzando a digitalizar el proceso.

En el caso de la teleformación y la formación a distancia, además de requerimientos específicos (por ejemplo, disponer de una plataforma de teleformación que asegure la gestión de los contenidos y el seguimiento y evaluación de los participantes, o de formadores con formación específica o experiencia en la modalidad de teleformación), se ha considerado la necesidad de ampliar información sobre aspectos técnicos. Esta ampliación ya se ha recogido en el RD 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el R.D. 34/2008, de 18 de enero, regulador de los certificados de profesionalidad.

<sup>18</sup> El apartado 3 del artículo 9 mencionado se refiere a la posibilidad de incluir en uno y otros registros los controles y auditorías de calidad que establezcan las Administraciones competentes para los centros y entidades de formación incluidos en ellos.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Para la **participación en las convocatorias de oferta** publicadas tanto a nivel estatal como autonómico, depende de la administración competente exigir que el centro o entidad solicitante cuente con la acreditación de forma previa a la publicación de las convocatorias o al menos, en la fecha límite del plazo establecido para la presentación de las solicitudes. Así, Comunidades Autónomas como Andalucía, Aragón, Cantabria, Extremadura, Illes Balears o Murcia ofrecen mayor flexibilidad en este sentido, al no establecer como requisito la acreditación de forma previa a la publicación de las convocatorias.

Adicionalmente, se han encontrado salvedades como en el caso de Galicia, donde se ofrece la posibilidad de acreditar a los centros de forma provisional para la impartición de una acción formativa concreta siempre que cumplan los requisitos mínimos exigidos en los certificados de profesionalidad, o Cataluña, donde en los casos de convocatoria abierta el proceso de acreditación lo efectúan prácticamente en paralelo al de valoración de la solicitud. Gran parte de los agentes consultados señalan que, durante el proceso de acreditación de centros para determinadas especialidades, se encuentran con dificultades para dar cumplimiento a todos los requisitos debido al alto grado de exigencia de algunos certificados de profesionalidad. Esta circunstancia puede afectar significativamente a la oferta formativa, dado que las especialidades que requieran una inversión importante en instalaciones o materiales generalmente contarán con un volumen menor de centros que las oferten.

En este sentido, también señalan algunos agentes de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos consultados que no existen diferencias importantes entre los centros propios de la administración pública y los centros privados respecto a la calidad de la formación impartida. Las discrepancias identificadas, sin embargo, suelen estar más ligadas con la capacidad organizativa y el nivel de equipos y materiales ya que los centros propios suelen contar con más recursos (económicos, territoriales y humanos) para crear espacios formativos más adecuados a los requisitos de la especialidad y para atender a certificados más técnicos que requieren una mayor inversión y son, por tanto, menos atractivos para la oferta de centros privados.

Por su parte, los centros propios muestran una mayor flexibilidad y adaptabilidad ante los cambios. Cuando los centros privados son punteros en un determinado certificado de profesionalidad, no obstante, suelen funcionar mejor en términos de gestión. En cualquier caso, prácticamente la totalidad de los agentes consultados consideran necesaria la convivencia de ambos tipos de centros, pues unos y otros se complementan para abarcar las especialidades formativas existentes.

En relación con el cumplimiento de los requisitos de los certificados de profesionalidad para impartir determinadas especialidades, principalmente las más técnicas, es disuasorio para los centros privados, considerando la necesidad de realizar una elevada inversión en materiales y equipamiento. El motivo de que esto suponga un obstáculo es la imposibilidad de conocer con anterioridad si se van a convocar las especialidades en cuestión en un corto-medio plazo (es decir, si se incluirán en las convocatorias de los siguientes ejercicios), lo que genera un riesgo importante para los centros y entidades de formación del ámbito privado ante la incertidumbre de poder amortizar lo invertido.

Para solucionar este problema, como ya se ha mencionado anteriormente, algunas Comunidades Autónomas incorporan en su norma la posibilidad de efectuar acreditaciones “provisionales” cuando el coste del equipo y maquinaria exigido en los certificados de profesionalidad sea muy elevado y el solicitante cumpla los requisitos mínimos.

La comprobación de que los centros acreditados cumplen con el **mantenimiento de las instalaciones y el equipamiento** adecuado para la impartición de la formación, una vez que se han resuelto las convocatorias de oferta, se produce en las visitas *in situ* de seguimiento y control que realizan los técnicos de la Administración laboral competente. El volumen de visitas varía dependiendo de la Administración laboral competente. Por lo general, en los territorios en los que se programan acciones formativas de certificado de profesionalidad de itinerario completo se realizan visitas, como mínimo, al inicio y al final de la acción formativa. Respecto a las acciones formativas en las que se imparten módulos aislados, el seguimiento se lleva a cabo sobre una muestra de las acciones formativas, al haber un volumen considerablemente mayor.

En las visitas *in situ* de seguimiento y control de las acciones formativas conducentes a certificados de profesionalidad en el marco de las convocatorias estatales de 2012, se observó que el 99% de las acciones formativas se imparten en centros acreditados por la administración laboral, habiéndose realizado la acreditación en la mayoría de los casos (94%) por las Comunidades Autónomas.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Respecto a las condiciones de los centros, en el 77% de las acciones formativas los centros cumplen con todos los requisitos. En los casos restantes (23% de las acciones) se detecta alguna deficiencia en el momento de la visita al centro por lo que se realiza un requiriendo para que la subsane.

### *Procedimiento de selección de formadores.*

En este apartado se aborda el modo de seleccionar los formadores para impartir las acciones formativas vinculadas a Certificados de Profesionalidad, considerando el perfil específico requerido por los reales decretos que regulan dichos certificados.

En el artículo 13 del RD 34/2008, de 18 de enero, se indica que los requisitos de los formadores han de garantizar que dominan los conocimientos y las técnicas relacionadas con la unidad de competencia a la que está asociado cada módulo del certificado de profesionalidad. Para la impartición de las acciones formativas en la modalidad de teleformación, también se exige, además, acreditar una formación o experiencia en esta modalidad y en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.

Respecto a cómo se procede en la práctica para la **selección de formadores**, hay que resaltar que ésta es realizada, en prácticamente todos los casos, por el centro o entidad de formación. Son los centros quienes deben demostrar documentalmente que disponen de formadores que cumplen con los requisitos recogidos en los reales decretos que regulan los certificados de profesionalidad. Esto debe hacerse tanto en el momento de la acreditación del centro, como al participar en una convocatoria de formación de oferta.

Durante la acreditación del centro, la adecuación del personal docente a la especialidad formativa es uno de los aspectos a comprobar en la visita *in situ* que se realiza al mismo. No es preciso que se haya producido la contratación de los formadores seleccionados en ese momento, si bien el centro debe comprometer y justificar su regularización laboral en el momento en el que se resuelva a favor del centro la convocatoria correspondiente.

En el proceso de convocatoria, por lo general, también se solicita a los centros y entidades que en las propuestas de formación se exponga el perfil, experiencia profesional y docente de los formadores que desarrollarán las acciones formativas o planes de formación, según se establezca en el correspondiente certificado de profesionalidad. De nuevo, en caso de no contar con un contrato laboral, el centro o entidad debe comprometerse a efectuar la contratación antes del inicio de la actividad formativa. Durante las actividades de seguimiento y control de la formación que se realizan posteriormente se comprueba que, efectivamente, el alta laboral de los formadores se haya materializado correctamente, así como que reúnen todos los requisitos verificando la documentación establecida a tal efecto.

Los agentes consultados señalan la posibilidad de crear un registro estatal de formadores que sirviera, a su vez, de bolsa de formadores. Por otro lado, también se observan dificultades para la acreditación de la experiencia profesional en los términos en los que se especifican en los certificados, debido a que la aportación documental no es exhaustiva o que la vida laboral no ofrece suficiente información sobre las actividades desarrolladas. Este aspecto, de hecho, se confirma, más adelante, a partir de la información recogida en las visitas de seguimiento y control de las convocatorias estatales de 2012: en un 28% de las acciones formativas controladas, los técnicos encontraron deficiencias relacionadas con los requisitos del personal docente, y la mayor parte de éstas relacionadas con la acreditación de la experiencia profesional.

Respecto a la experiencia profesional exigida, los Servicios Públicos de Empleo encuentran más un problema de justificación documental que de cumplimiento real o idoneidad de los formadores en este aspecto. Esto parece agravarse en aquellos formadores con más años de experiencia, por el mero paso del tiempo: por ejemplo, en muchos casos no es posible acreditar la experiencia a través de un certificado de una empresa por haber desaparecido ésta.

Si bien no se detectan indicios de que estos procesos (búsqueda, selección y acreditación de formadores) estén produciendo ineficiencias relevantes en el subsistema de formación profesional para el empleo, se considera recomendable llevar a cabo medidas que mejoren el intercambio de información respecto a los formadores. En este sentido, la creación de un **registro estatal de formadores** podría contribuir a acabar con ciertas debilidades que se han detectado durante el proceso de evaluación y que hacen referencia a dos aspectos: escasa información cuantitativa sobre el perfil y experiencia de los formadores de la formación profesional para el empleo y dificultades en la acreditación de la experiencia en relación con los certificados de profesionalidad.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Con relación a las iniciativas en este ámbito a nivel autonómico, únicamente en el caso de Castilla-La Mancha se ha creado un Registro de Formadores para la Impartición de Acciones Formativas Conducentes a la Obtención de Certificados de Profesionalidad que puede servir, a su vez, como bolsa de trabajo para posible personal docente en el territorio. La no inclusión de formadores en este Registro, sin embargo, no les impide impartir las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad, siempre que reúnan los requisitos y realicen los trámites establecidos en la normativa que regula la formación profesional para el empleo a través de los centros de formación acreditados. Es decir, a diferencia de la acreditación de los centros, en el caso de los formadores no es una condición previa para poder ejercer de docente.

Otras Comunidades Autónomas como Cataluña, Madrid, País Vasco o Cantabria están creando ficheros de formadores que, de momento, utilizan a nivel interno y, más a largo plazo, con el objetivo de facilitar la intermediación entre formadores y centros.

Por otra parte, en las visitas de seguimiento y control de las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad en el marco de las convocatorias estatales de 2012, se ha recogido información sobre el perfil de los formadores participantes y el grado de cumplimiento de los requisitos exigidos para impartir la formación correspondiente, como puede consultarse en el Anexo II del presente Informe de Ejecución. A continuación se comentan los principales resultados obtenidos.

Respecto al perfil académico, se pone de manifiesto que, la mayoría de los formadores (74%) cuentan con titulación universitaria (Diplomatura, Grado, Licenciatura o Máster), seguidos en mucha menor proporción por los titulados en formación profesional (el 13% cuenta con un título de formación profesional de grado superior y el 5% de grado medio) y Bachillerato (4%). Únicamente un 3% de los formadores tiene titulación en enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o estudios primarios.

En materia de **experiencia docente**, algo más de la mitad de los formadores (56%) llevan trabajando en la docencia entre 3 y 10 años (un 27% de los formadores tiene de 3 a 5 años de experiencia y, un 29%, de 6 a 10 años). Con al menos 11 años de experiencia hay un 29% de formadores, que se concentran en el intervalo de 11 a 20 años, ya que sólo un 6% supera los 20 años de experiencia. En el extremo inferior, el volumen de formadores con experiencia docente entre 1 y 2 años, representa el 15% del total.

Con relación a la actualización o reciclaje, en términos globales, aproximadamente, un 66% de los formadores han recibido formación en los 2 últimos años relacionada con el certificado que imparten. El perfil de los formadores que más se reciclan responde a los que tienen titulación de Bachillerato o de Formación Profesional de Grado Medio (en ambos casos, han recibido la formación citada el 74% de los formadores), los que tienen una experiencia docente de 3 a 5 años (72%) y los que poseen una experiencia profesional no docente en el mismo sector o ámbito del certificado de 6 a 10 años (71%).

Paralelamente, los que menos se reciclan son los formadores que tienen estudios primarios o básicos (53%), los que llevan más de 20 años trabajando como formadores (46%) y los que tienen más del 16 años de experiencia laboral no docente (aproximadamente el 56%). Hay que destacar que los formadores con más de 20 años de experiencia docente es el único grupo en el que menos de la mitad se han actualizado en los 2 últimos años.

Respecto a los requisitos de los formadores, en el 72% de las acciones formativas los formadores cumplen todos los requisitos exigidos.

Por otra parte, considerando la relación entre el cumplimiento de los requisitos del centro (instalaciones, equipamientos, etc.) y el cumplimiento de los requisitos de los formadores se observa que, aproximadamente, en el 59% del total de acciones formativas se cumplen los requisitos tanto de los centros como de los formadores, y en un 10% de las mismas se ha hecho algún requerimiento en ambos aspectos. En el resto de acciones, hay aproximadamente un 18% que presentan requerimientos en formadores pero no en centros y, un 13%, en el que los requerimientos se producen en sentido contrario. En las tablas recogidas en el Anexo II del presente Informe de Ejecución del PAE 2011 se puede consultar información más detallada de estos aspectos.

## Procedimiento de selección de alumnos.

En las bases reguladoras de la formación profesional para el empleo desarrolladas por las administraciones autonómicas y estatal, así como en las convocatorias de oferta publicadas, se determinan los **colectivos prioritarios** que han de tenerse en cuenta para la selección del alumnado, diferenciando si se trata de personas en situación de desempleo o de personas ocupadas. En algunos casos, la norma remite directamente a la referencia estatal donde se encuentra esta información, que es el artículo 5.3 del RD 395/2007, de 23 de marzo, y el artículo 6 de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se desarrolla el anterior en materia de formación de oferta.

Algunas Comunidades Autónomas, no obstante, han determinado en convocatorias de oferta requisitos específicos de acuerdo con las necesidades detectadas en la región, como en el caso de Illes Balears, donde la convocatoria marca que al menos el 50% de las personas participantes en la formación sean menores de 30 años.

Las personas derivadas de servicios de orientación que cuentan con la recomendación de las oficinas de empleo de desarrollar una acción formativa determinada, tienen preferencia absoluta para participar en la formación profesional para el empleo.

La **selección del alumnado**, y según lo definido en las normas de referencia a nivel autonómico y estatal, la realizan, en primera instancia, los Servicios Públicos de Empleo en el caso de las personas desempleadas (realizándose una selección definitiva posterior por el centro), y el centro o entidad de formación responsable de ejecutar la formación en el caso de las personas ocupadas. En algunos territorios, no obstante, se ha comprobado que es el centro o entidad de formación quien realiza este ejercicio a partir de los datos facilitados por el servicio público de empleo, el cual actúa como intermediador.

En las convocatorias estatales de planes de formación está previsto que las personas desempleadas sean derivadas por las oficinas de empleo autonómicas. En caso de que no se cubra el porcentaje de participantes desempleados, o transcurran 10 días desde la solicitud por el centro o entidad de formación, son los propios centros quienes pueden seleccionar a las personas desempleadas.

En cualquier caso, en todos los documentos normativos por los que se rige la formación profesional para el empleo se establece la obligatoriedad de disponer de la documentación justificativa relativa a la selección de los alumnos por los centros y entidades de formación, de forma que sea posible la ulterior revisión de este extremo.

En algunos casos, se da **preferencia a alumnos con itinerarios incompletos de formación vinculada a Certificados de Profesionalidad**. Como regla general, los alumnos en esta situación, que asisten a los servicios de empleo, sí son derivados directamente con preferencia hacia los centros encargados de impartir las acciones formativas. Sin embargo, es preciso que sean los propios interesados los responsables de solicitar la formación, pues no se realiza una búsqueda activa de los mismos a través de convocatorias anteriores, por evidentes limitaciones de recursos. Al respecto, la actual redacción del artículo 26, apartado 10 de la Ley 56/2003, de Empleo<sup>19</sup> se prevé la creación de una cuenta de formación, que favorecerá el intercambio de información entre los Servicios Públicos de Empleo sobre los módulos cursados con anterioridad por los trabajadores, facilitando así la posibilidad de completar itinerarios formativos vinculados a los certificados de profesionalidad.

Para la participación en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad es preciso que todos los alumnos cumplan los requisitos establecidos en el artículo 20 del RD 34/ 2008, regulador de los certificados de profesionalidad, que implican la posesión de determinadas acreditaciones oficiales del ámbito educativo o laboral que varían según sea el nivel de cualificación del certificado (nivel 2 o nivel 3), o bien, tener las competencias clave necesarias para cursar con aprovechamiento la formación, de acuerdo con lo recogido en el anexo IV del citado RD 34/2008.

<sup>19</sup> Introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral: "La formación recibida por el trabajador a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior, se inscribirá en una **cuenta de formación, asociada al número de afiliación a la Seguridad Social**.

Los Servicios Públicos de Empleo efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan reglamentariamente."

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

En este sentido, algunos Servicios Públicos de Empleo han desarrollado pruebas de competencias clave para la participación en formación de certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3. En relación con este punto, hay importantes disparidades respecto a la actuación desarrollada en cada Comunidad Autónoma. Así, por ejemplo, en Aragón el Instituto Aragonés de Empleo cuenta con un convenio con el departamento de educación para convocar periódicamente pruebas de competencias básicas; en Galicia se tiene una dilatada experiencia en la celebración de dos convocatorias anuales para determinar si se cuenta con las competencias clave mientras que, en otras, como en Extremadura, la participación se rige únicamente por la posesión de las acreditaciones correspondientes. En territorios como Comunidad Valenciana, Illes Balears, País Vasco o Principado de Asturias, son los centros los responsables de planificar, diseñar y desarrollar estas pruebas teniendo, en todo caso, la obligación de conservarlas para posibles controles posteriores.

La mayor parte de los Servicios Públicos de Empleo y órganos homólogos han desarrollado **documentación informativa adicional**, tales como guías, instrucciones o manuales, en los que se definen de forma detallada los procedimientos empleados para la selección de alumnos. En este sentido, se considera que la elaboración de documentos de apoyo dirigidos tanto a las oficinas de empleo como a los centros y entidades de formación es una buena práctica de gestión generalizada que contribuye a mejorar la transparencia del sistema y a dar a conocer en mayor medida el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo, en general, y de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad, en particular.

La coexistencia de convocatorias de formación profesional para el empleo estatales y autonómicas para el mismo universo de destinatarios (por ejemplo, los jóvenes) está suponiendo, en algunos casos, una concurrencia por el alumnado de las acciones formativas. Así, los centros de formación beneficiarios de convocatorias estatales afirman que, en algunos casos, se han encontrado con la dilación, e incluso la negativa, de las oficinas de empleo de proporcionar datos de contacto de personas desempleadas inscritas. Asimismo, el desconocimiento sobre las convocatorias estatales, manifestado por los servicios de empleo autonómicos, supone una interferencia en el desarrollo de las convocatorias de oferta regionales programadas.

La tasa de cobertura de 2011 es positiva, de acuerdo con el indicador común definido y tratado anteriormente, en la medida que se ha mantenido, relativamente, al ampliarse el número de potenciales personas beneficiarias. Sin embargo, existe todavía un amplio margen de mejora, especialmente si se tienen en cuenta indicadores del entorno como la tasa de abandono escolar. En este contexto, es muy recomendable establecer mecanismos para aprovechar sinergias entre los esfuerzos del Servicio Público de Empleo Estatal y sus equivalentes autonómicos.

### *Procedimiento de selección de empresas para el módulo de formación práctica en centros de trabajo.*

Por lo general, son los centros y entidades de formación los **responsables de la selección de empresas**, así como de acordar con las mismas las condiciones en las que han de desarrollarse las prácticas no laborales de los itinerarios formativos vinculados a los Certificados de Profesionalidad. Únicamente cuando las prácticas se realizan en centros propios de la administración pública, son los Servicios Regionales de Empleo los que se encargan de llevar a cabo todo el proceso. No obstante, esta circunstancia se produce en los mínimos casos dado que, por lo general, el módulo se desarrolla en empresas del ámbito privado.

Hasta el 31 de diciembre de 2012 se permitió<sup>20</sup> que el módulo de formación práctica en centros de trabajo se desarrollara en el mismo centro de formación, previa autorización de la Administración laboral competente y por causas justificadas. En este sentido, también las convocatorias estatales previeron expresamente esta posibilidad, en los casos en que la normativa de aplicación lo contemplara.

Los acuerdos suelen formalizarse a través de convenios de colaboración que firman los centros y empresas interesadas y que remiten, posteriormente, a los Servicios Públicos de Empleo y órganos homólogos competentes como justificación de la realización de prácticas. En algunos casos, la Administración Laboral facilita el modelo de convenio que han de firmar las partes, así como un protocolo de comunicación de todo el proceso.

<sup>20</sup> Disposición Transitoria Primera del Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre.

## *Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011*

No obstante, este procedimiento varía en mayor o menor medida dependiendo de la administración competente que lo desarrolle. En Extremadura, por ejemplo, son los centros los responsables de remitir una propuesta de empresas al SEXPE, que firma los convenios correspondientes con las empresas. En Illes Balears, por su parte, el SOIB, en el marco de acuerdos con las organizaciones sindicales más representativas, dispone de una bolsa de potenciales empresas que pone a disposición de los centros de formación, quienes seleccionan, de forma voluntaria, las que consideran adecuadas para la realización de las prácticas profesionales no laborales.

El único caso en el que la administración es la responsable de desarrollar este procedimiento de forma completa es en Aragón, donde los centros y entidades no participan. Desde el Instituto Aragonés de Empleo se firma una cesión de competencias a los agentes sociales más representativos en el territorio y son éstos los encargados de la búsqueda y selección de empresas.

La planificación de las prácticas, sin embargo, es responsabilidad en todos los casos del centro de formación y de las empresas, ajustándose así a lo establecido en el artículo 5 bis del RD 34/2008, de 18 de enero, respecto al establecimiento por ambas partes del programa formativo y el seguimiento y la evaluación de los alumnos.

### *Procedimiento de expedición de los certificados.*

Según recoge el artículo 16 del RD 34/2008, regulador de los certificados de profesionalidad, éstos han de ser expedidos por la Administración Laboral competente a quienes lo hayan solicitado y demuestren haber superado todos los módulos del certificado. Quienes sólo superen alguno de ellos reciben una certificación de los módulos superados, que tiene efectos de acreditación parcial acumulable. Por su parte, el artículo 17 de esa norma prevé, que las Administraciones laborales competentes lleven un registro de los certificados de profesionalidad y de las acreditaciones parciales expedidas, así como la existencia de un registro general en el Sistema Nacional de Empleo, coordinado por el SEPE e instrumentado a través del SISPE, al que se deberá comunicar telemáticamente y en tiempo real las inscripciones efectuadas en los registros autonómicos.

Una vez finaliza la actividad formativa, el procedimiento más común para la **solicitud del Certificado de Profesionalidad** es la presentación del formulario correspondiente en cualquiera de los registros de la administración. El alumno generalmente obtiene dicho formulario en el propio centro o en los portales web de los Servicios Públicos de Empleo u organismos equivalentes y lo entrega, debidamente cumplimentado y junto a la documentación requerida, por la mencionada vía presencial.

Por otro lado, se han identificado procedimientos diferentes al anterior en algunas Comunidades Autónomas en las que la solicitud puede formalizarse de forma online, salvo en el caso que sea precisa la presentación de documentación adicional, siendo entonces necesaria la entrega de la solicitud en el registro de forma presencial.

En los casos en los que la solicitud la realiza el alumno, la documentación a presentar por el mismo en los registros u oficinas de empleo, por lo general, es el impreso correspondiente debidamente cumplimentado, el DNI, el diploma de haber superado como apto la formación y otras acreditaciones parciales del mismo Certificado de Profesionalidad, si las hubiese. Se ha detectado, además, que en algunas Comunidades Autónomas se solicita el pago de una tasa a las personas que no estén dadas de alta como desempleados.

La **recogida del Certificado** se suele efectuar, tras realizar el aviso correspondiente por teléfono o correo electrónico al alumno, en las oficinas de empleo o registros en los que se tramitó la solicitud. En los casos en los que el trámite se realiza online, los alumnos pueden ir a recoger la acreditación a la oficina de empleo o registro más cercano. En La Rioja, es en el único caso en el que la entrega de los CdP se realiza mediante acto público.

Los agentes consultados consideran que este procedimiento es ágil y sencillo tanto para la administración como para el alumno. En este sentido, algunas personas entrevistadas indicaron que la automatización completa del proceso, mediante el uso de firma electrónica, simplificaría significativamente la carga administrativa y facilitaría el seguimiento de la solicitud por los alumnos. Sin embargo, las limitaciones presupuestarias condicionan esta posibilidad por el momento, aunque se considera que se continuará trabajando en ello.

## *Difusión de la formación y puesta en marcha de las convocatorias.*

A continuación se explica el modo de dar a conocer la formación conducente a la obtención de Certificados de Profesionalidad y a la puesta en marcha de las convocatorias.

Los medios de difusión de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad más utilizados son los boletines oficiales autonómicos y el estatal en la publicación de convocatorias de oferta y otra normativa relacionada, oficinas de empleo, portales web de empleo y los medios propios de los centros de formación de ámbito privado. Respecto a estos últimos, los centros de formación consideran que tienen un papel clave en la difusión debido a que son los que tienen un contacto directo con el alumnado y que, además, cuentan con la motivación de generar actividad económica para potenciar la difusión.

La indicación de que determinada formación ofertada está dirigida a la obtención de Certificados de Profesionalidad a través de la formación profesional para el empleo, se produce en todos los casos, según lo extraído en las entrevistas. Más allá, se considera que la acreditación cada vez es más un atractivo para la formación y, por ello, los centros y entidades de formación lo suelen destacar especialmente.

Respecto a la puesta en marcha de las convocatorias, el **procedimiento para la programación de la formación**, varía entre territorios y administraciones competentes. Por lo general, se ha detectado que para la determinación de los sectores en los que deben incidir en mayor medida los planes de formación dirigidos prioritariamente a ocupados, se desarrolla un procedimiento participativo en el que intervienen agentes sociales, representantes de asociaciones y sindicatos y los propios técnicos de los Servicios. Con el apoyo de un análisis cuantitativo, que suelen realizar los Observatorios autonómicos o los propios Servicios, se inicia un proceso de detección de necesidades de los diferentes sectores y se determinan las prioridades de formación profesional para el empleo para la inclusión de un listado de prioridades en las propias convocatorias.

Cuando no se realiza esta priorización, se ha constatado que directamente son los propios centros de formación los que presentan su propia programación formativa tras la publicación de las convocatorias de oferta, así como el correspondiente análisis de las necesidades territoriales que sustenta el plan formativo. Esta propuesta es objeto de valoración por el organismo pertinente y se adjudica o no dependiendo de las puntuaciones alcanzadas en concurrencia competitiva.

Para la programación de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas, por el contrario, sí es la administración pública, generalmente, la responsable de desarrollar estudios sobre la situación de contexto del mercado laboral a fin de definir las necesidades en materia de formación profesional para el empleo. En este caso, se ha constatado que, por lo general, el proceso es menos participativo. Los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y los organismos equivalentes son los responsables de detectar las especialidades formativas a las que se va a otorgar prioridad en las convocatorias con el apoyo de los Observatorios autonómicos y de los diferentes organismos competentes en materia de empleo y educación.

La comprobación de la existencia de centros para su impartición, por lo general, se efectúa posteriormente. Las personas entrevistadas indican que no se han detectado problemas de disponibilidad de un volumen de centros suficiente para la impartición de especialidades definidas como prioritarias. En este sentido, hay que destacar que en Aragón se han celebrado en alguna ocasión jornadas informativas sobre formación profesional para el empleo dirigidas a los centros de formación en las que se sí se han señalado sectores considerados como prioritarios pero que cuentan con menos medios para su impartición.

En el caso de las **convocatorias estatales**, el SEPE lleva a cabo la programación, con la colaboración y asistencia técnica de la FTFE, sobre la base de los datos aportados por el Observatorio de las ocupaciones. Asimismo, se basa en otras fuentes cualitativas, que varían en función de la modalidad de formación de que se trate. Respecto a las convocatorias en el marco de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, las comisiones paritarias sectoriales estatales participan aportando información sobre las previsiones de creación de empleo<sup>21</sup>.

En el caso de las acciones formativas dirigidas a las personas privadas de libertad, la programación anual viene condicionada por las limitaciones derivadas de la situación en que se encuentran los potenciales participantes. La planificación inicial la presenta el Organismo Autónomo de Trabajo Penitenciario y Formación

<sup>21</sup> De acuerdo con el artículo 35, apartado 1, letra c) del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, regulador del subsistema de formación profesional para el empleo.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

para el Empleo a la Comisión Mixta prevista en los convenios de colaboración del Ministerio del Interior con el SEPE, y es aprobada finalmente por la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. En los casos en que el Organismo Autónomo mencionado detecte la necesidad de realizar acciones formativas urgentes, no incluidas en la programación anual, promoverá la aprobación de las mismas por la misma Dirección General, informando previamente a la Comisión Mixta y, posteriormente, a las Direcciones Provinciales del SEPE a las que afecte esta programación extraordinaria.

Respecto a las acciones formativas para el personal de tropa y marinería, la programación tiene en cuenta las infraestructuras disponibles en las Unidades Centros y Organismos acreditados al efecto para impartir formación profesional para el empleo. El procedimiento consiste en la propuesta por la Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar del Ministerio de Defensa a la Comisión Mixta prevista en el convenio de colaboración de ese Ministerio con el SEPE y la posterior aprobación por el SEPE.

Finalmente, para la programación de las convocatorias de Ceuta y Melilla, el SEPE consulta a sus Direcciones Provinciales en las Ciudades Autónomas sobre las ocupaciones donde se considere que puede haber mayores posibilidades de colocación.

Los **medios disponibles para la gestión de las convocatorias** difieren según los organismos. En prácticamente todos los casos se ha manifestado la intención de continuar mejorando los sistemas utilizados mediante el desarrollo de soportes informáticos más sofisticados que simplifiquen la gestión, cuando cuenten con la dotación presupuestaria necesaria.

### *Orientación al alumnado.*

Para recibir un **servicio de orientación**, las personas interesadas pueden asistir presencialmente a las oficinas de empleo y, por lo general, es preciso solicitar cita previa para ser atendido por un orientador. También es posible hacer esta solicitud a través de muchos de los espacios web disponibles.

Las **oficinas y centros de empleo** ofrecen servicios de orientación a todas aquellas personas demandantes de empleo que requieran una atención personalizada que desarrollan, generalmente, a través de itinerarios personalizados de inserción.

Por otro lado, en todos los casos existen espacios en las **webs institucionales** en los que se ofrece información relacionada con los propios servicios de orientación y que, en algunos casos, ofrecen una “auto-orientación” al usuario poniendo a su disposición listados de acciones formativas en plazo abierto, ofertas de empleo u otros documentos de guía en su búsqueda.

Algunas Comunidades Autónomas como Aragón, País Vasco o la Comunidad Foral de Navarra cuentan, además, con **centros de orientación colaboradores** externos que ejecutan funciones de orientación, en los términos establecidos en los convenios desarrollados. Estos convenios, normalmente, se realizan con departamentos de educación, agentes sociales, sindicatos, universidades u otras organizaciones, que ponen a disposición de los interesados sus medios materiales y humanos para ofrecer una orientación profesional para el empleo de calidad.

En el proceso de entrevistas se ha puesto de manifiesto que desde los Servicios Públicos de Empleo, se procura proveer de información suficiente y actualizada a la red de orientadores sobre la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad a través de documentación elaborada específicamente con este fin.

Por otro lado, en las convocatorias de oferta la inclusión de la programación de servicios de orientación a los posibles alumnos de la formación se suele incorporar como **criterio de valoración** de las propuestas presentadas por los potenciales beneficiarios o, como mínimo, como posible actividad a programar por los centros y entidades.

En el caso de las convocatorias estatales, además de priorizarse las personas desempleadas derivadas por los las oficinas de empleo de los Servicios Públicos Autonómicos que han recibido un itinerario individualizado, en ocasiones se ha utilizado la prestación de servicios de orientación como uno de los subcriterios de valoración de las solicitudes.

### 3. Calidad de los procesos formativos en la implantación de los certificados de profesionalidad

#### *Planificación, programación didáctica e impartición de la formación.*

La mayoría de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, y organismos homólogos, verifican la existencia de una planificación de la formación y de guías didácticas, pero no participan directamente en el proceso de elaboración, siendo los formadores, en colaboración con los centros, los responsables de esta tarea.

Para la **planificación de la formación**, los requisitos establecidos por los Servicios y organismos competentes suelen definirse en las propias convocatorias de oferta, o en guías y documentos adicionales de gestión, y estar relacionados con plazos, horas y número de alumnos. El resto de la programación didáctica es responsabilidad de los formadores en colaboración con los centros de formación y de conformidad con los certificados de profesionalidad.

Los servicios comprueban con posterioridad, en las visitas in situ realizadas por el técnico asignado a cada centro de formación, que, efectivamente, existe una planificación que responde a las exigencias tanto de la administración como de los Certificados de Profesionalidad. Como se indica más adelante, la muestra de visitas para el control y seguimiento de las convocatorias estatales de 2012 refleja que el 92% de las acciones formativas analizadas contaban con una planificación didáctica.

Algunas Comunidades Autónomas han desarrollado mecanismos para favorecer la generación de contenidos didácticos de calidad.

Cabe señalar la buena práctica desarrollada por Hobetuz en el País Vasco. Para ofrecer mayores posibilidades a los centros, se elaboró material didáctico de la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad en colaboración con personal experto en la materia, que se puso a disposición de los centros y entidades acreditadas. Hasta el momento, esta práctica no ha continuado desarrollándose con otras especialidades, dada la falta de recursos económicos para ello si bien cuentan con la intención de elaborar más material cuando sea posible dada la buena aceptación que tuvieron.

Ante el planteamiento por el equipo evaluador de la posibilidad de implantar esta misma iniciativa a nivel estatal, es decir, de barajar la posibilidad de que el material didáctico de cada especialidad formativa fuese elaborado por expertos y se impartiera de forma homogénea a nivel nacional, las opiniones son diversas. Por un lado, algunas personas entrevistadas se mostraron en contra de "encorsetar" más el sistema. Por otro lado, sin embargo, hay agentes que indicaron que simplificaría significativamente la labor de comprobación de la administración y garantizaría una mayor homogeneidad en la formación profesional para el empleo impartida entre Comunidades Autónomas e incluso centros.

Otra posibilidad, para paliar la falta de recursos, es la colaboración entre los servicios de empleo para el desarrollo de materiales didácticos y su utilización voluntaria por el resto de CCAA.

Respecto a las visitas de seguimiento y control de las acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad y enmarcadas en las convocatorias estatales de 2012, se ha detectado que en el 92% de las acciones formativas se constata que los formadores disponen de una planificación didáctica. En cuanto al detalle y contenido de la misma, en el 43% de los casos las planificaciones están suficientemente detalladas.

Con relación al proceso de impartición de la formación, en el 93% de los casos los formadores se basan en lo establecido en los Certificados de Profesionalidad, utilizándolos como referente para la formación, y usan un enfoque global e integrador, abordando todas las dimensiones de la competencia (conocimientos, destrezas cognitivas y prácticas, habilidades sociales y personales) y tratando de forma conjunta los aspectos teórico-prácticos.

En cuanto a la metodología aplicada, en el 99% de las acciones formativas, se combinan diversos métodos didácticos según el tipo de capacidades a adquirir.

Prácticamente la totalidad de formadores (99%) utiliza una variedad de recursos didácticos, entre los que destacan por este orden y en más de un 90% de los casos, el empleo de documentación (manuales, libros, revistas, catálogos; etc), de recursos audiovisuales y de pizarra y/o rotafolios. En menor proporción (67%) se

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

emplean recursos informáticos (internet, software; etc) u otros recursos (26%). El detalle de esta información puede consultarse en el Anexo II del Informe de Ejecución del Plan anual de evaluación 2011.

### *Procedimiento de evaluación del aprendizaje*

La referencia normativa sobre este aspecto es el artículo 14 del RD 34/2008, de 18 de enero, sobre evaluación de la formación, en el que se establece que los formadores han de realizar esta evaluación por módulos y, en su caso, unidades formativas con objeto de comprobar los resultados de aprendizaje recogidos en las capacidades y criterios de evaluación. Asimismo, se indica que la evaluación tiene un carácter continuo y sistemático, ajustándose a una planificación previa, y que los métodos e instrumentos de evaluación han de ser adecuados para los diferentes tipos de resultados a comprobar, y acompañarse de los correspondientes soportes para su corrección y puntuación, de manera que se garantice la objetividad, fiabilidad y validez de la evaluación. También se indica que los formadores deben dejar constancia documental de los resultados obtenidos por los alumnos en los distintos instrumentos aplicados y elaborar un acta de evaluación especificándose, para cada alumno, si es apto o no apto en cada uno de los módulos.

El centro que imparte la formación ha de disponer de todos los documentos del proceso de evaluación (planificación, instrumentos utilizados, registros de resultados de los alumnos; etc) y remitir las actas de evaluación a la Administración competente responsable de expedir el certificado.

En el estudio que se ha realizado, los agentes consultados señalan que las **pruebas de evaluación de las capacidades** de los alumnos recogidas en los módulos formativos las diseñan los formadores en todos los casos, en colaboración, ocasionalmente, con los centros y entidades de formación. Los tipos de pruebas desarrollados suelen combinar aspectos teóricos con prácticos para mejorar el aprendizaje en la materia.

La responsabilidad de los servicios públicos en este ámbito se centra en las visitas de control y seguimiento, en las que se solicita y revisa la documentación justificativa sobre la realización de pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos, así como las actas de evaluación que ha de remitir el centro a la Administración competente.

Por otra parte, en las visitas de seguimiento y control de las acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad en el marco de las convocatorias estatales de 2012, se ha detectado que en relación a las planificaciones de la evaluación, en el 91% de las acciones formativas se dispone de una planificación de la evaluación, aunque sólo está completa en el 53% de las mismas (especificando por módulo y, en su caso, unidad formativa, los instrumentos de evaluación a aplicar, duración, espacios y fechas). En un 40% de los casos falta alguno de estos elementos y, hay un 7% de acciones, en las que las planificaciones tienen un carácter muy genérico. También de forma bastante generalizada (76% de las acciones), la evaluación se realiza durante todo el proceso de aprendizaje y al final de cada módulo.

En la gran mayoría de las acciones formativas (83%), los formadores reflejan documentalmente los resultados obtenidos por los alumnos en el proceso de evaluación. En menor medida (78%) están disponibles las actas de evaluación con los resultados finales por módulo, lo que puede explicarse por el hecho de que el momento de realizar las visitas los módulos no hubieran concluido todavía.

Por último, las entrevistas a los formadores que se realizaron en las visitas de seguimiento y control de las convocatorias estatales de 2012, también han permitido valorar numéricamente su actuación global y en cada uno de los aspectos que intervienen en el proceso formativo: planificación didáctica, impartición de la formación y evaluación del aprendizaje.

### **Las conclusiones de la evaluación del subsistema de formación profesional para el empleo**

- El grado de satisfacción general con las acciones formativas de formación de oferta se mantiene constante respecto a 2010, por encima de 3, (“De acuerdo”) pero sin llegar a 4, la puntuación máxima (“Completamente de acuerdo”).

En el caso de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados se ha incrementado en tres centésimas, pasando de 3,54 a 3,57 en 2011 con respecto a 2010. Así, supone

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

algo más del 89% de la puntuación máxima. Al contrario, se ha reducido dos centésimas el valor del indicador en el caso de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, reduciéndose de 3,58 en 2010 a 3,56 en 2011, lo que representa el 89% de los 4 puntos máximos.

A nivel autonómico (convocatorias autonómicas de planes de formación de ocupados y acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados), el grado de satisfacción medio más alto se recoge en La Rioja, donde alcanza los 3,75 puntos. En el extremo opuesto, los participantes de esas modalidades de formación impartidas en Murcia dan una puntuación media de 3,16.

- Se ha observado una tendencia a potenciar la formación acreditable en las convocatorias de formación de oferta y a la puesta en marcha de procedimientos, cada vez más rigurosos, que aseguren la calidad de la formación impartida.
- **En los programas públicos de empleo-formación**, ha habido 986 proyectos iniciados en el 2011 con un total de 19.372 alumnos vinculados a ellos, de los cuales el 25,86% corresponden a Escuelas Taller y Casas de Oficios y el 74,14% a Talleres de Empleo..

A nivel territorial, destaca Andalucía con el mayor volumen de participantes, tanto en Escuelas Taller y Casas de Oficio (1.412 participantes) como en Talleres de Empleo (5.095 participantes).

Hay que destacar que el número de participantes por proyecto, es superior en el caso de las Escuelas Taller y Casas de Oficio que en los Talleres de Empleo (25 y 17 alumnos por proyecto, respectivamente).

- **De los casi 4,4 millones de participantes** en el conjunto de formación de oferta y demanda, casi 3 millones lo hicieron en acciones de formación en las empresas. De los 1,4 millones restantes, las convocatorias autonómicas de los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados contribuyeron con más de 660.000 participantes; las convocatorias estatales de esa modalidad, con más de 440.000 participantes, y las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados con más de 300.000.

Con respecto a 2010, el número de participantes en 2011 se ha incrementado en unos 215.000 en formación de demanda, mientras que ha disminuido en 170.000 en formación de oferta.

**Por sexo**, se observa que un 56% de los participantes son hombres ( 2.468.824) y un 44% son mujeres (1.921.807). En el caso de la formación de oferta hay una participación más igualitaria entre sexos, sin embargo, en la iniciativa de demanda el porcentaje de mujeres es 15 puntos porcentuales inferior al de los hombres. En los programas públicos de empleo y formación, las mujeres optan en mayor medida por la formación en Talleres de empleo (58%), mientras que los hombres participan más en acciones impartidas en Escuelas Taller y Casas de oficio (71%). En la formación dirigida a privados de libertad y militares de tropa y marinería el porcentaje de hombres participantes es lógicamente muy superior al de mujeres.

**Por edades**, en todos los tramos la mayoría se concentran en la formación de demanda, excepto en el caso de los menores de 19 años, donde cerca del 47% de las personas de ese tramo de edad participaron en formación dirigida prioritariamente a desempleados.

En cuanto a la atención a los **colectivos prioritarios por su edad**, los participantes menores de 25 años supusieron en 2011 un 9,86% y los de 45 años o más, un 24,02%. Es decir, entre ambos colectivos prioritarios, no se alcanzó el 34% del total de participantes entre todas las modalidades de la iniciativa de oferta. En este sentido, se recuerda que se trata de colectivos prioritarios previstos expresamente en el artículo 5, apartado 3, del Real Decreto 395/2007, regulador del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

En cuanto al análisis por **familia profesional**, cerca del 65% de los participantes en el conjunto de formación de oferta y de demanda, se concentran en cuatro familias profesionales: *Administración y*

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

*gestión (23,57%), Seguridad y medio ambiente (20,90%), Comercio y marketing (11,92%) e Informática y telecomunicaciones (10,35%)*

En el caso específico de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, también las familias de *Administración y gestión, Informática y telecomunicaciones y Seguridad y medio ambiente* concentran la mayor parte de los participantes, cerca del 47%. Sin embargo, a diferencia de las otras modalidades de formación, el número de participantes formados en *Comercio y marketing* (9.703), es menor al de otras familias profesionales como *Transporte y mantenimiento de vehículos* (casi 23.000 participantes), *Sanidad* (más de 17.200), *Hostelería y turismo* (14.820), *Electricidad y electrónica* (14.359).

- La **tasa de cobertura de bonificación de empresas** en 2011 (23,7%) se ha incrementado respecto a 2010 (20,8%). El tamaño de la empresa, es un factor con incidencia en el número total de personas ocupadas que participan en la formación de demanda. Más del 90% de las empresas con al menos 1.000 empleados se han beneficiado de bonificaciones en sus contribuciones a la Seguridad Social. Este porcentaje disminuye progresivamente hasta el 20,18% en el caso de empresas con 10 o menos trabajadores. Es comprensible que las pymes, especialmente las pequeñas empresas, tengan mayores dificultades para ofrecer formación a sus empleados. Sin embargo, es en ellas donde se inserta la mayor parte de la población activa.
- En lo relativo a la **tasa de multiparticipación**, cabe destacar la disminución interanual en 10 puntos porcentuales (122,3% en 2010 y 112,2% en 2011), en la formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados, así como una reducción significativa en los planes de ocupados de ámbito estatal.(134,1% en 2010 y 129% en 2011).
- La duración media de las acciones formativas en 2011 se ha incrementado notablemente en el caso de la formación dirigida prioritariamente a desempleados respecto a 2010, pasando de 305 a 357 horas; no así en los planes de ocupados ni en la formación de demanda. En general, las mayores duraciones se constatan en aquellas Comunidades Autónomas con un mayor grado de implantación de acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad (itinerario formativo completo).
- Se ha alcanzado una **eficacia financiera total** en la formación de oferta del 70,28%. El volumen de inversión de todo el subsistema ha ascendido a 1.618 millones de euros, de los cuales 405 millones corresponden al Fondo de Reserva. Comparado el grado de ejecución financiera de las convocatorias autonómicas de planes de formación de ocupados, destaca el contraste entre Navarra, Asturias o La Rioja, con una ejecución por encima del 100% (gracias a la flexibilidad prevista para redirigir presupuestos) frente a otras Comunidades como Madrid.
- Conviene revisar el método de cálculo previsto para el **coste medio por participante finalizado y hora de formación**, en la medida que la media aritmética de los planes de formación no refleja el distinto peso de cada una de las modalidades de impartición, en términos de participantes y de duración de cada una de ellas. En consecuencia, podría revisarse el indicador para considerar en su denominador únicamente las horas realizadas, es decir, el sumatorio de las horas de cada uno de los participantes en la formación para el empleo en el ejercicio considerado. De esta forma, a título de ejemplo, el coste medio por participante y hora de formación de las acciones de formación en las empresas sería de 6,85 euros.
- En el actual contexto del mercado laboral, el porcentaje de **participantes con prácticas profesionales no laborales** en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados “parece ser” reducido (cercano al 7% en el caso de las mujeres y al 5% en el de los hombres).
- Mientras que no ha variado excesivamente la **tasa de abandono por colocación** en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados (el 5,79%, similar a la de 2010), la **tasa media de abandono por otras causas** sí se ha incrementado en cuatro puntos porcentual respecto a la de 2010, situándose en el 9,87%.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

- El porcentaje de **inserción por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto** (IMP05) muestra un resultado inferior (alrededor de 17 puntos porcentuales) con respecto a las tasas de inserción obtenidas en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados. No obstante, en el caso de las escuelas taller y casas de oficio y los talleres de empleo, hay que tener en cuenta que en el indicador sólo se consideran aquellos contratos con una duración de al menos un mes.

Los datos aportados por los indicadores de inserción son insuficientes para conocer el impacto real de la formación en la empleabilidad de los trabajadores, siendo necesario analizar otras variables como la relación entre la colocación conseguida y la formación recibida y el tipo de contratación.

## Las conclusiones de la evaluación específica de la formación vinculada a los certificados de profesionalidad.

- El porcentaje de **certificados de profesionalidad que disponen de centros acreditados** ha descendido respecto a 2010 al haberse publicado un total de 295 certificados de profesionalidad durante 2011. El grado de cobertura ha pasado del 94% en 2010 (92 de 98 certificados), al 55% en 2011 (215 de 393 certificados de profesionalidad). A pesar de que el grado de cobertura se reduce en 39 puntos porcentuales, los valores absolutos ponen de manifiesto la acreditación de centros para impartir 123 certificados de profesionalidad de nueva publicación en 2011.

Por otra parte, la cobertura es mayor en aquellos certificados que, en principio, requieren una inversión menor en instalaciones y equipamiento, como reconocen tanto los representantes de los Servicios Públicos de Empleo como los propios centros de formación. Esto se explica por la incertidumbre percibida por los centros privados respecto a las inversiones para la acreditación en nuevos certificados y su ulterior inclusión entre las especialidades formativas de las convocatorias anuales.

Sin embargo, hay dos novedades normativas que pueden cambiar esta situación. En primer lugar, con la modificación de 2013 del RD 34/2008, regulador de los certificados de profesionalidad, se ha abierto la posibilidad de que los centros y entidades de formación de titularidad privada impartan formación acreditable sin financiación pública, así como la impartición mediante teleformación. En segundo lugar, la Disposición Adicional Tercera de la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral prevé la posibilidad de que se regule reglamentariamente el “cheque formación”. Estas medidas podrían paliar la incertidumbre que los centros de formación pueden tener a la hora de acometer inversiones relacionadas con su acreditación para impartir certificados de profesionalidad.

- A pesar de la reducción presupuestaria, la impartición de acciones formativas de **itinerario completo** ha aumentado considerablemente respecto al total de acciones vinculadas con certificados de profesionalidad en 2011, particularmente en Canarias, Galicia y Andalucía. Este hecho está en consonancia con la percepción de los Servicios Públicos de Empleo de la necesidad de incidir en la cualificación y acreditación de las personas desempleadas como medida de política activa de empleo. Los representantes de los Servicios Públicos de Empleo apuntan una tendencia al alza en el porcentaje de acciones formativas de itinerario completo en los próximos años.
- En la **formación de demanda**, el peso de las acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad en 2011 es anecdótico (0,16%). De la información cualitativa recopilada durante el trabajo de campo, parece desprenderse que hay una falta de percepción de la utilidad de los certificados de profesionalidad por las empresas o, incluso, un desconocimiento de los mismos. En este sentido, en los casos en los que existe una norma que exige la acreditación de la cualificación de los profesionales para ejercer una profesión (especialmente en el caso de la asistencia a la dependencia), las empresas sí conocen la trascendencia de los certificados. Asimismo, este porcentaje también puede responder a dificultades específicas para su implantación en esta iniciativa.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

- El procedimiento de planificación de las acciones formativas es fundamental para poder asegurar unos mínimos de calidad. **Disponer de tiempo suficiente** para conocer los sectores en los que se generará empleo en las áreas de influencia de los cursos programados, para seleccionar a los participantes y para contar con docentes adecuados son aspectos básicos.

No obstante, todos los Servicios Públicos de Empleo (SEPE y órganos competentes de las CCAA) se ven sometidos a la normativa presupuestaria, cuyos plazos no siempre son adecuados a los de la formación profesional para el empleo, especialmente cuando se trata de cursos de duración más prolongada, como es el caso de las acciones formativas de itinerario completo.

- Disponer de centros y entidades de formación acreditados en certificados de profesionalidad pertenecientes a familias profesionales donde haya inserción en ese territorio es otro aspecto a considerar. La incertidumbre de las convocatorias anuales reduce las inversiones de los centros privados para certificados.
- El proceso de acreditación de centros para la impartición de los certificados es similar en todas las administraciones competentes. Sin embargo, las herramientas de los Servicios Públicos de Empleo difieren, por ejemplo, en cuanto a la asistencia de personal especializado o las aplicaciones telemáticas para la tramitación.

Por otra parte, las especificaciones en los certificados de profesionalidad sobre los requisitos que deben cumplirse resultan, en algunos casos, interpretables. Así, los centros de formación señalan que **existen diferencias** tanto respecto a las exigencias de unas Comunidades Autónomas a otras en cuanto a las instalaciones y medios exigidos, como, en algunos casos, respecto a la valoración por unos técnicos u otros.

- La **selección de los formadores** se lleva a cabo, en general, por el centro o entidad de formación, quien debe asegurar, ya desde su acreditación, que dispone de formadores con dominio de los conocimientos y técnicas relacionadas con las unidades de competencia a las que se asocia cada módulo de los certificados. Los requisitos exigidos para cada módulo formativo, establecidos en los reales decretos que regulan los certificados, se refieren a la posesión de determinadas acreditaciones académicas y/o años de experiencia profesional específica, así como de competencia docente adquirida por experiencia y/o formación. En las convocatorias, las entidades y centros de formación han de presentar la descripción de perfiles de los formadores propuestos para impartir las acciones formativas. El requisito que presenta más problemas es la acreditación de la experiencia profesional, especialmente en el caso de los formadores más veteranos.

Algunas Comunidades Autónomas han creado registros de formadores que, entre otros aspectos, pueden ser una fuente valiosa de información sobre el volumen de formadores por especialidades formativas y los perfiles que reúnen, y servir como bolsa de formadores que facilite la planificación y gestión de la formación y el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Respecto a las dificultades en cuanto a disponibilidad de formadores, se detectan especialmente en los territorios insulares.

En las visitas de seguimiento y control de las acciones formativas de certificados en las convocatorias estatales de 2012, la información recogida sobre el perfil de los formadores indica que el 74% de los mismos cuentan con titulaciones universitarias. La gran mayoría (85%) tienen al menos 3 años de experiencia como docentes y, sucede lo mismo en un porcentaje muy similar, respecto a los años de experiencia profesional no docente en el ámbito del certificado. Hay que destacar también que más de la mitad de los formadores (aproximadamente el 66%) han recibido formación en los 2 últimos años relacionada con el certificado que imparten, siendo los que menos se reciclan o actualizan los que tienen estudios primarios o básicos, los que llevan más de 20 años de docencia y los que tienen más de 16 años de experiencia profesional no docente.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

Con relación a los requisitos exigidos a los formadores para impartir los certificados, en el 72% de las acciones formativas se justifica documentalmente que cumplen todos los requisitos. Cuando no es así, el requerimiento más frecuente se realiza respecto a la acreditación de la experiencia profesional, produciéndose en el 85% de las acciones que presentan alguna incidencia, seguido de la acreditación de la competencia docente (se presenta en el 56% de dichas acciones).

- El **seguimiento y control** llevado a cabo por los Servicios Públicos de Empleo para comprobar que se mantienen las condiciones de las aulas e instalaciones, equipamiento y medios, accesibilidad, condiciones higiénicas, acústicas, de habitabilidad, seguridad, y demás exigencias que permitieron la acreditación de los centros varía por Comunidades Autónomas, respecto al volumen de visitas realizadas a los centros y los momentos en los que éstas se llevan a cabo. Sin embargo, en la mayoría de los casos, para los certificados que se imparten con itinerario completo, las visitas se realizan en el 100% de las acciones formativas y, como mínimo, al inicio y al final de dichas acciones. Además, generalmente, en las acciones de mayor duración se prevé también la realización de una visita intermedia.

En el seguimiento y control de las convocatorias estatales puesto en marcha por el SEPE respecto a sus convocatorias de 2012, los resultados muestran que en el 77% de las acciones formativas los centros mantienen las condiciones exigidas en la acreditación y que, por tanto, hay un margen de mejora principalmente en lo relacionado con los equipamientos, medios e instalaciones. De hecho, el requerimiento sobre equipamientos y medios se realiza en el 62% de las acciones que presentan alguna deficiencia, seguido por el referido a las instalaciones (34%).

El papel de los centros de formación en la difusión de las acciones formativas es importante, aunque no se ha detectado un control especial por los Servicios Públicos de Empleo de este extremo. En este sentido, recordar que la escasa implantación de los certificados de profesionalidad en la iniciativa de formación de demanda puede deberse, entre otros aspectos, al **desconocimiento de las empresas**.

- En cuanto a la **orientación**, se presta a través de medios digitales (webs institucionales con información más o menos detallada) y presenciales (en las oficinas de empleo). En algunas Comunidades Autónomas se cuenta con centros colaboradores externos: universidades, departamentos de educación, agentes sociales y otras organizaciones. Finalmente, las administraciones laborales promueven la orientación en los centros o entidades de formación mediante la consideración de este servicio como criterio de valoración de las convocatorias.
- Los centros de formación son asimismo los encargados de identificar las empresas donde realizar los **módulos de formación práctica en centros de trabajo** y de acordar con ellas las condiciones en las que se desarrollarán. Los Servicios Públicos de Empleo contribuyen, en algunos casos, facilitando modelos de convenio o facilitando datos de empresas para llevar a cabo esta formación.
- Respecto a los participantes seleccionados para la formación certificable, se constata la preferencia por las personas pertenecientes a colectivos prioritarios, así como aquellas derivadas de las oficinas de empleo. Para favorecer la formación en certificados de profesionalidad de nivel 2 o de nivel 3, cada vez más Comunidades Autónomas realizan pruebas de competencias clave. Asimismo, el **apoyo de los departamentos de Educación** a la hora de determinar si una titulación permite o no el acceso a certificados de estos niveles es una herramienta importante.
- En cuanto a la **solicitud de expedición de certificados de profesionalidad**, una vez completados con éxito todos los módulos formativos, se exige *ex lege* la tramitación a instancia de parte. No obstante, los Servicios Públicos de Empleo establecen medidas que los facilitan: desde la información sobre el procedimiento durante las visitas a los cursos hasta la remisión de sus solicitudes a través de los centros de formación, junto con el resto de la información justificativa de las acciones formativas.
- La **planificación didáctica** suele ser responsabilidad de los formadores, con el apoyo de los centros, y de conformidad con el contenido de los certificados de profesionalidad. No obstante, las administraciones laborales verifican este extremo durante el seguimiento y control. Sin embargo, en

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

algunos casos hay mayor implicación, desarrollándose materiales didácticos por familias profesionales o Guías de aprendizaje y evaluación de los certificados de profesionalidad, que están a disposición de las entidades, centros y formadores.

En el 92% de las acciones formativas que han sido objeto de seguimiento y control por el SEPE en las convocatorias estatales de 2012, se dispone planificaciones didácticas, estando suficientemente detalladas (incluyendo al menos un cronograma de impartición y una programación detallada por módulo o unidad formativa) en el 43% de los casos. En el 57% restante, las planificaciones o bien tienen un carácter genérico o están incompletas.

Respecto a la impartición de la formación, en las entrevistas con los formadores se detecta que más del 90% utilizan como referente en el proceso de aprendizaje las capacidades, criterios de evaluación y contenidos especificados en los certificados de profesionalidad, abordando de forma conjunta los aspectos teórico-prácticos. También aplican una metodología que combina diversos métodos didácticos (expositivo, actividades en grupo, método demostrativo y trabajos individuales principalmente). Así mismo, prácticamente la totalidad de los formadores utiliza una variedad de recursos didácticos (principalmente documentación, recursos audiovisuales, pizarra, rotafolios y recursos informáticos) adecuados a las capacidades que han de adquirirse.

- Los centros o entidades de formación y los formadores son los principales responsables de la **evaluación del aprendizaje**. Las pruebas de evaluación generalmente las diseñan los formadores, en colaboración ocasionalmente con los centros y entidades de formación. Estas pruebas suelen combinar aspectos teórico-prácticos para comprobar la adquisición de las capacidades de los módulos formativos.

Por su parte, las administraciones laborales verifican, durante el seguimiento y control, la existencia de documentación justificativa sobre la realización de las evaluaciones, así como las actas de evaluación que el centro ha de remitir a la Administración competente.

En las visitas de seguimiento y control realizadas por el SEPE para las convocatorias estatales de 2012, se ha observado que, en más del 90% de las acciones formativas, se dispone de una planificación de la evaluación, aunque sólo está detallada por módulo (especificando instrumentos de evaluación a aplicar, duración, espacios y fechas) en el 53% de los casos.

Así mismo en la gran mayoría de las acciones formativas (95%) se dispone de distintos tipos instrumentos de evaluación. En menor medida (70%) los formadores utilizan sistemáticamente sistemas de corrección y puntuación que garanticen la objetividad y fiabilidad. También en la mayoría de las acciones (83%) consta un reflejo documental de los resultados obtenidos por los alumnos en las evaluaciones realizadas y se recogen en un acta de evaluación (78%).

- Finalmente, en su globalidad y considerando cada uno de los aspectos que intervienen en el proceso formativo (planificación didáctica, impartición de la formación y evaluación del aprendizaje) la actuación de los formadores entrevistados se ajusta, por término medio, bastante bien a las características propias de la formación de los certificados de profesionalidad, siendo la evaluación del aprendizaje el aspecto en el que más hay que incidir para su mejora, con objeto de que se realice con las mayores garantías de objetividad, fiabilidad y validez.

## Las propuestas de mejora.

### A. Mejorar la automatización en la recopilación de datos para la evaluación

Con el fin de racionalizar el ejercicio de seguimiento y evaluación, deben articularse mecanismos para que la información esté disponible para todos los Servicios Públicos de Empleo y sea posible acceder a ella de forma más ágil. Se trata de dedicar los recursos a interpretar los datos, no a recopilarlos. En la medida en que este sistema esté más estandarizado la fiabilidad de los datos será mayor. Asimismo, los valores de los indicadores deben ser accesibles en cualquier momento, permitiendo la toma de

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

decisiones. Los procesos de evaluación, con la aplicación de otras técnicas, son más lentos. En cambio, la información aportada por los indicadores puede favorecer el seguimiento (y por tanto, también la gestión) de la Formación Profesional para el Empleo.

### B. Completar los indicadores de inserción

Estos indicadores aportan información parcial que no conviene utilizar aisladamente para extraer conclusiones ni adoptar decisiones. En primer lugar, porque no se conoce la vinculación de la inserción con la formación recibida, ni si la inserción es una consecuencia derivada en todo o en parte de la formación profesional. En segundo lugar, porque los indicadores no permiten conocer por sí mismos cómo afecta la formación recibida en el tipo de contratación. Téngase en cuenta que en los casos de los programas públicos de empleo-formación, donde el indicador de inserción se calcula a partir de las contrataciones de al menos un mes de duración, el porcentaje de inserción es sensiblemente menor.

En consecuencia, se recomienda trabajar para establecer mecanismos que permitan determinar tanto el tipo de contratación a la que se accede como la relación entre la actividad formativa realizada y el puesto de trabajo obtenido. Para ello, se pueden revisar las definiciones de estos indicadores, sus métodos de cálculo y/o las fuentes de información. Asimismo, dada la dificultad para encontrar un indicador completo podría realizarse un análisis complementario de la mejora de los resultados de la formación profesional para el empleo en la inserción de las personas desempleadas. En este sentido, el Informe de Ejecución del PAE 2010 se refería a una “indagación específica” sobre la relación de las variables con la inserción.

### C. Profundizar en los indicadores existentes y continuar avanzando en las evaluaciones

Al igual que en el Informe de Evaluación de 2010, se considera conveniente consolidar los indicadores previstos en el PAE 2010 antes de introducir nuevos. Para ello, puede trabajarse en asegurar que todas las administraciones implicadas disponen de datos acumulables por todas las variables de desagregación previstas, en determinados indicadores como:

- Datos de satisfacción general de los participantes del indicador CAL01
- Datos de porcentaje de acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad sobre el total de acciones formativas, por familia profesional (indicador CAL04)
- Número de participantes en programas públicos de empleo-formación del indicador REA01
- Revisión de la clasificación como modalidad de impartición mixta de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados en las que los alumnos reciben los módulos transversales a distancia del indicador ECA02
- Codificación adecuada de las prácticas profesionales no laborales (ECA04 y ECA07)
- Coste medio por participante finalizado y hora de formación (ECI01). Redefinición del método de cálculo basándose en las horas realizadas por cada participante finalizado o consideración, en lugar de la media aritmética de las acciones de formación, ya sea del valor que representa la mediana, ya sea del valor que más veces aparezca (moda).
- Coste medio por participante finalizado con evaluación positiva y hora de formación (ECI02). Supresión del indicador. Habida cuenta de las dificultades de cálculo del indicador ECI01 (basado en el sumatorio de las horas de cada participante, o en la mediana de los valores ordenados o del valor más repetido) y de la escasa información que aporta el actual indicador ECI02 por el elevado número de participantes finalizados con evaluación positiva, se considera que no compensa el esfuerzo de cálculo con la información aportada.

Más allá, debe considerarse la conveniencia de incluir variables de desagregación nuevas que puedan aportar información de interés, como la pertenencia a los colectivos específicos previstos en el apartado

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

3 del artículo 5 del Real Decreto 395/2007, regulador del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo; el número de participantes en acciones formativas de itinerario completo o de módulos conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, o la desagregación por tramos de edad de la duración media de las prácticas profesionales no laborales.

Asimismo, se considera oportuno ampliar el ámbito de aplicación de algunos indicadores a los contratos para la formación y el aprendizaje para conocer cómo se está dando cumplimiento, en el marco de la formación profesional para el empleo, al Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre<sup>22</sup>, en especial a los aspectos formativos del contrato (artículo 16 y siguientes).

A partir de estos indicadores es posible profundizar en el análisis mediante la **combinación de variables de desagregación**. Por ejemplo, el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>23</sup> exige, en su apartado 1, garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la formación profesional, en el acceso al empleo, en la promoción profesional y en las condiciones retributivas, entre otras. En este sentido, desagregar por sexos la participación e inserción por familia profesional puede poner de manifiesto la mayor o menor presencia de uno u otro sexo en función de las características de la familia profesional (por ejemplo, cuando los trabajos consisten en una extensión de las tareas de cuidado del hogar o de personas dependientes, tradicionalmente asociadas a las mujeres o, por el contrario, en los casos en los que el uso de tecnología es mayor, donde es previsible una mayor presencia masculina). En consecuencia, en tales supuestos será posible introducir acciones positivas de conformidad con el artículo 11 de esa Ley Orgánica.

### 1) Propuestas para la mejora del funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo

#### D. Fomentar la participación de las pymes en la formación profesional para el empleo

La información aportada por los indicadores parece apuntar al desconocimiento por las empresas de los certificados de profesionalidad (salvo contadas excepciones, como el sector de la asistencia a personas dependientes, por ejemplo). Ello supone que en la iniciativa de formación de demanda apenas se ofrece a los trabajadores empleados formación acreditable. En consecuencia, cuando una persona ocupada pierde su trabajo, y no dispone de la acreditación oficial de sus competencias puede llegar a precisar de un mayor apoyo de las políticas pasivas durante mayor tiempo al contar con una fortaleza menos en la búsqueda de empleo. Este hecho es especialmente acusado en las pymes, donde la tasa de cobertura es menor, a pesar de que suponen el principal empleador por cuenta ajena. A la vez, las empresas desconocen los beneficios de los certificados de profesionalidad.

Así, conviene conocer cuáles son las dificultades de las empresas para impartir formación de demanda y combinar medidas que permitan hacer frente a esos obstáculos con medidas de difusión de los beneficios de la formación acreditable.

#### E. Favorecer la programación plurianual de la formación

El sometimiento de las acciones formativas a la normativa presupuestaria puede condicionar la calidad y los resultados de la formación, en la medida que constriñe los plazos para el diseño y puesta en práctica de las acciones formativas (selección de centros, formadores y alumnos). Para optimizar el impacto de las intervenciones, conviene disponer de plazos más amplios, por ejemplo mediante la planificación

<sup>22</sup> Real Decreto 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.

<sup>23</sup> "El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas." Artículo 5, apartado 1, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

plurianual, especialmente en las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad de itinerario completo. En los casos en que se trata de certificados de profesionalidad que requieren una mayor inversión por los centros y entidades de formación, esta medida es especialmente adecuada. Esta medida favorece, asimismo, la mejor selección de participantes, centros y formadores.

### **F. Reforzar los mecanismos de coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo autonómicos y el Servicio Público de Empleo Estatal**

Mejorar la comunicación en el seno del Sistema Nacional de Empleo durante la planificación de la oferta formativa, adquiere gran relevancia en el caso de los programas específicos, de forma que se pueda atender a las personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional a través de programas complementarios ofertados por el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo autonómicos.

Por otra parte, la coordinación reforzada para la elaboración de los Planes anuales de Seguimiento y Control de la formación profesional para el empleo, por parte del SEPE y de los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, permitiría racionalizar esfuerzos y unificar criterios en las actuaciones, tal y como prevé la normativa vigente.

Asimismo, mejorar la conexión e interoperabilidad entre el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación y los Registros autonómicos resulta un aspecto esencial en aras a garantizar la calidad de la formación.

Se considera un elemento de calidad el establecimiento de un registro de formadores que permita, al subsistema de formación para el empleo, disponer de información sobre su perfil profesional y formativo, además de facilitar la organización de convocatorias, de manera que los centros de formación cuenten con formadores que reúnan los requisitos para impartir los certificados de profesionalidad.

Por otro lado, la estandarización de las incidencias constatadas en acciones de seguimiento y control y su utilización como criterio para baremar en siguientes convocatorias, podría ser un elemento adicional para velar por la calidad de la formación en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo.

### **G. Fortalecer la formación acreditable**

En el caso de la formación acreditable, el Registro Estatal de Centros y Entidades de Formación, en el que converge la información de los Registros Autonómicos, se convierte en un elemento crítico para garantizar la calidad de la formación vinculada a Certificados de Profesionalidad. Por ello, la estandarización, conexión, interoperabilidad y mantenimiento de los citados Registros adquieren una especial relevancia.

Para dar mayor seguridad a los centros y entidades de formación, conviene determinar mecanismos que aseguren la aplicación análoga de los requisitos de los certificados de profesionalidad recogidos en sus correspondientes reales decretos, tanto en todo el territorio como en cada comunidad autónoma. La creación por las administraciones de protocolos y listas de comprobación que eviten la ambigüedad y su puesta a disposición de los interesados puede ser una medida efectiva.

### **H. Invertir en el aseguramiento de la calidad de las acciones formativas desde su inicio.**

Hay medidas concretas que pueden favorecer la calidad de las acciones formativas impartidas en el marco de la formación profesional para el empleo. En primer lugar, conviene reforzar el conocimiento por el alumnado de las implicaciones de los certificados de profesionalidad y los riesgos de que una formación mal impartida pudiera dar lugar a la no obtención del certificado de profesionalidad y sus beneficios. Así, al asegurar que se informa a los alumnos sobre los certificados de profesionalidad, se contribuye a detectar fallos en la impartición de la formación acreditable, apoyando así a las labores de control y seguimiento por parte de la administración. Por ejemplo, la preparación de un folleto con la información fundamental y su distribución entre los participantes (y la puesta a disposición en las páginas web de las administraciones laborales, de las entidades beneficiarias de las convocatorias y de los centros o entidades de formación) es una medida que no supone una inversión elevada y puede

## Informe de Ejecución de PAE del Subsistema de FPE 2011

favorecer la correcta implantación de los certificados de profesionalidad. Más allá, en la actual coyuntura, puede ser más conveniente centrar los esfuerzos de difusión de la formación en aquellos grupos con menor información y que se puedan beneficiarse de la cualificación que ofrece la formación acreditable.

En segundo lugar, conviene asegurar que se dispone de recursos suficientes para las labores de seguimiento y control, y analizar los factores que pueden encarecer el control presencial de las acciones formativas, como puede ser la dispersión territorial (especialmente en Comunidades Autónomas con un elevado nivel de ruralidad o con mayor extensión).

En tercer lugar, como ya se ha dicho, conviene racionalizar los esfuerzos de las administraciones laborales. Parece existir margen de mejora en la puesta en práctica de los certificados de profesionalidad (como muestran los resultados de las actuaciones de seguimiento y control del SEPE), pero ello no significa que baste con realizar más controles. En algunos casos, para rentabilizar recursos y obtener una cobertura óptima, puede ser más conveniente mejorar la coordinación del SEPE con las administraciones laborales autonómicas.

En cuarto lugar, desde el punto de vista procedimental, conviene adelantar las visitas presenciales para prevenir incidencias que no tengan solución, en perjuicio del alumnado. Igualmente, la explotación de los resultados de las acciones de seguimiento puede favorecer centrar los puntos de control (por ejemplo, en los certificados de profesionalidad, sus módulos o las unidades formativas que los componen en los que se detecten mayores incumplimientos en materia de instalaciones, equipamiento o perfil del profesorado).

### **I. Implicar a las administraciones locales en la identificación de empresas de prácticas**

Especialmente en el caso de los núcleos de población de menor tamaño, los ayuntamientos pueden jugar un papel relevante para la identificación de empresas en las que realizar prácticas. Como se ha puesto de manifiesto, el porcentaje de alumnos que acceden a prácticas es muy bajo. Asimismo, la actual coyuntura impide dedicar recursos públicos a la identificación de empresas, quedando en manos de los centros y entidades de formación en muchos casos. Al disponer de menos centros de prácticas, las becas por desplazamiento del alumnado se incrementan. La participación de los ayuntamientos (y, en menor medida, de las diputaciones provinciales, cabildos y consejos insulares) puede ser un modo de aprovechar su conocimiento y recursos para una mejor identificación de empresas y la posterior organización más ordenada de las prácticas.

### **J. Favorecer la disponibilidad de formadores**

Se recomienda continuar impulsando los registros de formadores con perfiles que cumplan los requisitos para impartir los certificados de profesionalidad, de manera que les permita incrementar su área de actuación, contribuya a la mejor cobertura de especialidades y favorezca una interpretación unívoca de los requisitos de los certificados. En este sentido, el reconocimiento del cumplimiento de los requisitos por unas CCAA de los formadores que se han registrado en otras puede reducir la carga de trabajo.