



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro



RESUMEN EJECUTIVO DEL 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 2012-2013



Nota previa

Este documento es un Resumen Ejecutivo del Informe de Ejecución realizado entre los meses de abril y noviembre de 2015, siguiendo la metodología del *Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo 2012-2013*, el cual fue sometido a informe de la Comisión Estatal de Formación Profesional para el Empleo del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 21 de julio de 2015. Este Plan se puede consultar en www.sistemanacionalempleo.es. El Informe de Ejecución se sometió a informe del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo el 19 de abril de 2016.

Los datos incluidos en este Informe no tienen que coincidir necesariamente con los proporcionados a través de otras fuentes oficiales, ya que para su cálculo se ha seguido la metodología específica definida en el citado Plan anual de evaluación de la formación profesional para el empleo 2012-2013.

Este trabajo ha sido cofinanciado por el Fondo Social Europeo con cargo al Programa Operativo 2007ES05UPO003.

Índice

1	Presentación	7
1.1	Plan anual de evaluación	7
1.2	Alcance y limitaciones del informe de ejecución	10
2	Principales resultados obtenidos	13
2.1	Indicadores de calidad	13
2.2	Indicadores de realización	14
2.3	Indicadores de eficacia	16
2.4	Indicadores de eficiencia	21
2.5	Indicadores de impacto	22
3	Enjuiciamiento	24
3.1	Calidad. Percepción de satisfacción de los participantes en el Subsistema y características de la oferta y red formativa	24
3.1.1	¿La formación impartida alcanza un adecuado grado de satisfacción en los participantes?	24
3.1.2	¿La puesta en marcha del PAE ha conseguido incrementar el nivel de satisfacción de los participantes?	24
3.1.3	¿Se está implantando de forma equilibrada por familias profesionales el repertorio de certificados de profesionalidad en España atendiendo a la presencia de centros acreditados en todos los territorios?	25
3.1.4	¿Se ha conseguido promover adecuadamente la implantación y despliegue del repertorio de certificados de profesionalidad, por familias, en función del peso específico de cada sector en el mercado laboral?	25
3.1.5	¿Los centros de formación colaboradores del Subsistema muestran un adecuado grado de implantación de sistemas certificados de gestión de calidad?	25
3.1.6	¿Se ha priorizado el uso de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento (TAC) en la acciones de formación no presencial programadas?	26
3.1.7	¿Se ha incentivado suficientemente la programación de acciones de formación que combinan la formación teórico-práctica en las empresas?	26
3.2	Cobertura. Capacidad del Subsistema para satisfacer las necesidades potenciales de formación de empresas y trabajadores	27

3.2.1	¿Los recursos públicos con que ha contado el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo han crecido en España?	27
3.2.2	¿Ha mejorado la cobertura que ofrece el Subsistema de FPE para la mejora de cualificación de trabajadores, ocupados y desempleados?	27
3.2.3	¿Se ha conseguido fomentar la participación de los colectivos que por edad y sexo tienen más dificultades de acceso al mercado laboral, en términos de cobertura sobre población desempleada?	28
3.2.4	¿Existe homogeneidad en términos de oportunidades de participación en acciones de FPE para trabajadores desempleados y ocupados en España?	28
3.2.5	¿Ha mejorado el volumen de participación del tejido empresarial de pequeño y mediano tamaño en la iniciativa de formación de demanda?	29
3.3	Eficacia. Resultados obtenidos por los programas de formación.....	29
3.3.1	¿Ha mejorado el porcentaje de finalización del proceso de aprendizaje por los participantes en formación?	29
3.3.2	¿La formación impartida logra un deseable grado de éxito en términos de superación de los procesos de evaluación establecidos?	29
3.3.3	¿Se ha logrado incrementar los resultados de la formación en términos de obtención, por los participantes, de una cualificación profesional con reconocimiento oficial?	30
3.3.4	¿Los participantes de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad presentan tasas de incorporación al mercado laboral mejores que aquellos que realizan formación no acreditable?	30
4	Propuestas de mejora.....	31
4.1	Propuestas relacionadas con la mejora del Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo: análisis y metaevaluación	32
4.1.1	Propuesta de mejora Nº 1. Evaluación PAE en dos fases: Resultados del Sistema mediante <i>Juicios Finales</i> y explicación de las áreas críticas mediante <i>Teoría del Cambio</i>	32
4.1.2	Propuesta de mejora Nº 2. Cambio en el proceso de definición de las necesidades evaluativas y la matriz de evaluación del PAE: Dimensiones, criterios, preguntas, indicadores, estándares, fuentes y técnicas	34
4.1.3	Propuesta de mejora Nº 3. Redefinición de los criterios de evaluación aplicados en el PAE: inclusión específica de la Cobertura y Adecuación.....	36
4.1.4	Propuesta de mejora Nº 4. Replanteamiento de los indicadores de impacto IMP01, IMP02, IMP03, IMP05 y IMP06 asociados a resultados de la formación en términos de acceso o mantenimiento del empleo.....	37

4.1.5	Propuesta de mejora Nº 5. Integración en el PAE de la estructura de indicadores incluidos en el PAPE, para incorporar a la evaluación el grado de consecución de los objetivos indicados en los componentes relacionados con la formación	39
4.1.6	Propuesta de mejora Nº 6. Otras mejoras técnicas concretas asociadas a indicadores específicos.....	40
4.1.7	Propuesta de mejora Nº 7. Recomendaciones para el proceso de extracción, sistematización y envío de datos entre los diferentes agentes del SNE y el SEPE	43
4.2	Apuntes de procesos: Sistema de Evaluación Integral de la FPE en España en el contexto de las tendencias establecidas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral	44
4.2.1	Definición de un modelo de evaluación integral de la formación profesional para el empleo en España.....	46
4.2.2	Coherencia e integración entre el Plan Anual de Evaluación y los dispositivos de evaluación permanente de los órganos competentes para la programación de la formación profesional para el empleo.....	47
4.2.3	Retroalimentación de la función evaluación hacia la prospección y detección de necesidades formativas en el marco de un escenario plurianual.....	48
4.2.4	Aporte de la función evaluación del Sistema Nacional de Empleo al Registro Estatal de Entidades de Formación	49
4.2.5	Formalizar la participación de las organizaciones empresariales y sindicales en la concepción, ejecución y revisión de los procesos de evaluación	50
4.3	Retos del Sistema de Formación Profesional para el Empleo a partir de los resultados del Plan Anual de Evaluación 2012- 2013.....	51
4.3.1	Impulsar la creación y acreditación de entidades de formación para la impartición de certificados de profesionalidad mejorando la representación existente de la totalidad de familias profesionales significativas de cara al empleo.....	51
4.3.2	Continuar promoviendo la incorporación eficaz de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento en la red formativa del Sistema de Formación Profesional para el Empleo	51
4.3.3	Mejorar la utilidad de la formación de carácter práctico en las empresas acompañando una mayor cobertura con una duración y contenidos significativos en la adquisición de competencias profesionales.....	51
4.3.4	Incrementar la dotación presupuestaria y cobertura real del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, especialmente en periodos de crisis económica y debilidad del mercado laboral	52
4.3.5	Mejorar la utilidad del Sistema de Formación Profesional como instrumento para compensar los desequilibrios en el acceso al empleo de aquellos colectivos con mayores dificultades.....	52

4.3.6	Equilibrar las oportunidades de participación en el Sistema de Formación Profesional de empresas y trabajadores, ocupados y desempleados, en el conjunto del Estado Español.....	53
4.3.7	Reforzar las estrategias actuales y desarrollar medidas alternativas para la participación de las empresas de menor tamaño en el Sistema para superar el techo actual de acceso a la formación para sus trabajadores.....	53
4.3.8	Realizar ajustes en los programas con una mayor tasa de abandono para incrementar el compromiso con la formación de los participantes.....	53
4.3.9	Fomentar una mayor penetración de la formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad en el ámbito de la formación para trabajadores ocupados, fomentando su viabilidad y credibilidad como instrumento real y actualizado para la adquisición certificada de competencias profesionales	53
4.3.10	Una reflexión final	54

5 Síntesis de las experiencias de formación y evaluación realizadas por agentes del Sistema Nacional de Empleo.....55

5.1 Resumen de procesos evaluativos realizados por agentes del Sistema Nacional de Empleo.....55

5.1.1	Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo en el marco de la iniciativa de demanda (Sistema de bonificaciones de acciones de formación en las empresas). Ejercicio 2012	55
5.1.2	Cataluña. Evaluación del Programa SUMA'T	56
5.1.3	Madrid. Proyecto Panorama Laboral	57
5.1.4	Región de Murcia. Evaluación de la eficacia de la implantación de programas formativos para el empleo y los recursos aplicados en las programaciones de los años 2011 y 2012.....	58

5.2 Enlaces web institucionales sobre evaluación de la formación profesional para el empleo.....59

1 Presentación

1.1 Plan anual de evaluación

El Plan de evaluación responde al enfoque adoptado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, para la definición de un modelo de formación profesional para el empleo, de promover la evaluación del subsistema con el fin de implantar las mejoras necesarias para conseguir unos niveles de calidad que permitan a los trabajadores potenciar su empleabilidad, respondiendo a los constantes cambios de los sectores productivos y que permita a las empresas reforzar sus objetivos de productividad y competitividad.

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

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

La experiencia adquirida en los años anteriores, tras el desarrollo operativo de los Planes de Evaluación FPE 2010 y 2011, ha permitido identificar algunos aspectos relevantes de cara a la consolidación y mejora del proceso evaluativo y que han sido tenidos en cuenta en la definición del Plan 2012-2013. Entre estos aspectos cabe destacar los siguientes:

- Mejora progresiva de la fiabilidad y el acceso a la información con el fin de que sea cada vez más completa, aunando los criterios que utilizan los gestores a la hora de obtener los datos para la construcción de los indicadores.
- Consolidar los indicadores adaptando o simplificando aquellos que han mostrado dificultades de medición en la práctica, llegando incluso a eliminar alguno que puede resultar redundante o que aporta un menor significado.
- Eliminar algunas desagregaciones de los indicadores que han demostrado ofrecer una información tan prolija que la dedicación de recursos necesaria para su tratamiento y análisis no se corresponde con el valor del análisis obtenido, como ocurre con la variable de desagregación “área profesional”.
- Profundizar en los indicadores existentes y consolidarlos para poder avanzar en las evaluaciones.
- Completar los indicadores de inserción ya que aportan información parcial que no conviene utilizar aisladamente para extraer conclusiones ni adoptar decisiones.

La principal finalidad del Plan de evaluación 2012-2013 es el diseño de un proceso de evaluación que permita proporcionar información de utilidad al Sistema Nacional de Empleo, de manera general, y a todos los actores y responsables de las distintas iniciativas y modalidades de formación, en particular, abordando de forma consistente los objetivos definidos por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

Objetivos de calidad:

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

Objetivos de eficacia/realización:

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

Objetivos de eficiencia:

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

Objetivos de impacto:

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

Estos objetivos son los que determinan los criterios de evaluación como puntos críticos para su revisión en la intervención que se está evaluando:

- Calidad: en la organización, contenidos, duración, profesorado, instalaciones y centros, así como respecto a la satisfacción de los participantes.
- Eficacia: en cuanto a la ejecución, alcance, cobertura, y abandono de las iniciativas.
- Eficiencia: en términos de “costes medios”.
- Impacto: en el acceso y mantenimiento del empleo de los trabajadores, la acreditación de su cualificación y la mejora de la competitividad de las empresas.

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

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

Asimismo, desde el punto de vista metodológico:

- Derivado de la propia normativa reguladora del subsistema de formación profesional para el empleo, el modelo de evaluación que se define en este Plan es un modelo de evaluación ex-post, de resultados, de carácter anual, si bien el ámbito temporal de este Plan abarcará los años 2012 y 2013, lo que significa “evaluar las diversas iniciativas/modalidades de formación integrantes del subsistema de formación profesional para el empleo que se han desarrollado durante los años 2012 y 2013”.
- La evaluación tiene un marcado carácter cuantitativo basado en el análisis de fuentes documentales de información secundaria, principalmente la explotación de bases de datos corporativas de los distintos agentes que gestionan las iniciativas, así como registros o información estadística de carácter oficial procedente de otras fuentes.
- Este Plan Anual de Evaluación 2012-2013 queda abierto a la incorporación de las experiencias evaluativas desarrolladas por los agentes del SNE en su ámbito competencial.

Tras la experiencia de los procesos evaluativos de 2010 y 2011, se ha avanzado en algunas cuestiones, aunque aún, en este tercer Plan de evaluación de la formación profesional para el empleo, hay que destacar algunos **condicionantes**:

- **Amplitud y diversidad del subsistema objeto de evaluación:** La diversidad de acciones formativas, la heterogeneidad de los instrumentos, la pluralidad de los agentes implicados y la dispersión territorial condicionan el enfoque metodológico que se vaya a aplicar al conjunto del subsistema.
- **Carencia de un enfoque integral de la planificación:** La falta de planificación, definición de actuaciones, determinación de colectivos de atención preferente y de objetivos cuantitativos que se han de alcanzar para el conjunto del Estado y su especificación en cada comunidad autónoma, han sido un condicionante para evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos previstos hasta el año 2013. El establecimiento de objetivos para las políticas de activación para el empleo, incluidas las políticas de formación, y de indicadores comunes para medir el grado de cumplimiento de los mismos, se parametriza por primera vez en el PAPE 2013.
- **Disponibilidad y calidad de la información:** La ausencia de procedimientos de información comunes al conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo supone un obstáculo a la hora de determinar indicadores que permitan comparar resultados entre las distintas iniciativas/modalidades. Este hecho también limita la posibilidad de realizar cruces entre bases de datos para conocer el grado y características de utilización de las distintas iniciativas/modalidades por parte de los beneficiarios del subsistema. Asimismo, es necesario resaltar las dificultades en la implantación de procedimientos que permitan el seguimiento estadístico sobre la situación laboral de los trabajadores participantes en formación de oferta. Aún existen diferencias en el modo de codificar, por parte de los distintos agentes implicados, el módulo de prácticas profesionales no laborales (formación práctica en centros de trabajo en la formación vinculada a certificados de profesionalidad). También existen criterios diferentes en la aplicación de los cuestionarios de calidad, información utilizada para calcular el grado de satisfacción general de los participantes (CAL01).
No obstante, fruto del esfuerzo realizado para mejorar este condicionante, ha sido posible incluir dos nuevos indicadores (CAL05) e (IMP06) para evaluar en el año 2013. Hay que destacar, que el referido indicador IMP06 se construye gracias al desarrollo de un proceso específico complejo de cruce de datos con los ficheros de afiliación a la Seguridad Social.

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

- Diseño de un sistema de indicadores e identificación de fuentes de información.

- Obtención de datos: diseño del trabajo de campo y sistemas de análisis de los resultados obtenidos.
- Elaboración de los informes de evaluación que incluyan conclusiones y recomendaciones.

Con respecto al **método de trabajo** hay que destacar que, como en ediciones anteriores, se ha optado por un método participativo abierto, en el que se han combinado las reuniones presenciales con el trabajo vía electrónica.

En una primera fase, se habilitó un periodo para que el Grupo de Trabajo pudiese realizar aportaciones tomando como referencia el Plan 2011. Con el fin de facilitar el análisis, se sistematizaron todas las aportaciones en un *Fichero Excel* estructurado en función de la naturaleza de las mismas. Seguidamente, se abrió un nuevo plazo para poder realizar más aportaciones. A continuación, y tras el análisis e integración de las observaciones, se elaboró un borrador del Plan 2012-2013, que fue remitido al Grupo para recabar las últimas consideraciones al mismo.

En una segunda fase, el borrador del Plan 2012-2013 se sometió a consulta de los agentes sociales con representación en el Patronato de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Tras el análisis de las consideraciones realizadas por los agentes sociales se procedió a elaborar una nueva versión del Plan.

Finalmente, tras los acuerdos adoptados en la 2ª reunión presencial del Grupo de Trabajo se cerró el Plan 2012-2013.

Los grupos de trabajo formados por las comunidades autónomas, el SEPE, la FTFE y los agentes sociales dieron como resultado 282 aportaciones analizadas.

1.2 Alcance y limitaciones del informe de ejecución

El objeto de esta evaluación son las iniciativas de formación profesional para el empleo gestionadas por los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo, tanto financiadas con cargo a fondos estatales como a fondos propios, y que constituyen el subsistema de formación profesional para el empleo, regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo. En concreto, este proceso evaluativo abarca los siguientes ámbitos de aplicación:

- Formación de demanda (acciones formativas de las empresas y permisos individuales de formación)
- Formación de oferta (planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, programas específicos, formación profesional de privados de libertad y de militares profesionales de tropa y marinería).
- Formación en alternancia con el empleo (programas públicos de empleo-formación).
- Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

Una de las principales causas que explica las limitaciones que se han encontrado en la elaboración del informe, responde a la dificultad en la obtención de algunos de los datos, necesarios para realizar el cálculo de los indicadores. Esto ha causado que algunas de las modalidades de formación objeto de análisis en determinados indicadores no hayan podido incluirse en el informe.

A continuación se enumeran los casos encontrados:

CAL03. % de acciones formativas de itinerario completo sobre total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad. No se dispone de datos relativos a Programas específicos (Convocat. Estatal) en 2012.

ECA01. Grado de ejecución financiera. Dada la metodología asociada a este indicador, no resulta calculable en el caso de los permisos individuales de formación y las acciones de apoyo y acompañamiento.

ECA04. Duración media de las prácticas profesionales no laborales. No se dispone de datos relativos a Programas específicos (Convocat. Estatal) en 2012.

ECA07. Tasa de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales. No se dispone de datos relativos a Programas específicos (Convocat. Estatal) en 2012.

ECA09. Tasa de abandono por otras causas. No se dispone de datos relativos a las Acciones de formación en las empresas.

ECA10. Tasa de éxito formativo. No se dispone de datos relativos a Programas específicos (Convocat. Estatal).

ECA12. Tasa de cobertura de trabajadores ocupados No se dispone de datos relativos a Permisos individuales.

IMP01. Tasa de mantenimiento en el empleo. No se dispone de datos relativos a Acciones de formación en las empresas ni Permisos individuales de formación.

IMP04. Porcentaje de participantes en formación acreditable. No se dispone de datos relativos a Acciones de formación en las empresas ni Permisos individuales de formación en 2012.

Adicionalmente se han encontrado dificultades para disponer de datos consistentes correspondientes a todas las variables de desagregación descritas en el Plan de Evaluación, en algunos casos por la falta de disponibilidad de esos datos, y en otros por la inconsistencia entre los datos desagregados y los totales aportados. Esta circunstancia ha afectado a gran parte de los indicadores, en varias variables de desagregación y modalidades de formación.

Aunque a lo largo del informe se relatan las principales causas que explican algunos de los resultados obtenidos, a continuación se detallan los indicadores en los que se han obtenido resultados que ha sido necesario matizar para facilitar su interpretación:

CAL03. % de acciones formativas de itinerario completo sobre total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad. La principal dificultad en el cálculo de este indicador estriba en las especificidades concretas a la hora de codificar las acciones programadas en los sistemas informáticos de cada territorio, principalmente el módulo de prácticas. Que en algunos casos, por requerimientos del sistema, no se haya podido registrar esta formación como integrada en un itinerario completo, ha podido causar la obtención de valores reducidos o nulos en el indicador.

ECA01. Grado de ejecución financiera y ECI01. ECI01. Coste medio por participante finalizado y hora de formación en formación de oferta. Concretamente en la iniciativa de oferta, que el cálculo de estos indicadores se realice mediante las *Obligaciones reconocidas*, a través de los estados justificativos de la gestión de subvenciones en materia de formación remitidos por las comunidades autónomas, provoca un sesgo en la obtención de los resultados, ya que el estado de justificación económica de las distintas convocatorias de formación no coincide necesariamente con el año natural objeto de evaluación, lo que conlleva una minusvaloración del indicador en algunas modalidades de formación promovidas por varios agentes del SNE.

ECA06. Distribución porcentual por modalidad de impartición de la formación. Para la obtención de los resultados de este indicador, en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados las horas correspondientes a la formación de modalidad mixta han sido integradas en cada modalidad real de impartición (presencial, distancia, teleformación). Este tratamiento

diferencial de los datos, con respecto al resto de modalidades de formación, no permite una comparación general de los resultados entre modalidades.

Igualmente es necesario aclarar que en el caso de los indicadores CAL01, CAL04, ECA02, ECA05, ECA06, ECA09, ECA11, ECA12, IMP04 e IMP05 se incluyen resultados globales por Comunidad Autónoma, denominados en las correspondientes tablas como *Media global por comunidad autónoma*, cuyo cálculo se obtiene considerando como un único programa todas las modalidades incluidas en el indicador gestionadas directamente por las comunidades autónomas.

Para finalizar, aunque el diseño de la plantilla en Excel para la recogida de la información se realizó con el objetivo de facilitar la recogida, integración y tratamiento de los datos, el proceso de evaluación ha evidenciado aspectos de mejora en el proceso que se describen en el apartado 7 del informe.

2 Principales resultados obtenidos

2.1 Indicadores de calidad

CAL01	Grado de satisfacción general de los participantes finalizados en los cursos
CAL02	% de certificados de profesionalidad con centros acreditados
CAL03	% de acciones formativas de itinerario completo sobre total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad
CAL04	% de acciones formativas de certificado de profesionalidad sobre total de acciones formativas
CAL05	% de centros de FPE que disponen de certificados de calidad (EFQM, ISO u otros) (aplicable exclusivamente en el PAE 2013)

El grado de satisfacción general con la formación recibida (**CAL01**) es elevado y se mantiene constante a lo largo de los cuatro años objeto de evaluación. En todas las modalidades de formación se sitúa por encima de una valoración media de 3,44. No obstante, hay que advertir un ligero descenso durante el año 2013, que afecta a todas las modalidades, excepto a las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados y a la formación dirigida a personas privadas de libertad y militares de tropa y marinería.

Tabla nº 1. CAL01. Evolución del grado de satisfacción general de los participantes en la Formación Profesional para el Empleo durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

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

A pesar del notable incremento en el número de certificados de profesionalidad publicados, se observa un aumento constante en la tasa de certificados que cuentan con centros de acreditados para su impartición desde 2010 hasta 2013. En 2013, existe un 85,28% de certificados que cuentan con al menos un centro acreditado (**CAL02**).

Tabla nº 2. CAL02. Evolución del porcentaje de certificados de profesionalidad con centros acreditados durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	CAL02. % de certificados con centros acreditados	% de esfuerzo de acreditación (nuevas acreditaciones sobre nivel previo)	Nº de certificados aprobados	Nº de certificados con centros acreditados	% de incremento de certificados aprobados
2010	93,88%	n.d	98	92	n.d
2011	54,96%	133,70%	393	215	301,02%
2012	86,23%	66,05%	414	357	5,34%
2013	85,28%	18,49%	496	423	19,81%

Aunque el porcentaje de acciones formativas de itinerario completo supera el 25% del total de acciones programadas, el porcentaje ha ido disminuyendo a partir de 2011 (**CAL03**).

Para interpretar correctamente los resultados hay que tener en cuenta la presencia en algunos territorios de una programación prioritariamente modular en la formación de certificados de profesionalidad, y las especificidades a la hora de codificar las acciones programadas en los sistemas informáticos que pueden haber provocado que módulos o unidades formativas conducentes a la obtención completa del mismo certificado de profesionalidad, como por ejemplo el módulo de prácticas, hayan sido registradas como acciones formativas no integradas en un itinerario completo.

Tabla nº 3. CAL03. Evolución del porcentaje de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	CAL03. % de acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad	CAL03. % global de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad*
2010	n.d	33,00%
2011	39,56%	39,48%
2012	27,93%	27,50%
2013	24,02%	25,85%

*Nota: Incluye las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados, la formación de personas en situación de privación de libertad y la formación de militares de tropa y marinería

Los resultados de la evaluación muestran una programación que cada año tiende en mayor medida a la incorporación de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad en la iniciativa de oferta. En los dos últimos años de análisis se ha pasado de un 18,99% a un 33,98% (**CAL04**).

Tabla nº 4. CAL04. Evolución del porcentaje de acciones formativas de certificado de profesionalidad durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Iniciativa de formación de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados
2010	11,40%	0,70%	9,10%	33,10%
2011	10,21%	2,46%	4,83%	36,22%
2012	18,99%	2,82%	8,12%	55,28%
2013	33,98%	8,18%	18,64%	74,44%

En cuanto a la incorporación de sistemas de seguimiento, control y evaluación de la formación profesional para el empleo, se obtiene que en 2013 el **19,42%** de los centros de formación profesional para el empleo dispone de certificados de calidad (EFQM, ISO u otros) (**CAL05**).

2.2 Indicadores de realización

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

Durante los años 2012 y 2013 un total de 35.802 personas participaron en los programas públicos de empleo-formación (**REA01**), aunque la participación en 2013 disminuye en más de un 50% respecto al año anterior.

Tabla nº 5. REA01. Evolución del nº de participantes en Programas Públicos de Empleo-Formación durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Nº de alumnos en Programas Públicos de Empleo-Formación	Escuelas Taller y Casas de Oficios	Talleres de Empleo
2010	27.591	8.842	18.749
2011	29.292	11.350	17.942
2012	24.088	13.436	10.652
2013	11.714	4.764	6.950

La participación total en el conjunto de la formación profesional para el empleo supera los 4 millones de personas (**REA02**), tanto en el año 2012 como en el año 2013, aunque se advierte una disminución en el último año de más 370.000 personas. Este descenso en la participación afecta especialmente a la formación de oferta, ya que la formación gestionada por las empresas a través de acciones formativas y permisos individuales de formación aumentó más de un 8%.

La modalidad de formación en la que se produce un mayor descenso (más de 310.000 alumnos) es la de los planes de formación de ocupados (Convocat. Autonómica), seguido por los planes de ocupados de la convocatoria estatal (60.193) y la iniciativa de acciones dirigidas a desempleados (47.934). Por el contrario, la participación de las personas en situación de privación de libertad aumentó en más de 800 alumnos.

Tabla nº 6. REA02. Evolución del volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013.

Año	Total	Iniciativa de formación de demanda		Iniciativa de formación de oferta					
		Acciones de formación en las empresas	Permisos individuales de formación	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	4.351.181	2.771.069	3.335	566.751	594.997	411.190	n.d	1.956	1.883
2011	4.398.341	2.986.493	4.634	441.012	660.323	302.631	n.d	1.898	1.350
2012	4.421.362	3.176.789	18.909	292.673	579.121	317.004	32.608	2.572	1.686
2013	4.048.728	3.224.182	30.226	232.480	266.473	269.070	21.505	3.463	1.329

Tabla nº 7. REA02. Evolución del porcentaje de ejecución física de participantes en acciones formativas durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Iniciativa de formación de demanda		Iniciativa de formación de oferta					
	Acciones de formación en las empresas	Permisos individuales de formación	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	63,69%	0,08%	13,03%	13,67%	9,45%	n.d	0,04%	0,04%
2011	67,98%	0,11%	10,04%	15,02%	6,89%	n.d	0,04%	0,03%
2012	71,85%	0,43%	6,62%	13,10%	7,17%	0,74%	0,06%	0,04%
2013	79,63%	0,75%	5,74%	6,58%	6,65%	0,53%	0,09%	0,03%

En cuanto al volumen de ejecución física de las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación (**REA3**), se observa un descenso notable a lo largo de los cuatro años evaluados, que se concreta en 2013 en 315 acciones menos que en 2010.

Tabla nº 8. REA03. Evolución del volumen de ejecución física de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Nº total de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación
2010	363
2011	236
2012	63
2013	48

2.3 Indicadores de eficacia

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

Los presupuestos asignados al conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo son de 1.821.665.966 euros en 2012 y de 1.763.962.881 euros en 2013. A lo largo de los 4 años evaluados durante la vigencia del PAE, el descenso en la asignación económica ha sido continuo en todas las modalidades de la formación de oferta, excepto en las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados. Sin embargo, y aunque en el año 2013 se estanca respecto al año anterior, la formación de demanda ha dispuesto de un presupuesto que ha ido incrementándose desde 2010.

Al igual que ocurre con el presupuesto asignado, el porcentaje de ejecución financiera (**ECA01**) también ha descendido en términos generales, pasando de 75,74% en 2012 a 68,14% en 2013. Por modalidad de formación se obtienen datos variables. En la iniciativa de formación de demanda y en los planes de formación de ocupados el grado de ejecución se incrementa en 2013, respecto al año anterior, mientras que en el resto de modalidades disminuye.

No obstante, independientemente del ejercicio, los planes promovidos por las comunidades autónomas son los que menor grado de ejecución alcanzan: los planes de ocupados, en torno a un 60% y las acciones dirigidas a desempleados con porcentajes menores, mientras que el resto de modalidades se sitúan en torno al 95%-100% de ejecución. Como ya se detalla en el Informe de Ejecución, es necesario tomar con precaución estos resultados debido a los problemas del método de cálculo definido para el indicador.

Tabla nº 9. ECA01. Evolución de los presupuestos asignados al Subsistema durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Acciones de apoyo y acomp. a la formación	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta					
		Acciones de formación en las empresas y PIF	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	27.541.763 €	507.820.370 €	428.543.790 €	380.942.385 €	914.902.845 €	n.d	4.643.960 €	3.748.530 €
2011	13.325.401 €	518.508.370 €	391.296.020 €	349.652.586 €	775.871.690 €	n.d	4.643.960 €	3.748.624 €
2012	n.d	575.000.000 €	142.020.270 €	130.555.010 €	675.553.056 €	41.921.905 €	4.643.960 €	3.748.620 €
2013	n.d	575.000.000 €	140.019,714 €	128.996.970 €	675.945.330 €	41.331.376 €	4.570.120 €	3.689.021 €

Tabla nº 10. ECA01. Evolución del grado de ejecución financiera durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Acciones de apoyo y acomp. a la formación	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta					
		Acciones de formación en las empresas y PIF	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	96,14%	95,13%	99,62%	60,85%	78,70%	n.d	99,95%	100,00%
2011	70,21%	100,00%	99,60%	61,70%	59,42%	n.d	100,00%	99,96%
2012	n.d	96,87%	98,93%	60,40%	46,57%	98,94%	99,92%	100,00%
2013	n.d	100,53%	99,93%	60,72%	35,40%	99,97%	99,46%	99,95%

Los resultados de la evaluación 2012-2013 muestran tres tramos diferenciados en cuanto a la duración media de las acciones formativas (**ECA02**). El primero de ellos compuesto por la formación dirigida a personas en situación de privación de libertad y militares de tropa y marinería, en la que la duración media de las acciones supera las 400 horas. En un segundo tramo se sitúan las acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados y programas específicos (Convocat. Estatal) que alcanzan una duración media de entre 250 y 350 horas. En un último lugar, las modalidades de formación con acciones más cortas, entre 40 y 85 horas, son las acciones formativas en las empresas y los planes de formación de ocupados.

Tabla nº 11. ECA02. Evolución de la duración media de la formación impartida durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013 (horas)

Año	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta				
	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	48,00	80,00	62,20	304,90	542,00	381,00
2011	47,84	67,94	63,65	357,00	531,00	390,00
2012	45,02	81,95	62,79	312,43	476,96	410,28
2013	43,75	76,63	57,44	252,58	412,30	428,87

La realización de permisos individuales de formación ha aumentado considerablemente desde 2010, con 3.335, hasta 2013 con 30.226. La participación en esta formación es mayoritariamente masculina: los hombres realizaron en 2013 más del 80% de los permisos individuales finalizados. La duración de esta modalidad de formación (**ECA03**) se encuentra entre las 50 y 80 horas, en función del año objeto de evaluación. Desde 2010 (83,20), se aprecia un descenso paulatino en la duración media, hasta 2012 (53,08), para volver a subir ligeramente en 2013 (61,90).

Tabla nº 12. ECA03. Distribución en la concesión de los Permisos Individuales de formación durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013 (horas)

Año	Nº de PIF finalizados		
	Global	Mujeres	Hombres
2010	3.335	1.597	1.738
2011	4.634	1.837	2.797
2012	18.909	3.109	15.800
2013	30.226	5.318	24.908

Tabla nº 13. ECA03. Evolución de la duración media de los permisos individuales de formación durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013 (horas)

Año	Duración media		
	Global	Mujeres	Hombres
2010	83,20	79,00	87,10
2011	78,52	78,19	78,73
2012	53,08	70,24	49,70
2013	61,90	73,85	59,35

La tasa de multiparticipación (**ECA05**) para el conjunto del subsistema de formación profesional para el empleo se sitúa en 1,35, en 2012 y 2013. El número de participaciones por alumno varía ligeramente en función de la modalidad de formación. En las acciones de formación en las empresas los resultados son idénticos a los obtenidos a nivel general, sin embargo en los planes de formación de convocatoria estatal la tasa de multiparticipación es menor (1,26 en 2012 y 1,14 en 2013). La formación promovida por las comunidades autónomas obtiene tasas variables en función del año de evaluación y tipo de formación, pero en cualquier caso se sitúan entre 1,32 y 1,62.

Tabla nº 14. ECA05. Evolución de la tasa de multiparticipación durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013 (nº de acciones formativas por persona)

Año	Iniciativa de formación de demanda	Iniciativa de formación de oferta		
	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados
2010	1,30	1,34	1,33	1,22
2011	1,31	1,29	1,33	1,12
2012	1,34	1,26	1,45	1,38
2013	1,35	1,14	1,32	1,62

La distribución porcentual de horas por modalidad de impartición (**ECA06**) es muy similar en 2012 y 2013. Las acciones de modalidad presencial están más presentes en la formación promovida

por las comunidades autónomas (ocupados y desempleados). Sin embargo, en los planes de formación prioritariamente dirigidos a trabajadores ocupados de ámbito estatal hay más presencia de acciones de teleformación. En las acciones de formación en las empresas la formación predominante es la que se desarrolla a distancia. La principal diferencia entre 2012 y 2013, es la desaparición casi total en el último año de las acciones de modalidad a distancia en los planes de formación de trabajadores ocupados.

Tabla nº 15. ECA06. Evolución de la distribución porcentual por modalidades de impartición durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Modalidad de impartición	Modalidad de formación	2010	2011	2012	2013
Modalidad Presencial	Acciones de formación en las empresas	18,40%	18,50%	19,46%	19,44%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	17,90%	21,29%	17,33%	41,40%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	53,00%	45,04%	44,51%	65,72%
	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	100,00%	97,01%	95,62%	95,55%
Modalidad Distancia	Acciones de formación en las empresas	63,90%	64,65%	62,02%	60,86%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	37,10%	28,95%	38,93%	0,00%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	10,10%	13,35%	9,91%	2,99%
	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	0,00%	0,09%	0,01%	0,09%
Modalidad Teleformación	Acciones de formación en las empresas	12,30%	11,51%	12,77%	13,90%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	35,00%	37,92%	30,09%	54,04%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	18,50%	26,13%	29,04%	21,45%
	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	0,00%	2,91%	4,38%	4,35%
Modalidad Mixta	Acciones de formación en las empresas	5,40%	5,34%	5,76%	5,80%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	10,00%	11,84%	13,65%	4,56%
	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	18,50%	15,48%	16,53%	9,84%
	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

El porcentaje de participantes desempleados que realizan prácticas profesionales no laborales (**ECA07**) alcanza el 27,03% en 2013, lo que supone un notable aumento con respecto al resultado obtenido en 2012 (20,46%). La duración media de dichas prácticas (**ECA04**) desciende en 2013, pasando de 111,06 horas a 78,05 horas.

La tasa de abandono de la formación por colocación (**ECA08**) es menor que la tasa de abandono por otras causas (**ECA09**). Los resultados de la evaluación realizada muestran una disminución de ambos indicadores entre el año 2012 y 2013. En el último año, la tasa de abandono por colocación se sitúa en 3,97% y la tasa de abandono por otras causas en 7,37%.

Tabla nº 16. ECA08. Evolución de la tasa de abandono por colocación durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	% Global	% Mujeres	% Hombres
2010	5,70%	5,30%	6,70%
2011	5,79%	5,38%	6,16%
2012	4,19%	3,64%	4,82%
2013	3,97%	3,35%	4,66%

Tabla nº 17. ECA09. Evolución de la tasa de abandono por otras causas durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Iniciativa de formación de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas Específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	5,80%	n.d	n.d	12,00%	n.d	n.d	n.d
2011	9,87%	4,65%	6,90%	13,87%	n.d	26,66%	9,41%
2012	7,85%	4,35%	6,85%	12,37%	11,98%	20,33%	7,89%
2013	7,37%	4,78%	6,45%	9,73%	16,18%	15,10%	5,79%

La tasa de éxito formativo (**ECA10**) se mantiene elevada desde 2010 (96,50%) y se aprecia un ligero incremento a lo largo de los años hasta alcanzar un 97,06% en el año 2013.

Tabla nº 18. ECA10. Evolución de la tasa de éxito formativo durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

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

La tasa de cobertura de trabajadores desempleados (**ECA11**) se sitúa en 2012 en el 7,67% según EPA, y en el 9,44%, según paro registrado, produciéndose una reducción en 2013 de 3 puntos porcentuales aproximadamente. En este sentido, se alcanza en 2013 en los planes de formación prioritariamente dirigidos a trabajadores desempleados un 3,27% (según paro registrado) y un 2,61% (según EPA) y en el conjunto de planes de formación prioritariamente dirigidos a trabajadores ocupados, de ámbito estatal o autonómico, un 2,76% (según paro registrado) y un 2,21% (según EPA).

Tabla nº 19. ECA11. Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores desempleados, según EPA, durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Iniciativa de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2010	8,60%	n.d	n.d	n.d	n.d
2011	9,55%	1,76%	2,75%	5,04%	n.d
2012	7,67%	1,18%	2,25%	3,72%	0,52%
2013	5,16%	1,07%	1,14%	2,61%	0,34%

Tabla nº 20. ECA11. Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores desempleados, según paro registrado, durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Iniciativa de oferta	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)
2010	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
2011	11,22%	2,07%	3,22%	5,92%	n.d
2012	9,44%	1,45%	2,76%	4,58%	0,65%
2013	6,45%	1,34%	1,42%	3,27%	0,42%

En cuanto a la tasa de cobertura de trabajadores ocupados (**ECA12**), se mantiene estable durante todos los años de vigencia del PAE, sin apenas variaciones a lo largo del tiempo, situándose en torno al 16% para el conjunto de iniciativas de oferta y demanda.

Tabla nº 21. ECA12. Evolución de la tasa de cobertura de trabajadores ocupados durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Iniciativa de oferta y demanda	Acciones de formación en las empresas	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados
2010	15,85%	11,45%	1,95%	2,36%	0,09%
2011	16,68%	12,62%	1,69%	2,24%	0,11%
2012	16,13%	13,44%	0,93%	1,67%	0,09%
2013	16,08%	13,91%	0,82%	1,29%	0,06%

La tasa de cobertura de bonificación de empresas (**ECA13**) se sitúa en el 31,10% en 2012, reduciéndose ligeramente en 2013 donde alcanza el 29,99%. Los sectores con mayor porcentaje de empresas que participan en la formación bonificada son Industria y Comercio, con una tasa cercana al 40% y 30% respectivamente.

Tabla nº 22. ECA13. Evolución de la tasa de cobertura de bonificación de empresas durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Global	Agricultura	Industria	Construcción	Comercio	Hostelería	Otros servicios
2010	20,80%	8,10%	29,70%	21,80%	21,40%	16,80%	19,50%
2011	23,71%	15,00%	37,00%	31,00%	n.d	35,00%	11,00%
2012	31,10%	44,18%	40,43%	30,02%	31,71%	29,16%	29,05%
2013	29,99%	11,64%	42,41%	28,44%	32,94%	30,97%	30,73%

2.4 Indicadores de eficiencia

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

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

El coste medio por participante y hora de formación en la iniciativa de oferta (**ECI01**) aumenta en todas las modalidades de formación desde 2012 a 2013, situándose en ese último año y para la totalidad de la iniciativa en 5,33 euros. En la formación de demanda, el coste medio por

participante y hora de formación (**ECI02**) es superior, en torno a 7,00 euros, y también se observa un ligero aumento en 2013 respecto al año anterior.

Tabla nº 23. Comparativa de los resultados obtenidos en los indicadores ECI01 y ECI02

		2012	2013
Iniciativa de formación de oferta (ECI01)	Media global	4,20€	5,33€
	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	6,92€	8,20€
	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	2,98€	6,70€
	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	3,81€	4,00€
	Programas específicos (Convocat. Estatal)	4,49€	7,42€
	Privados de libertad	4,84€	3,79€
	Militares de tropa y marinería	5,84€	6,76€
Iniciativa de formación de demanda (ECI02)	Media global (obligaciones reconocidas)	7,03€	7,19€
	Acciones de formación en las empresas (con cofinanciación privada)	15,38€	15,46€
	Acciones de formación en las empresas (sin cofinanciación privada)	6,92€	7,00€
	Permisos individuales de formación	16,31€	15,21€

2.5 Indicadores de impacto

IMP01	Tasa de mantenimiento en el empleo
IMP02	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación no acreditable
IMP03	Tasa de inserción laboral por cuenta ajena en formación acreditable
IMP04	Porcentaje de participantes en formación acreditable
IMP05	Porcentaje de inserción laboral por cuenta ajena en los programas públicos de empleo-formación al finalizar el proyecto
IMP06	Tasa de inserción laboral según afiliación a la Seguridad Social (aplicable exclusivamente en el PAE 2013)

Las dificultades en la obtención de la información necesaria para realizar el cálculo del porcentaje de trabajadores formados que se mantienen en el empleo tras la formación (**IMP01**) no aconsejan realizar un análisis comparativo que incluya las distintas anualidades objeto del PAE hasta la fecha. No obstante, los resultados obtenidos con los datos proporcionados por las comunidades que sí disponían de la información son de 79,35% en 2012 y 80,47% en 2013

Las tasas de inserción laboral por cuenta ajena obtenidas son similares en la formación no acreditable (**IMP02**), en torno al 34% - 37%, y en la formación acreditable (**IMP03**), en torno al 36% - 40%, en los dos últimos años objeto de evaluación.

Tabla nº 24. Comparativa de los resultados obtenidos en los indicadores IMP02 e IMP03

Año	IMP02			IMP03		
	Global	Mujeres	Hombres	Global	Mujeres	Hombres
2012	33,82%	33,18%	34,46%	36,48%	37,36%	35,29%
2013	36,88%	36,12%	37,64%	40,45%	40,72%	40,13%

Por otro lado, en los programas públicos de empleo-formación (**IMP05**) la tasa de inserción laboral por cuenta ajena es inferior, aunque aumenta en 2013 (25,39%), respecto a 2012 (24,36%).

La mayor presencia en la programación de acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad, indicada anteriormente, refuerza el incremento paulatino del porcentaje de participantes de formación acreditable sobre el total de participantes (**IMP04**) que se observa desde 2010, situándose en 33,59% en 2013, para el totalidad de las modalidades de formación de la Iniciativa de Oferta.

Tabla nº 25. IMP04. Evolución del porcentaje de participantes en formación acreditable durante los años 2010, 2011, 2012 y 2013

Año	Planes Formación ocupados (Convocat. Estatal)	Planes Formación ocupados (Convocat. Autonómica)	Acciones formativas dirigidas prioritariamente a desempleados	Programas específicos (Convocat. Estatal)	Privados de libertad	Militares de tropa y marinería
2010	0,50%	3,20%	26,60%	n.d	n.d	n.d
2011	2,21%	4,58%	35,22%	n.d	82,18%	23,39%
2012	2,67%	11,09%	55,34%	30,92%	87,30%	39,50%
2013	8,21%	16,81%	74,22%	35,25%	90,80%	57,19%

Por último, el 42,41% de las personas que han finalizado la formación con evaluación positiva en el año 2013 se han afiliado a la Seguridad Social durante los seis meses posteriores a la finalización de dicha acción formativa (**IMP06**).

3 Enjuiciamiento

La metodología empleada para afrontar la fase de enjuiciamiento del Plan de Evaluación 2012-2013 consiste en emitir juicio de valor a partir de una serie de preguntas de evaluación formuladas por el equipo de evaluación tras el análisis descriptivo de los resultados observados en el conjunto de indicadores del plan, que tratarán de responder a la pregunta principal del plan, esta es: **¿Ha mostrado el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo un *buen desempeño* durante los años 2012 y 2013?**

Este enfoque, inductivo, se aplica por su idoneidad atendiendo a la actual metodología definida por el Plan Anual de Evaluación, que pone su énfasis en la identificación de indicadores buscando un trabajo exhaustivo y minucioso de explotación de resultados para las diferentes iniciativas, modalidades y agentes del SNE que conforman el Subsistema.

La relación de preguntas, muchas de las cuales integran resultados de diferentes indicadores, se presenta agrupada por criterios de evaluación de formación, según la siguiente estructura:

Criterios de evaluación definidos
Calidad. Percepción de satisfacción de los participantes en el Subsistema y características de la oferta y red formativa
Cobertura. Capacidad del Subsistema para satisfacer las necesidades potenciales de formación de empresas y trabajadores
Eficacia. Resultados obtenidos por los programas de formación

3.1 Calidad. Percepción de satisfacción de los participantes en el Subsistema y características de la oferta y red formativa

3.1.1 ¿La formación impartida alcanza un adecuado grado de satisfacción en los participantes?

El nivel de satisfacción expresado por los participantes puede considerarse muy positivo durante los años 2012 y 2013, con unos valores medios de satisfacción de 3,56 y 3,53, respectivamente, sobre una valoración máxima de 4.

Además, destaca el **alto nivel de homogeneidad en la satisfacción alcanzada**, ya que los valores obtenidos en las diferentes iniciativas, modalidades de formación y agentes del SNE muestran una desviación sobre la media global del Subsistema de tan sólo 0,1.

Sin embargo, se puede observar una leve reducción en el año 2013 frente a los resultados 2012 en el nivel de satisfacción expresado por los participantes en la práctica totalidad de modalidades de formación que en todo caso se encuentra entre 1 y 3 centésimas.

3.1.2 ¿La puesta en marcha del PAE ha conseguido incrementar el nivel de satisfacción de los participantes?

La evolución del grado de satisfacción durante los años 2010 a 2013, muestra un comportamiento muy estable, con variaciones en cada iniciativa y modalidad inferiores a las 5 centésimas, por lo que **no se puede evidenciar un incremento de los niveles de satisfacción desde la puesta en marcha del PAE.**

No obstante, es necesario indicar que el uso de la media estadística global como indicador principal relacionado con la satisfacción de los participantes provoca una homogeneización de los resultados, dificultando apreciar de forma significativa aquellos ámbitos de formación que presentan mayores niveles de insatisfacción.

Este hecho, permite sugerir la necesidad de emplear indicadores complementarios que sirvan para aprovechar la utilidad que el cuestionario de satisfacción de participantes puede ofrecer, en concreto, para identificar aspectos de mejora en los procesos de diseño y ejecución de la formación. En este sentido, se incluye una propuesta de mejora específica en el apartado 7.1 del presente informe.

3.1.3 ¿Se está implantando de forma equilibrada por familias profesionales el repertorio de certificados de profesionalidad en España atendiendo a la presencia de centros acreditados en todos los territorios?

Existe un bajo nivel de equilibrio en el despliegue del repertorio de certificados de profesionalidad en España, existiendo, con carácter general, una concentración muy alta de centros acreditados para la impartición de certificados de profesionalidad de un número reducido de familias profesionales.

A lo largo de los años 2012 y 2013, han existido entre 15 y 18 familias profesionales, de un total de 26, que tienen un promedio inferior al 50% de sus certificados de profesionalidad con centro acreditado en todos los territorios.

Sin considerar los territorios de Ceuta y Melilla, las cifras son muy semejantes a las indicadas, con 14 y 16 familias en 2012 y 2013 que cuentan con un promedio de certificados con centro acreditado en todos los territorios inferior al 50%.

Sin embargo, en ambas anualidades encontramos entre 6 y 7 familias profesionales con nivel de presencia en todos los territorios muy alto, superior el 70%, de promedio de certificados con centro acreditado en cada territorio.

3.1.4 ¿Se ha conseguido promover adecuadamente la implantación y despliegue del repertorio de certificados de profesionalidad, por familias, en función del peso específico de cada sector en el mercado laboral?

Dado el método empleado para la extracción de datos de centros acreditados en el PAE 2012-2013, vinculados a las familias profesionales sin detalle de áreas profesionales, no resulta posible emitir un juicio a nivel global por la imposibilidad de realizar una trazabilidad clara con relación a la realidad del empleo en España según las ocupaciones del CNO.

No obstante, y a modo de ejemplo significativo, la familia profesional de Administración y Gestión, que cuenta en 2013 con el 28% del total de acreditaciones de centros de formación realizadas (en el par certificado y centro) y que acumula el 19,24% del total de participantes que han finalizado un certificado de profesionalidad, sin embargo no supone más del 10,09%, según EPA, del total del empleo en España.

Es posible concluir que estos desajustes entre la red formativa existente y su potencial adecuación a las necesidades de cualificación reales del mercado laboral, debería constituir el objeto de un estudio y evaluación de mayor profundidad.

3.1.5 ¿Los centros de formación colaboradores del Subsistema muestran un adecuado grado de implantación de sistemas certificados de gestión de calidad?

Tomando, a modo de referencia, el nivel de certificación de sistemas de gestión de la calidad ISO 9001 en España en 2013, inferior al 4% del total de empresas según cifras del ISO Survey 2013, **los centros de formación participantes en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo cuentan con un alto grado de implantación de certificados de calidad**, siendo un 19,42% del total los centros que cuentan con certificado de calidad.

No obstante, en función del umbral máximo de éxito, el porcentaje de centros certificados es inferior al 20% y por tanto evidencia importantes oportunidades de mejora.

En todo caso, el grado de dispersión existente entre los territorios (de más de un 70% de diferencia en algunos casos), constituye un déficit de homogeneidad en el conjunto del Sistema. En cualquier caso, al ser el año 2013 el primero en el que se aplica este indicador, y ante la posible existencia de problemas de consolidación estadística de los datos, resultará conveniente realizar análisis comparativos de la evolución del indicador en sucesivas ediciones del PAE.

3.1.6 ¿Se ha priorizado el uso de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento (TAC) en la acciones de formación no presencial programadas?

Para responder a esta pregunta, resulta necesario analizar por separado las principales modalidades de formación objeto de evaluación mediante el indicador ECA06: Distribución porcentual de horas por modalidad de impartición

En el caso de la formación de demanda, durante los años 2012 y 2013 no se ha priorizado suficientemente el uso de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento en la formación no presencial impartida, puesto que más de un 80% del total de esta formación se ha impartido, sin el uso sistemático de tecnología, mediante la modalidad a distancia convencional.

En el caso de la formación de oferta, en su modalidad de formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados de ámbito estatal, se aprecia, no sólo una notable mejora con respecto al 2012 (cuando su uso era del 43% del total de la formación no presencial), **sino un resultado excelente**, dado que en 2013 el volumen de formación no presencial impartida mediante tecnologías del aprendizaje y el conocimiento llegó a ser del 100%.

Por último, **en el caso de la formación de oferta prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados, de ámbito autonómico, se aprecia igualmente un muy alto grado de priorización de tecnologías del aprendizaje en la formación no presencial** puesto que en el año 2013 se alcanza un 90% de acciones que emplean el uso de tecnologías, con una significativa mejora en relación a 2012 (71%).

En este sentido, es necesario destacar que dicha evolución, en el caso de la formación de oferta, está directamente relacionada con las reformas legales introducidas en el Subsistema de Formación y los cambios en las prescripciones establecidas en las convocatorias de ayudas por parte de los agentes del SNE.

Adicionalmente, en el caso de las acciones de formación en las empresas, la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, realiza una apuesta definitiva por la formación no presencial desarrollada mediante el uso de tecnologías del aprendizaje y el conocimiento, suprimiendo la modalidad a distancia convencional.

No obstante los satisfactorios resultados comentados, resultará necesario ofrecer los recursos y alternativas que permitan que la brecha digital que pueda existir en el conjunto de trabajadores en España no suponga una barrera insalvable de acceso a la formación.

3.1.7 ¿Se ha incentivado suficientemente la programación de acciones de formación que combinan la formación teórico-práctica en las empresas?

De la evolución de los resultados obtenidos entre 2012 y 2013, **se puede afirmar que se ha producido un importante impulso de la formación que incluya la realización de prácticas profesionales no laborales en las empresas.**

Así, la tasa de participantes que realizan prácticas profesionales ha pasado de un 20,46% en 2012 a un 27,03% en 2013. En términos absolutos, ha aumentado en más de 14.200 los participantes que han realizado prácticas profesionales.

No obstante, esta cifra debe matizarse atendiendo a la reducción de la duración media de dichas prácticas, de más de 18 horas por participante, lo que ha provocado que el volumen total de horas de prácticas profesionales no laborales tan sólo aumente un 1,14% en el periodo considerado.

3.2 Cobertura. Capacidad del Subsistema para satisfacer las necesidades potenciales de formación de empresas y trabajadores

3.2.1 ¿Los recursos públicos con que ha contado el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo han crecido en España?

Los recursos económicos con que ha contado el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en las modalidades de oferta, se han mantenido estables durante los ejercicios 2012 y 2013, con una leve reducción del 0,39% entre ambas anualidades.

No obstante, resulta necesario indicar, que en el periodo 2010 – 2013 la reducción acumulada ha sido muy importante, alcanzando en esta iniciativa una reducción presupuestaria del 42%.

En el caso de la iniciativa de demanda, el presupuesto disponible se ha mantenido inalterado durante los ejercicios 2012 y 2013. En todo caso, es necesario destacar el incremento de recursos disponibles acumulado en el periodo comprendido entre 2010 y 2013 de más de un 13%.

Esta tendencia en la evolución presupuestaria entre las modalidades de oferta y demanda resulta coherente con el enfoque estratégico presente en las iniciativas de reforma legislativa del Subsistema, que pretende potenciar la formación planificada y ejecutada en el entorno de las empresas como mecanismo para maximizar la utilidad y eficiencia de la formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados.

Por último, en el caso de la iniciativa de formación en alternancia con el empleo, se aprecia un fuerte descenso en los recursos disponibles entre las anualidades 2012 y 2013, de más de un 20%.

3.2.2 ¿Ha mejorado la cobertura que ofrece el Subsistema de FPE para la mejora de cualificación de trabajadores, ocupados y desempleados?

La cobertura de trabajadores desempleados en España, tomando como base el número de personas en situación de desempleo según la EPA, ha empeorado notablemente en el periodo comprendido entre 2010 y 2013. Este descenso ha sido del 40%, pasando del 8,60% sobre el total de desempleados en 2010, al 5,16% en 2013. En relación a la evolución apreciada entre los años 2012 y 2013, la tasa de cobertura ha pasado del 7,67% al 5,16% antes mencionado.

Si se toma, a modo de ejemplo, la evolución de la tasa de cobertura de la formación específicamente dirigida a este colectivo, se puede apreciar que dicha reducción no sólo se ha debido al efecto del incremento de la población desempleada en España, de un 21,02% entre 2011 y 2013, sino también al importante descenso en el número de participantes en la formación, de más de un 37,32% en el periodo considerado.

En el caso de los trabajadores ocupados, la tasa de cobertura ha mejorado ligeramente, en un 1,45%, en el periodo comprendido entre 2010 y 2013, pasando del 15,85% al 16,08%. Mientras que en el periodo 2012 – 2013 se ha mantenido estable, con una ligera reducción, pasando del 16,13% al 16,08% respectivamente.

No obstante, se aprecia un deterioro leve en la evolución de la tasa de cobertura entre las anualidades 2011 y 2013, al pasar del 16,66% al 16,08%.

3.2.3 ¿Se ha conseguido fomentar la participación de los colectivos que por edad y sexo tienen más dificultades de acceso al mercado laboral, en términos de cobertura sobre población desempleada?

Atendiendo a la variable sexo, se ha priorizado moderadamente la participación de las mujeres, colectivo con mayores dificultades de acceso al empleo, en todas las modalidades de formación de oferta. En este sentido, la tasa de cobertura ha sido superior frente a los hombres en un 1,11% en 2012, reduciéndose a un 0,84% en 2013.

En relación a la formación de demanda en su conjunto, se observa una sensible infrarrepresentación de la mujer en relación a su presencia en el mercado laboral, de un 2,82% en 2012, y un 2,26% en 2013, siendo por tanto muy leve la mejoría.

Específicamente en la modalidad de permisos individuales de formación, las mujeres han disfrutado tan sólo un 16,44% y un 17,59% del total de permisos concedidos por las empresas durante las anualidades 2012 y 2013 respectivamente. Es necesario matizar, no obstante, que durante estos dos años esta diferencia debe explicarse, en parte, por la tipología de permisos individuales de formación que de modo mayoritario han sido concedidos, y que estaban dirigidos a la obtención de los certificados de aptitud del sector de transporte de viajeros.

Esta situación, corregida a raíz del cambio legislativo introducido en la reforma laboral de 2012, mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ratificado posteriormente en 2013 mediante Sentencia del Tribunal Supremo, es una de las causas que ha provocado la infrarrepresentación de las mujeres en esta modalidad dada su reducida presencia en dicho sector de actividad.

En el caso de los programas de formación en alternancia con el empleo, durante los años 2012 y 2013, la diferencia porcentual de participación entre mujeres y hombres, ofrece un saldo muy negativo para las mujeres del 15,87% y del 14,51% respectivamente. Comparando la situación desde 2010, esta diferencia ha aumentado en casi un 10%.

En relación a los grupos de edad con mayores dificultades de acceso al empleo, desempleados de 16 a 19 años con tasa de paro cercana al 75% y de 20 a 24 años, con un 51% aproximadamente en las anualidades 2012 y 2013, es posible afirmar que se ha priorizado moderadamente su participación en la formación de oferta, puesto que ambos grupos se encuentran entre los tres con mayores tasas de cobertura alcanzadas.

3.2.4 ¿Existe homogeneidad en términos de oportunidades de participación en acciones de FPE para trabajadores desempleados y ocupados en España?

En el caso de los trabajadores desempleados, se puede concluir que no existe una adecuada homogeneidad en las oportunidades de participación en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en los diferentes territorios del SNE.

Así, se pueden apreciar diferencias en las anualidades 2012 y 2013 de más de un 13% entre territorios medida en términos de tasa de cobertura. La desviación estándar en la tasa de cobertura entre los diferentes territorios, asciende hasta un 3,38% en 2012 y 3,17% en 2013. Si se

comparan estos valores con la tasa de cobertura global del Subsistema, se obtiene que las diferencias por territorios en cuanto a oportunidades de participación en la formación que tienen los trabajadores desempleados en España han sido entre un 44,10% (2012) y un 61,48% (2013).

En el caso de los trabajadores ocupados, se puede afirmar que el grado de homogeneidad, aunque muestra unos resultados más positivos en relación a los obtenidos en el caso de los trabajadores desempleados, es mejorable.

En este caso, aunque también se pueden apreciar diferencias de más de 10 puntos porcentuales entre los valores mínimo y máximo en función del territorio, la desviación existente es de 2,64% y 2,85% durante los años 2012 y 2013 respectivamente. Estos valores, comparados con la tasa de cobertura global, muestran una desigualdad en las oportunidades de acceso a la formación de trabajadores ocupados de algo menos del 17% en ambas anualidades.

3.2.5 ¿Ha mejorado el volumen de participación del tejido empresarial de pequeño y mediano tamaño en la iniciativa de formación de demanda?

A la luz de los datos recogidos en la modalidad de acciones de formación en las empresas, **se puede afirmar que se ha mantenido estable durante los años 2012 y 2013, con un ligero descenso, la participación de las empresas de pequeño y mediano tamaño en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en España.**

En efecto, el grupo de empresas con 10 o menos personas empleadas y el de 11 a 49, son precisamente los únicos que disminuyen su participación entre 2012 y 2013, en un 0,87% y 0,59% respectivamente.

No obstante, si se atiende al periodo 2010-2013, sí se puede confirmar una positiva evolución, con un incremento en el primer caso de más de un 10% y en el segundo de más de un 13% del porcentaje de empresas que desarrollan formación de demanda.

3.3 Eficacia. Resultados obtenidos por los programas de formación

3.3.1 ¿Ha mejorado el porcentaje de finalización del proceso de aprendizaje por los participantes en formación?

El nivel de finalización de la formación por parte de los participantes desempleados ha mejorado de forma significativa entre los años 2012 y 2013, reduciéndose la tasa de abandono por otras causas no relacionadas con la inserción laboral, de un 12,37% a un 9,73% en el caso de las acciones dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados respecto al total de participantes.

En el caso de la formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, la tasa se mantiene casi inalterada con variaciones inferiores a las cinco décimas en esas dos anualidades.

En relación a la modalidad de programas específicos (Convocat. Estatal), por el contrario, la tasa de abandono ha empeorado sustancialmente, pasando de un 11,98% en 2012 a un 16,18% en 2013.

3.3.2 ¿La formación impartida logra un deseable grado de éxito en términos de superación de los procesos de evaluación establecidos?

El grado de éxito de las acciones de formación dirigida prioritariamente a trabajadores desempleados debe considerarse excelente, según los sistemas de evaluación dispuestos,

puesto que a lo largo de los cuatro años de vigencia del PAE, se ha mantenido por encima del 96%, con un 96,64% en 2012 y un 97,06% en 2013.

En relación a la formación dirigida a militares de tropa y marinería, la tasa de éxito formativo se ha mantenido muy estable, oscilando siempre desde el año 2010 al 2013 entre el 94,5% y el 95%.

En el caso de la formación dirigida a personas en situación de privación de libertad, los resultados son sensiblemente inferiores al haberse reducido a lo largo de los cuatro años de vigencia del PAE, pasando del 87,20 % en 2010, al 80,55% en 2013.

En todo caso, y dado el alto diferencial existente entre este ámbito de aprendizaje y otros entornos educativos, resultaría de gran utilidad profundizar sobre los mecanismos de evaluación existentes para poder reforzar su credibilidad de cara a empresas y trabajadores, aumentando con ello el valor percibido del Subsistema.

3.3.3 ¿Se ha logrado incrementar los resultados de la formación en términos de obtención, por los participantes, de una cualificación profesional con reconocimiento oficial?

El Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en España ha logrado mejorar muy significativamente sus resultados a la hora de ofrecer una cualificación acreditada a sus participantes.

En este sentido, todas las modalidades de formación de oferta muestran un importante incremento, llegando al 74,22% en el caso de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados en 2013, que contrasta con el 26,60% alcanzado en 2010.

En el caso de la formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados, aun siendo sensiblemente inferiores los porcentajes de participantes que reciben una formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad, se ha mantenido una evolución positiva a lo largo de los cuatro años de vigencia del PAE, pasando del 0,50% en 2010 al 8,21% en 2013 en el caso de la formación de ocupados de convocatoria estatal, y del 3,20% al 16,81% en la formación de ocupados promovida por las CCAA.

3.3.4 ¿Los participantes de acciones formativas conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad presentan tasas de incorporación al mercado laboral mejores que aquellos que realizan formación no acreditable?

Atendiendo a los datos comparables, correspondientes a los ejercicios 2012 y 2013, **el porcentaje de participantes que acceden a un contrato laboral durante los seis meses posteriores a la finalización de la acción formativa es superior en el caso de acciones conducentes a la obtención de un certificado de profesionalidad frente a la formación no acreditable.**

En 2012 esta diferencia es de 2,66% y en 2013 asciende a 3,57%. Además, la diferencia es especialmente significativa en el caso de las mujeres, con tasas de inserción en ambos ejercicios superiores al 4%.

No obstante, tal y como se detalla en la propuesta de mejora formulada en relación al conjunto de indicadores de inserción laboral, resultará necesario reforzar la metodología de evaluación para poder asegurar el efecto neto de la formación en relación a esa mejora en el acceso al mercado laboral.

4 Propuestas de mejora

En primer lugar, es necesario introducir la presente sección del informe evidenciando el valioso esfuerzo protagonizado por los agentes del SNE junto con los agentes sociales en la definición y puesta en marcha del Plan Anual de Evaluación desde el año 2010 hasta este tercer plan que agrupa los ejercicios 2012 y 2013.

Sólo a consecuencia de ese esfuerzo y aprendizaje, que ha conllevado una mejora continua del propio PAE en estas ediciones, es posible ahora plantear una serie de iniciativas que permitan una evolución metodológica del Plan de Evaluación.

Todas estas, en todo caso, se emiten salvo mejor opinión, y siendo conscientes de que muchas de ellas se inspiran en los aciertos que el plan ya ha conseguido.

En relación a esta evolución del Plan Anual de Evaluación, se incorporan dos bloques diferenciados de propuestas relacionadas con:

— **La mejora del sistema y modelo de evaluación del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo que fundamenta el Plan de Evaluación.**

El equipo de evaluación ha desarrollado un ejercicio de metaevaluación sobre el propio Plan: sus fundamentos, metodología y despliegue práctico.

Fruto de ese análisis se presentarán medidas específicas de mejora y refuerzo que permitan una evolución de la práctica evaluativa en el conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

Este bloque, de cara a una comprensión global del mismo, es necesario ponerlo en relación con el siguiente, dirigido a las bases que la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, establece en relación a la evaluación del sistema.

— **Formulación de los procesos de evaluación que, a juicio del equipo evaluador, deben acompañar al conjunto de componentes de planificación, ejecución, seguimiento y gestión del Sistema de Formación Profesional, tras la aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.**

La reciente aprobación de este texto legal, que abre un nuevo periodo en el desarrollo y mejora del sistema, ha introducido de forma inequívoca la orientación hacia la evaluación como exigencia ineludible para garantizar su calidad e impacto al establecer, como uno de los principios básicos del sistema, “[...]La medición del impacto de la formación y compromiso con la mejora continua, mediante el refuerzo de los sistemas de información, el seguimiento y control, así como la evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo, todo ello en el marco de los instrumentos que cuenten con la presencia de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales.”

Dado este impulso y las previsiones concretas contenidas en el texto legal para la articulación de nuevos instrumentos, o las reformas de los existentes, orientándolos hacia la mejora del Sistema, resulta oportuno ofrecer un esquema orientativo preliminar de los principales procesos de evaluación que de la Ley pueden derivarse, buscando la coherencia y retroalimentación del Plan Anual de Evaluación y los dispositivos de seguimiento y evaluación permanente de los diferentes agentes del SNE, así como su interacción con el resto de instrumentos del sistema, en particular el Registro Estatal de Entidades de Formación.

Además, y definidas como retos de mejora global del sistema, se sintetizan en último lugar las propuestas derivadas del análisis desarrollado sobre los resultados del PAE 2012 y 2013.

4.1 Propuestas relacionadas con la mejora del Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo: análisis y metaevaluación

Como se indicaba al comienzo de la sección, se pretende ofrecer oportunidades concretas de mejora del Plan Anual de Evaluación, en los diferentes niveles de concepción metodológica, en las especificaciones técnicas de los indicadores y en la ejecución práctica de la extracción de información, especialmente aquella no integrada aún en bases de datos comunes del conjunto de agentes del sistema.

Además, se afronta la necesaria incorporación como componente ineludible en la evaluación desarrollada a través del Plan Anual de Evaluación, de los objetivos concretos anualmente especificados en los Planes Anuales de Política de Empleo.

4.1.1 Propuesta de mejora Nº 1. Evaluación PAE en dos fases: Resultados del Sistema mediante *Juicios Finales* y explicación de las áreas críticas mediante *Teoría del Cambio*

Mediante esta propuesta, de *carácter estratégico* para el propio Plan de Evaluación, se pretende iniciar una evolución que ahonde en las virtudes e importancia que el propio plan ha tenido durante sus cuatro años de vigencia. Para ello, se propone enriquecer el enfoque de evaluación actual, *basado en Juicios Finales*, incorporando una segunda fase del proceso evaluador que incluya la indagación sobre el funcionamiento interno del Subsistema, mediante la introducción del enfoque evaluativo de la *Teoría del Cambio*.

La utilización en exclusiva de un enfoque evaluativo basado en resultados finales, tal y como ha sido la metodología principalmente aplicada en el Plan Anual de Evaluación, otorga una herramienta poderosa para identificar el cumplimiento de metas por parte del sistema. Además, facilita la rendición de cuentas y transparencia de los resultados.

No obstante, y con el punto de vista puesto en la finalidad de la mejora del sistema, puede resultar insuficiente dado que ante preguntas respondidas mediante los indicadores del PAE que arrojan una valoración mejorable del sistema, el propio PAE puede no ser capaz de ofrecer una explicación clara de los mecanismos y lógica causal interna de los programas que han provocado tales resultados ni de las oportunidades concretas de mejora.

En este sentido, y en palabras de la evaluadora C. Weiss, necesitamos ahondar en “[...] *La cadena de asunciones que explican cómo las actividades conducen paso por paso a los resultados esperados*” (Weiss, 1998).

Como ejemplos, podemos apuntar los indicadores CAL03. % de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad y el ECA05. Tasa de multiparticipación.

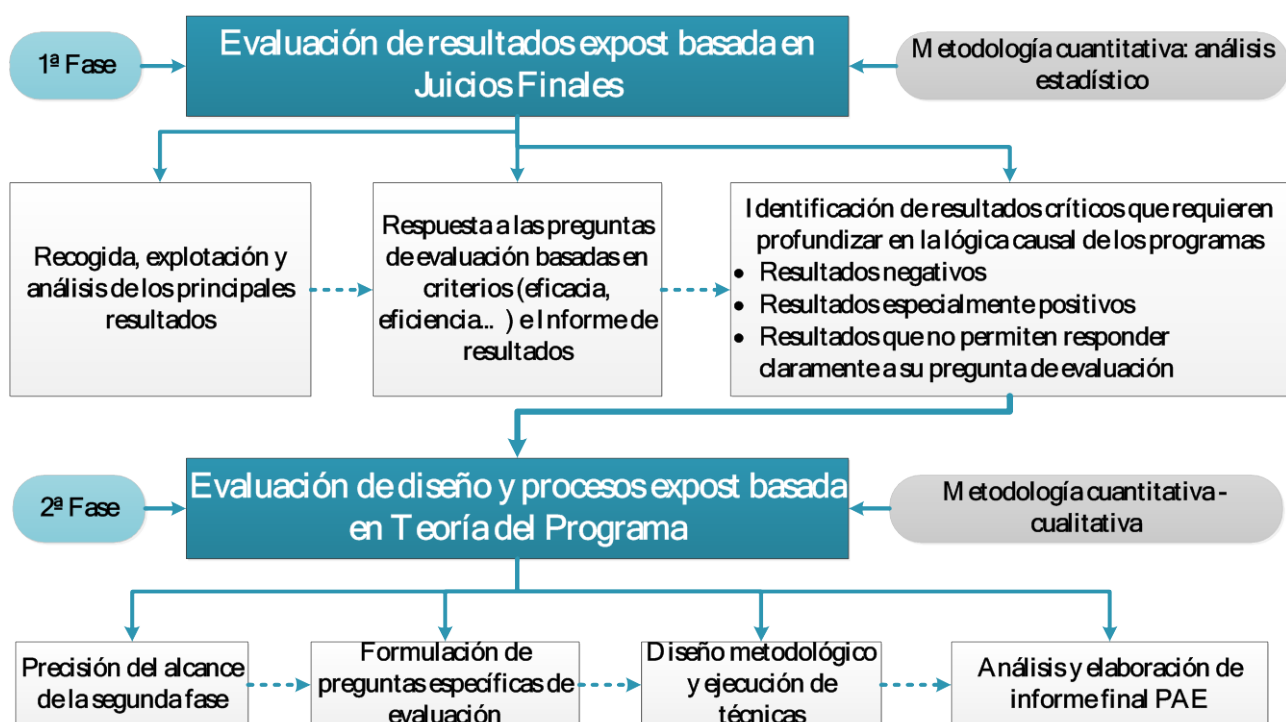
En ambos casos, centrados el primero en la calidad del diseño de la oferta formativa y el segundo en la eficiencia en la distribución de recursos y la cobertura de formación, un valor alto o bajo no necesariamente implica un mal desempeño del Sistema en su conjunto, siendo preciso poder explicar el mismo profundizando en la evaluación, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas, de forma que podamos comprender si efectivamente nos hallamos ante un mejorable desempeño y, además, cuál es la causa específica dentro de la lógica de funcionamiento de los programas que provoca ese resultado (tanto por modalidad como por agente del SNE).

Una vez expresada la necesidad de complementar el actual enfoque de evaluación, es necesario apuntar cómo integrar metodológicamente esta propuesta en el enfoque actual del PAE.

En esencia, se promueve desarrollar una primera fase de evaluación basada en juicios finales, de corte cuantitativo para, una vez identificados los ámbitos e indicadores más críticos (por su valor como buena práctica o su especial resultado negativo), desplegar una segunda fase, de índole cualitativa y cuantitativa que permita comprender esos resultados, responder definitivamente sobre ese positivo o negativo resultado, formular propuestas de mejora concretas y elevar a buena práctica el desempeño de los programas promovidos por los diferentes agentes del sistema.

En todo caso, esta propuesta de evaluación en dos fases es perfectamente compatible con el modelado de procesos de evaluación que se propone posteriormente para dar respuesta a las exigencias evaluativas expresadas en el reciente cambio legislativo del Subsistema.

A continuación se muestra un gráfico que representa, de forma simplificada, el ciclo de evaluación en dos fases que se propone:



La propuesta metodológica y técnica, tentativa, a falta de conocer el alcance definitivo así como los criterios y dimensiones de evaluación que formarán parte de próximos PAEs, es:

— **Metodología cuantitativa:**

- Encuesta dirigida a participantes de formación, empresas, agentes sociales, entidades de formación y gestores públicos del SNE.
- Análisis estadístico de bases de datos propias de los diferentes agentes del SNE, que incluyan los ciclos de diseño, programación, ejecución, gestión, seguimiento, justificación y liquidación.
- Análisis estadístico de métricas asociadas al mercado laboral, comportamiento empresarial y principales resultados económicos.

— **Metodología cualitativa:**

- Entrevistas en profundidad a responsables de la programación en los diferentes agentes del SNE.

- Análisis documental de textos legales y técnicos que evidencien o sustenten el diseño, la ejecución y la evaluación de los diferentes programas.

De nuevo, indicar que aquí sólo se apunta un posible repertorio de técnicas que deben ser concretadas, en cuanto a tipología y alcance, en función de la definición previa de la primera fase de evaluación de resultados basada en juicios finales.

4.1.2 Propuesta de mejora Nº 2. Cambio en el proceso de definición de las necesidades evaluativas y la matriz de evaluación del PAE: Dimensiones, criterios, preguntas, indicadores, estándares, fuentes y técnicas

Una vez analizada en profundidad la metodología de evaluación del PAE, se propone aportar aún más robustez metodológica al proceso evaluativo mediante el ejercicio de reflexión previo que permita cumplir con la siguiente secuencia de conocimiento:

- 1ª. Definición clara de las dimensiones (diseño, procesos, estructura y resultados) y criterios de evaluación que constituyen las necesidades de información del PAE.
- 2ª. Redacción de preguntas concretas de evaluación.
- 3ª. Formulación del repertorio de indicadores y estándares.
- 4ª. Selección de fuentes, métodos y técnicas de recogida de información.

En efecto, en cualquiera de las dos fases apuntadas en la propuesta anterior, y aun manteniendo la metodología actual del PAE, este equipo evaluador considera necesario precisar con mayor grado de detalle **cuáles son las preguntas a las que se pretende dar respuesta mediante este ejercicio evaluador**, realizando a partir de esa primera determinación, la operacionalización en indicadores, estándares, técnicas y fuentes siguiendo esa secuencia lógica de trabajo.

Para ilustrar esta propuesta de mejora, conviene apuntar en este momento una definición nítida de la Evaluación de programas como disciplina que se encarga de: “[...] *Recoger y analizar sistemáticamente una información que nos permita determinar el valor o mérito o de algo (Stufflebeam y Shinkfield, 1987)*”.

A estos efectos, la definición de indicadores debe constituir necesariamente un ejercicio posterior a la definición previa de **qué hace valioso un programa y qué, de todo eso, quiero juzgar**. Estas dos preguntas, redactadas aquí de forma coloquial para facilitar su comprensión, deben constituir la primera, principal e imprescindible tarea antes de proceder a definir los indicadores de evaluación.

Dicho de otra forma, la existencia de indicadores que *hablen* de un programa pero que *ni definan claramente el valor del mismo* ni permitan *juzgarlo*, no deben formar parte del plan de evaluación. Podrán constituir información interesante a efectos de descripción de programas, seguimiento, transparencia, visibilidad o difusión del mismo, pero no sirven para enjuiciarlo.

En este sentido, de la lectura de la actual definición de criterios de evaluación, indicadores y orientaciones para la interpretación de los indicadores establecida en el PAE 2012-2013, es posible identificar en mayor o menor medida las siguientes acciones de mejora:

- **Desdoblarse en criterios de valor más concretos y comprensibles los actuales, para definir de forma más clara qué hace valiosa la formación profesional para el empleo.**

Como ejemplo, indicamos a continuación el criterio Eficacia (ECA). En él se abordan aspectos que podrían responder más bien a la eficiencia (ECA05), otros asociados a la cobertura (ECA11 y ECA12), otros que son estrictamente descriptivos (ECA06), mientras que otros están dirigidos a

medir el grado de cumplimiento de los objetivos del programa, esto es, la eficacia (ECA08, ECA09 y ECA10).

- **Redactar con precisión las preguntas de evaluación asociadas a cada criterio. De esta forma podremos evaluar la calidad de los indicadores actuales y de los de futura redacción haciendo el siguiente análisis: cada uno o en conjunto, ¿sirven para responder a una pregunta concreta de evaluación? En caso contrario, ¿deben ser suprimidos o encuadrados en otro instrumento o sección, estrictamente descriptivo o de seguimiento del Sistema?**

Para ilustrar este aspecto, es posible tomar como ejemplo el criterio eficiencia dentro de la actual metodología PAE. Tal y como se deduce de su descripción, pretende “[...] *determinar el grado de optimización del resultado obtenido en relación con los recursos económicos y medios empleados*”.

En este sentido, las preguntas concretas que pueden responder a este enfoque son múltiples, y cada una de ellas empleando potenciales indicadores muy diferentes. Apuntamos aquí algunas de ellas:

- ¿En qué grado se han reducido los costes globales del Subsistema mediante la rebaja del coste hora de formación financiada mediante las diferentes programaciones?
- ¿En qué medida se ha promovido un ahorro global y unitario de costes en la ejecución de formación anual del conjunto del Subsistema de Formación Profesional en España?
- ¿Se ha mejorado la eficiencia, adecuando los costes máximos de formación al funcionamiento del mercado de la formación profesional para el empleo?
- ¿Se encuentra una adecuada relación entre los mayores o menores costes del Subsistema y el grado de impacto alcanzado que se obtiene en las diferentes programaciones?
- ¿Existe un suficiente retorno de la inversión del Subsistema mediante el análisis de coste-beneficio de los programas?

Tomando este ejemplo como punto de partida, y a modo de conclusión, indicar que tras una definición precisa de qué preguntas se desea responder para enjuiciar el Subsistema, en cada criterio de evaluación, será mucho más sencillo definir indicadores concretos y, posteriormente, poder enjuiciar claramente el desempeño del Subsistema.

- **Transformar indicadores de carácter descriptivo en evaluativo, mediante la modificación de su método de cálculo facilitando con ello un enjuiciamiento directo y sencillo.**

Como ejemplo de ello, es posible analizar el indicador CAL02. % de certificados de profesionalidad con centros acreditados. Este indicador, muestra alternativas a la actual redacción que facilitarían su empleo como elemento de juicio. Ejemplos:

- % de certificados de profesionalidad que disponen de centros acreditados en todas las Comunidades Autónomas.

De esta forma podremos enjuiciar la cobertura *real* en el conjunto del Subsistema.

- % de certificados de profesionalidad que disponen de centros acreditados y que además han presentado programación de formación en el marco del Subsistema de FPE y/o mediante financiación privada.

De esta manera se podría enjuiciar el grado de coherencia entre los esfuerzos de acreditación del sector de centros de formación y cómo las programaciones aprovechan la existencia de nuevas familias y áreas profesionales acreditadas.

Además permitiría apreciar la tendencia en la demanda de formación existente sin financiación pública, cuestión relevante para contrastar las decisiones de priorización de formación.

- % de incremento de acreditación de centros en certificados de profesionalidad según tendencias del mercado laboral, regulación del desempeño de una profesión y programación subvencionada anual.

De esta forma podríamos enjuiciar en qué medida los esfuerzos de acreditación están motivados por el impacto de una cualificación en el acceso al empleo, por exigencia legal para el desempeño de una profesión o por las probabilidades de acceder a formación subvencionada.

Está relación, en ningún caso exhaustiva, permite ilustrar la utilidad de una definición *evaluativa*, de los indicadores asociados al PAE.

- **Generalizar la aplicación de estándares sobre cada indicador de forma que se permita una valoración positiva o negativa del desempeño del Subsistema.**

En este sentido, es necesario indicar la utilidad de establecer estándares claros, estos son, medida del indicador que constituye el umbral a partir del cual valoraremos de forma positiva o negativa el mismo, dando con ello respuesta a la pregunta de evaluación formulada.

El uso de series temporales, la comparación inter-programas, la formulación de un estándar externo al Subsistema de formación o el empleo de un objetivo mínimo asumido son algunas de las formas que facilitan asociar de forma sistemática al indicador su estándar.

En esencia, permitirá a los responsables del SNE comunicar con claridad, ***qué se ha de entender por un resultado positivo del Subsistema, en cada criterio evaluado.***

- **Incorporar desagregaciones complementarias que permitan profundizar en el análisis de resultados de los indicadores incluidos.**

Como parte del trabajo de fortalecimiento de la metodología de evaluación, se citan a continuación algunas nuevas variables de análisis que permitirán extraer conclusiones de mayor valor y claridad en cuanto a los resultados del subsistema:

- Tipología de acciones formativas por su contenido y competencias profesionales que desarrollan: acciones transversales y técnicas – específicas.
- Sector de actividad de procedencia de los trabajadores ocupados participantes.
- Situación laboral de los participantes en formación.

4.1.3 Propuesta de mejora Nº 3. Redefinición de los criterios de evaluación aplicados en el PAE: inclusión específica de la Cobertura y Adecuación

En primer lugar, definamos de forma somera ambos criterios:

- **Cobertura:** La cobertura evalúa si el Subsistema alcanza a los trabajadores, ocupados o desempleados y empresas a los que se pretende llegar y el porqué de las barreras de entrada o brechas de acceso que puedan existir.
- **Adecuación:** La adecuación evalúa el grado de adaptación a las necesidades reales de los actores del mercado laboral para garantizar el cumplimiento de los objetivos finales del

Subsistema, en términos de la propia Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en su artículo 2, *Fines del sistema*:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

La inclusión de estos dos criterios no significa, en absoluto, que dentro del repertorio de indicadores empleados hasta el momento no hayan sido abordados ambos elementos de valor de los programas: Prueba de ello son los indicadores actuales, en relación a la cobertura: ECA11, ECA12 y ECA13. De igual modo, en el ámbito de la adecuación de los programas, se encuentran indicadores que no siendo tal vez por sí solos suficientes como para emitir un juicio claro sobre esa deseable adecuación, sí pueden ser componentes parciales. Como tales se pueden citar REA02, ECA02, ECA06, entre otros.

Los motivos de esta propuesta hay que encontrarlos, por un lado, en la aparente necesidad de clarificar y precisar los criterios de evaluación como formas imprescindibles de definir el valor de un programa de forma que tengan un sentido claro y concreto. Así, el criterio Eficacia del actual PAE resulta muy ambicioso con un volumen muy alto de indicadores sobre ámbitos diferentes que pueden hacer perder claridad en cuanto a lo que se pretende conocer y juzgar.

Por otro lado, especialmente en el terreno de la adecuación, permite abrir un importante campo de evaluación que probablemente requiere de un refuerzo en futuros planes de evaluación como lo es la evaluación del diseño de la formación programada: detección de necesidades, coherencia pedagógica e idoneidad de recursos, modalidades y metodologías, entre otros aspectos clave.

Adicionalmente, y en línea con lo establecido en la reciente Ley de Reforma del Subsistema, permitiría prestar un valioso servicio a lo que en aquella se define en sus artículos 4. *Prospección y detección de necesidades formativas* y 5. *Escenario plurianual*.

Ese valor añadido del PAE de cara al despliegue de los nuevos instrumentos del Sistema de formación profesional para el empleo en España que contempla la Ley constituye una externalidad positiva muy relevante, puesto que conecta dos elementos inseparables, la evaluación y la toma de decisiones para la mejora de las iniciativas y programas.

4.1.4 Propuesta de mejora Nº 4. Replanteamiento de los indicadores de impacto IMP01, IMP02, IMP03, IMP05 y IMP06 asociados a resultados de la formación en términos de acceso o mantenimiento del empleo

En relación a este repertorio de indicadores específicos asociados a la consecución de los objetivos últimos de la formación desde la perspectiva de los trabajadores desempleados participantes, trasladamos a continuación una serie específica de recomendaciones, de posible aplicación a todos ellos.

- **Asegurar que el acceso al empleo o el mantenimiento del puesto de trabajo están provocados por la formación cursada, esto es, que las tasas de inserción laboral son**

atribuibles a una influencia directa y clara de la formación en el resultado positivo obtenido.

Para poder reforzar la validez de este repertorio de indicadores procedería realizar una elección metodológica de entre estas dos modalidades de evaluación de impacto:

- a. **Evaluación de impacto basada en la utilización de Grupo de Comparación (grupo de control) o evolución en el tiempo (series temporales)** optando por un diseño cuasi-experimental dentro de las lógicas basadas en el azar.
- b. **Evaluación de impacto basado en la Modelización.** Identificación de posibles variables intervinientes en el resultado observado (acceso al empleo o mantenimiento del mismo), control estadístico de las mismas y establecimiento de la contribución real del programa de formación a través de la correlación o asociación.

Dado el carácter propositivo de este informe, y no tanto metodológico, no se incluye una descripción detallada de cada uno de estos métodos, aunque se apunta a continuación la principal fortaleza del Subsistema para afrontar con garantías ambos enfoques.

El SNE dispone, mediante sus diferentes bases de datos integradas, de un ingente y exhaustivo volumen de datos descriptivos de los trabajadores desempleados: su trayectoria profesional, las características de su demanda de empleo, sus circunstancias personales, el tipo de formación realizada, las ocupaciones profesionales a las que se dirige, el empleo al que accede...

La fortaleza de dichos datos, accesible mediante las BBDD *contratos, demandas, ficheros trimestrales de la seguridad social* y los *registros de formación*, constituye el elemento necesario para evaluar el comportamiento en relación al empleo, de forma razonablemente precisa, de los participantes en formación en relación a aquellos desempleados que, en condiciones comparables, no participaron en la formación.

Esta es la base para poder asegurar el efecto neto que la formación tiene en aquellos que participan en ella. En caso contrario, el grado de incertidumbre que presenta este repertorio de indicadores de impacto limita notablemente la posibilidad de evidenciar el efecto positivo de la formación en el empleo, puesto que no identifican ni controlan otras variables que han podido contribuir a alcanzar ese resultado.

A pesar de la complejidad técnica y metodológica que presentan ambos enfoques, con diferentes posibilidades y alternativas en las que profundizar, constituyen un necesario y realizable reto para poder poner en valor, con el grado suficiente de certeza, la importancia de la formación como dinamizadora del mercado laboral.

- **Asociar la Clasificación Nacional de Ocupaciones y el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, realizando un análisis de trazabilidad, para poder evaluar el nivel de inserción que la formación en cada familia y área profesional provoca, específicamente, en las ocupaciones o actividades profesionales concretas a las que se dirige la formación.**

Tratar de evaluar el impacto vinculando el contenido de la formación cursada y el tipo de empleo al que accede el participante resulta clave para poder asegurar el efecto real de la formación. Esto es, aunque existe un indudable efecto positivo en la empleabilidad con carácter general de los participantes en formación, esencialmente se parte de la hipótesis de que el impacto en la inserción laboral tiene que ver con el contenido de la formación cursada y por tanto las competencias profesionales adquiridas.

Dicho de forma coloquial: *un curso de formación que enseña una profesión, debe facilitar, principalmente, el acceso al empleo en dicha profesión.*

Este ejercicio de trazabilidad, a pesar de presentar importantes limitaciones técnicas inherentes dada la diferente naturaleza de ambos ficheros, ya ha sido testado con anterioridad por algunos agentes del SNE con buenos resultados. Completando esa experiencia previa, y aprovechando con ello las lecciones aprendidas, se produciría un avance decisivo para evidenciar el impacto real en la inserción laboral de los trabajadores desempleados participantes en el Sistema.

- **Evaluar, empleando los ficheros trimestrales redundantes de afiliación de la Seguridad Social, la variable duración del empleo como factor de calidad del empleo al que se accede tras la formación.**

Tal y como se indica, y a pesar de las complejidades del procesamiento de tal volumen de *big data*, resulta un proyecto muy interesante para profundizar en un aspecto clave de todo itinerario de inserción laboral, esto es, el grado de estabilidad del empleo como mecanismo de arraigo y afianzamiento del proceso.

De esta forma, mediante la estadística de contratación y la de afiliación es posible aproximarse, no sólo al tipo de empleo y su relación con la formación, sino el grado de estabilidad del mismo.

4.1.5 Propuesta de mejora Nº 5. Integración en el PAE de la estructura de indicadores incluidos en el PAPE, para incorporar a la evaluación el grado de consecución de los objetivos indicados en los componentes relacionados con la formación

En primer lugar resulta necesario destacar el trabajo previo de análisis e integración del repertorio de indicadores del PAE 2011 con los componentes de formación definidos en el PAPE 2014 que el Grupo de trabajo para la elaboración del Plan Anual de Evaluación, conformado por miembros de todos los agentes del SNE, realizó con anterioridad a la aprobación del Plan de Evaluación 2012-2013.

Este trabajo previo ha permitido dar robustez al repertorio de indicadores del PAE incluyendo específicamente alguno de nueva creación presente como componente del PAPE.

Reconociendo en todo caso la diferente finalidad de ambos instrumentos, el Plan de Evaluación y el Plan Anual de Política de Empleo, **resulta recomendable incorporar al plan de evaluación, la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos a los que todos los agentes del SNE se comprometen en los diferentes componentes asociados al objetivo estratégico “Mejora de la calidad de la formación profesional” y a los objetivos estructurales del eje 2 Formación.**

En este sentido, es necesario indicar que aun cuando la evaluación de eficacia no puede simplemente restringirse a la medición de los objetivos definidos al formular una política, programa o proyecto, dado que los *ouputs* y *outcomes*, deseados o no, pueden ser mucho mayores y diversos, en todo caso sí debe incluir una valoración específica sobre cómo dicha política, programa y proyecto ha cumplido con los objetivos que se había marcado.

Por tanto, para profundizar en la evaluación de eficacia, esto es, de consecución de los objetivos formulados en un programa, resulta viable y crítico la inclusión de una pregunta de evaluación específica y un/os indicador/es asociado/s al grado de cumplimiento de esos objetivos por cada agente del SNE en los futuros planes de evaluación.

Además, contribuiría decisivamente al cumplimiento de la finalidad de rendición de cuentas y transparencia del sistema, trasladando de forma abierta a la sociedad los niveles de compromiso asumidos por los agentes del SNE y el grado de cumplimiento de los mismos, identificando a su vez limitaciones, fortalezas y nuevos retos asumibles.

4.1.6 Propuesta de mejora N° 6. Otras mejoras técnicas concretas asociadas a indicadores específicos

Con carácter general, indicamos que siguiendo la propuesta metodológica descrita anteriormente, la definición final de los indicadores integrados en el PAE debe estar supeditada a las preguntas de evaluación que formen parte de las necesidades de evaluación definidas. Por ello, no es objeto de este epígrafe la inclusión de un nuevo repertorio de indicadores, sino ofrecer una alternativa a aquellos problemas técnicos en la definición de algunos de los existentes que permitirían una mejor comprensión de los resultados.

- **Propuesta de mejora para el indicador CAL01, asociado a la explotación del cuestionario de evaluación de la calidad de la formación.**

Como se indicaba en la pregunta de evaluación incluida en la sección de enjuiciamiento del plan, el indicador CAL01, que muestra unos resultados excelentes en términos de satisfacción final global, puede servir de fuente adicional de información en términos de diagnóstico de necesidades de mejora de los programas de formación.

Sin embargo, la utilización como indicador del promedio global, aun contemplando variables de desagregación, provoca un efecto uniformador en los resultados que hace difícil identificar ámbitos con necesidad de mejora o a los que prestar especial atención.

En efecto, el uso del promedio, sin analizar la desviación que muestran los valores, no permite identificar en qué medida ese valor se ha obtenido de forma generalizada en las diferentes programaciones, es decir, si se ha alcanzado el deseable grado de homogeneidad en los niveles de satisfacción alcanzados o por el contrario existen *bolsas importantes de insatisfacción*, localizables, pero que a consecuencia del cálculo de la media aritmética se convierten en *invisibles*.

Por ello, se propone complementar el análisis de la media estadística con alguna de estas dos opciones:

- % de cursos de formación cuyo valor promedio de satisfacción sea inferior a un estándar definido.
- % de cursos de formación que presentan en la pregunta de “grado de satisfacción general con el curso”, un % de respuestas con valores 1 y 2 (insatisfacción) superiores a un estándar definido.

Ambas alternativas, complementarias al valor promedio del indicador CAL01, aportarían claridad sobre el grado de homogeneidad que se está alcanzando en la percepción de calidad de los participantes así como iluminaría sobre dónde se ubican los principales resultados de insatisfacción para el conjunto del Subsistema.

- **Propuesta de modificación del texto que define el indicador ECA05. Tasa de multiparticipación.**

Se propone modificar la definición que dicho indicador presenta en el Plan Anual de Evaluación para adecuarla al método de cálculo establecido y, por tanto, al significado de la información que ofrece.

En efecto, el indicador dice literalmente: Personas que realizan más de una acción formativa en el año objeto de evaluación expresado en tanto por uno.

Sin embargo, el método de cálculo establecido es el siguiente: N° participantes / N° de personas con distinto identificador de persona física.

Analizando la definición y su método de cálculo, se puede comprobar como ambas son discordantes, ya que para extraer las personas que realizan más de una acción formativa, sería necesario identificar aquellos participantes que realizan dos o más acciones y, posteriormente, hacer un recuento de esos participantes con identificadores únicos.

Para calcularlo en términos de porcentaje sobre el total de participantes en el Subsistema, que quizás sería más comprensible, se dividiría ese recuento entre el nº de personas con distinto identificador de persona física participantes en la formación. De esta forma, se podría interpretar de la siguiente forma: *el X% de las personas que participan en el plan realizan más de una acción formativa.*

Sin embargo, tal y como está establecido el método de cálculo, el indicador pretende establecer un ratio *participaciones/personas*, esto es, “cada persona con identificador distinto realiza, de media, X,X participaciones (cursos) en el plan”.

Por ello, y para que este método de cálculo, muy útil para valorar la concentración de recursos de formación, disponga de una definición acorde con su significado, se propone sustituir la actual por la siguiente: “Nº medio de cursos realizados por cada persona formada con distinto identificador”.

– Propuesta de modificación de la base de cálculo de los indicadores ECA01 y ECI01.

En relación a ambos indicadores, sobre los que parece existir consenso en relación a sus problemas como fuente de información fiable, específicamente en la formación promovida en el ámbito de oferta por las comunidades autónomas, resulta necesario hacer un análisis diferencial, ya que aunque ambas utilizan en su cálculo las “obligaciones reconocidas”, fuente principal del problema, las soluciones que se pueden aportar son diferentes.

En todo caso, conviene aquí aclarar que los problemas en el uso de las “obligaciones reconocidas” como parte de ambos indicadores radica en que este concepto, esto es, “*los estados justificativos de la gestión de subvenciones en materia de formación [...]*”, conlleva necesariamente un sesgo que dificulta su análisis de forma comparada entre los diferentes agentes del Sistema Nacional de Empleo.

Este hecho se produce dado que el estado de justificación económica de las diferentes convocatorias de formación no necesariamente coincide con el año natural objeto de evaluación. De esta forma, al no incluir esos costes que aún se encuentran en fase de tramitación, el valor de las obligaciones reconocidas puede resultar notablemente minusvalorado en algunas modalidades de formación y agentes del SNE.

ECI01. Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de Oferta.

Este indicador pretende medir el coste unitario (hora de formación por participante) de la formación.

Por ello, y dados los problemas de ajuste provocados por las convocatorias de ayudas, que no necesariamente iniciarán y finalizarán con el año natural, se propone desvincular de estas el cálculo del coste participante/hora.

De esta forma, al no incorporarse ni las obligaciones reconocidas, ni los pagos efectivamente librados, ni los importes justificados o liquidados, conceptos todos vinculados a los estados de tramitación de las ayudas, sería posible establecer, realmente, qué coste teórico va a suponer para los recursos públicos, por participante y hora, la formación realizada en cada año objeto del PAE.

En esta propuesta, entonces, el método de cálculo del indicador plantea mantener el mismo denominador: **“Sumatorio del nº de participantes que finaliza cada AF por la duración en horas de cada acción formativa.”**

Para que el numerador pueda ser coherente con esa formación efectiva realizada durante ese año natural (sin estar necesariamente vinculado con las convocatorias de ese año natural), se propone el uso del siguiente método de cálculo: **“Sumatorio del producto del nº de participantes que finaliza cada AF en el año de evaluación, por la duración en horas de cada acción formativa y por el coste unitario de concesión de la ayudas de cada acción formativa.”**

De esta forma, se homogeneizan las magnitudes a considerar, esto es, el coste efectivo de la formación de cada año, puesto que tanto en el numerador como en el denominador se utiliza como base de cálculo las participaciones en formación anuales, sean de la convocatoria del año en curso o del anterior.

Dado que no es posible un indicador perfecto, la propuesta escogida encuentra una debilidad, esto es, que en la fase de justificación y aún en la liquidación, las ayudas que finalmente queden reconocidas sean inferiores a las que teóricamente se adjudicaron para esos participantes que finalizan.

Tras analizar diferentes alternativas, se entiende que es posible asumir esa debilidad, ya que aunque se pierda en cierta medida la exactitud del coste real que finalmente supondrá para los recursos públicos, la aproximación al mismo será suficientemente realista como para tener utilidad como indicador de evaluación.

ECA01. Grado de ejecución financiera, aplicado sólo a la formación de oferta.

A diferencia del anterior indicador, en este caso, y para la modalidad de oferta, se propone seguir manteniendo la vinculación, en lo referido al presupuesto ejecutado, a los costes que cada convocatoria ha supuesto. Optar por esta fórmula radica en el hecho de que las convocatorias de ayudas son el instrumento anual de los agentes del SNE para desarrollar la política de formación que ha quedado financiada en cada presupuesto anual.

Si se mezclara presupuesto anual con costes correspondientes a programas de años naturales diferentes, se perdería la posibilidad de valorar cuán eficaz se está siendo en la prestación de los servicios de formación a partir de los objetivos planteados en la asignación presupuestaria.

No obstante, y en función del significado de fondo a evaluar, se abren dos posibilidades.

- 1. Si se pretende conocer en qué medida los agentes del Sistema Nacional de Empleo han sido capaces de desplegar los fondos presupuestados en el año para el que se presupuestan, como medida de valor de su capacidad de programación y gestión:**

En este supuesto, y dado que con bastante probabilidad ni las obligaciones reconocidas, ni los pagos librados ni los costes justificados o liquidados podrán recoger la información completa de cada convocatoria en el momento de realización del PAE correspondiente a ese año, se propone mantener la actual definición del denominador del indicador y la siguiente para el numerador: **“Sumatorio del producto del nº de participantes que han finalizado las acciones formativas financiadas en esa convocatoria de ayudas en el año de evaluación, por la duración en horas de cada acción formativa y por el coste unitario de concesión de la ayudas de cada acción formativa.”**

De esta forma, y asumiendo la misma debilidad ya referida para el ECI01, será posible evaluar de forma bastante precisa la capacidad de los agentes del SNE para lograr que el presupuesto asignado para un año natural se haya traducido, de forma real, en formación prestada para los trabajadores ocupados o desempleados en su ámbito de gestión en ese año natural.

2. Si se pretende conocer en qué medida los fondos anuales asignados finalmente han sido ejecutados:

Para este supuesto, la propuesta que se presenta asume que este indicador en particular no puede ser objeto de evaluación durante el año natural siguiente al que correspondería según presupuesto asignado.

Efectivamente, y asumiendo que las convocatorias de ayudas no terminarán de forma homogénea e incluyendo su fase de justificación de costes, liquidación y pago en ese año natural, se propone que la medición de este indicador se produzca en el PAE correspondiente al segundo año posterior al del presupuesto asignado a evaluar.

A modo de ejemplo, se propondría evaluar el grado de ejecución del presupuesto asignado para la formación de oferta en 2014, en el PAE 2016.

Aun siendo conscientes de la salvedad que esto provoca en relación al resto de indicadores, esta alternativa permitiría incorporar como posible método de cálculo alguno de los que realmente pueden describir los costes finales exactos que habrá supuesto la formación correspondiente al presupuesto asignado que se quiere evaluar.

Asumido este desfase temporal, se propone mantener igualmente el denominador tal y como está definido y valorar alguna de las siguientes alternativas de cálculo para la definición del numerador:

- Costes justificados correspondientes a las convocatorias desarrolladas con cargo al presupuesto asignado a evaluar.
- Pagos efectivamente librados correspondientes a las convocatorias desarrolladas con cargo al presupuesto asignado a evaluar.
- Ayuda liquidada correspondiente a las convocatorias desarrolladas con cargo al presupuesto asignado a evaluar.

La elección del método de cálculo dependerá, en este caso, de la disponibilidad de la información precisa que todos los agentes del Sistema Nacional de Empleo tengan en el momento de la evaluación.

4.1.7 Propuesta de mejora Nº 7. Recomendaciones para el proceso de extracción, sistematización y envío de datos entre los diferentes agentes del SNE y el SEPE

La metodología del actual Plan de Evaluación, las herramientas definidas y el desempeño de los equipos de trabajo responsables de la recogida y tratamiento de datos de todos los agentes del SNE, especialmente del SEPE, han demostrado un nivel muy alto de eficacia en la extracción y tratamiento de los datos, íntegros, que forman parte del PAE.

Sólo en el PAE 2012-2013 ha sido posible la explotación de más de 55.000 datos procedentes de muy diversas fuentes de información.

Si se añade a lo anterior las importantes limitaciones dada la complejidad de los datos, la fragmentación de los sistemas de información y el número tan alto de interlocutores, resulta extraordinario el trabajo realizado hasta el momento, aunque también, y precisamente por esa experiencia acumulada, puede resultar de interés tomar en consideración algunas sugerencias que permitan simplificar el trabajo de extracción y consolidación de la información.

La importante carga de trabajo no automatizado que implica la recogida de información constituye una debilidad que merma la capacidad de los equipos para afrontar el estudio, análisis y valoración de la información, en definitiva, su potencial analítico y evaluador.

En definitiva, *ganar tiempo para las funciones evaluadoras de mayor valor añadido minimizando la carga estrictamente administrativa.*

Para ello, los proyectos ya en marcha de desarrollo e integración de sistemas con el SISPE como instrumento clave para una mejor explotación de todos los datos del Subsistema constituyen un significativo acierto en el que perseverar.

No obstante, y dado que los proyectos complejos de desarrollo de software tienen unos tiempos de ejecución y madurez prolongados, **las aportaciones que aquí se realizan se refieren al periodo en el que siga siendo necesaria la extracción y envío de datos por parte de los agentes del SNE y la consolidación de todos ellos.**

— **En relación a la recogida de datos procedentes de los agentes del SNE.**

Se propone la utilización de un software específico para la remisión de cuestionarios on-line, de entre los muchos existentes en el mercado y con fiabilidad contrastada, **que permita el envío a cada agente del Subsistema del mismo cuestionario solicitando la totalidad de datos, cuya cumplimentación vía web permitirá unificar en el mismo fichero de forma automática**, sin tratamientos manuales, **todos los datos que aquellos deban remitir.**

Adicionalmente, este instrumento permite controlar los plazos de envío de información y el estado de cumplimentación del mismo por parte de cada agente del SNE.

De esta forma, dejaría de ser necesario el archivo y verificación de sucesivos ficheros electrónicos en formato hoja de cálculo dado el riesgo de pérdida o modificación de datos que este método produce de forma inevitable.

Por otro lado, permitiría integrar sin manipulación manual todos los datos en el mismo fichero, en formato tabla de datos, facilitando con ello su importación a otros sistemas de explotación estadística o base de datos relacional, dotando de mayor seguridad el proceso de gestión de los datos.

— **En relación a la validación previa de los datos tras su envío por los agentes del SNE.**

De forma complementaria a la propuesta anterior, **resultaría conveniente desarrollar, en aplicación ofimática hoja de cálculo o base de datos, una herramienta de validación previa de datos que detecte de forma automática las inconsistencias** (datos en formato incorrecto, desagregaciones incoherentes, incongruencias en las magnitudes entre de los valores expresados en indicadores vinculados...) **que de forma inevitable se producen dado lo ingente de los datos requeridos a los agentes del SNE.**

Tras la exportación de los datos remitidos por cada Agente del SNE a esta herramienta de validación, se pueden remitir de forma agrupada las subsanaciones a realizar, que se realizarían, previa apertura controlada, en el mismo cuestionario on-line cumplimentado por el usuario con anterioridad.

Ambas propuestas, que tienen carácter complementario, contribuirían como hemos dicho a un mejor y más seguro tratamiento de datos mientras los desarrollos del SISPE en marcha permitan la unificación de datos haciendo innecesaria la transmisión de la información entre agentes del SNE.

4.2 Apuntes de procesos: Sistema de Evaluación Integral de la FPE en España en el contexto de las tendencias establecidas en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral

En el presente epígrafe, se pretende formular de forma tentativa algunas reflexiones y aproximaciones sobre la evolución deseable para el sistema de evaluación de la formación profesional para el empleo en España, enfocadas hacia los objetivos, principios e instrumentos definidos por la reciente reforma legal del sistema.

En primer lugar, resulta significativa por sí misma la incorporación en la Ley reguladora del conjunto del Sistema de dos principios esenciales para un desarrollo estable, estructurado y eficaz de un sistema de evaluación que pueda contribuir decisivamente al cumplimiento de los objetivos de la FPE en España.

Ambos principios son definidos de la siguiente forma en el artículo 3. Principios del Sistema:

f) La calidad, eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.

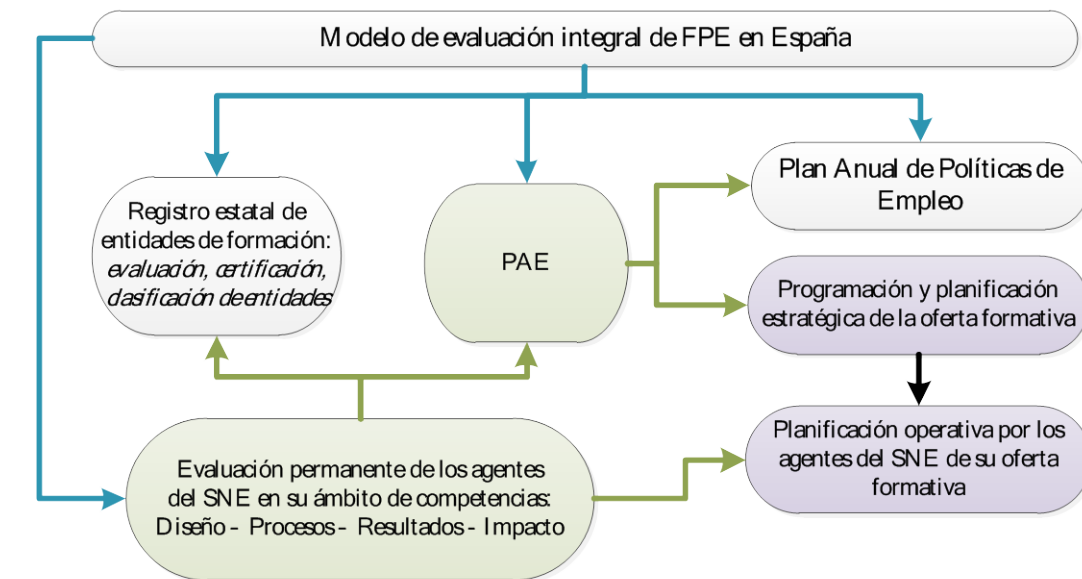
j) La medición del impacto de la formación y compromiso con la mejora continua, mediante el refuerzo de los sistemas de información, el seguimiento y control, así como la evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo, todo ello en el marco de los instrumentos que cuenten con la presencia de la Administración y de las organizaciones empresariales y sindicales.

Su inclusión como principios de la Ley supone un estímulo y mandato para la articulación que posteriormente se haga de los nuevos instrumentos de carácter evaluativo incorporados en el sistema. Igualmente supone un refrendo a las iniciativas que en materia de evaluación ya han sido desarrolladas por los diferentes agentes del SNE.

Si algo añade, desde el punto de vista estratégico, es *la necesidad de articular de forma integrada* esos esfuerzos de evaluación para aprovechar las lecciones aprendidas con anterioridad, *la obligación de ser coherentes en la actividad de evaluación* en el conjunto del Sistema Nacional de Empleo y el *objetivo fundamental de ser eficientes para que la función evaluación redunde de forma intensa en la mejora del sistema.*

Para facilitar la comprensión de este ejercicio de reflexión y formulación de procesos, se propone a continuación, de forma gráfica, un diagrama de flujo que pretende mostrar los procesos de evaluación en interacción con los principales instrumentos del Sistema a partir de los planteamientos de la nueva Ley:

Esbozo de procesos: Sistema de evaluación integral de FPE Tendencias Ley 30/2015, de 9 de Septiembre



➔ Proporciona bases para la definición de los sistemas de evaluación o componentes evaluativos de otros instrumentos

➔ Suministra información de evaluación para mejorar o facilitar el funcionamiento de ese instrumento o proceso del sistema de formación profesional para el empleo

○ Procesos de diseño y planificación de la oferta de formación

○ Procesos y dispositivos específicos de evaluación

4.2.1 Definición de un modelo de evaluación integral de la formación profesional para el empleo en España

Cuando se utiliza el término modelo de evaluación integral, se está planteando la necesidad de desarrollar un marco teórico común que defina, de forma precisa:

- El alcance de la actividad evaluadora a desplegar en el conjunto del sistema.
- La aproximación o enfoque teórico de evaluación que sustenta metodológicamente la evaluación.
- Las dimensiones concretas del diseño, procesos, estructura y resultados de formación objeto de evaluación.
- Las utilidades esperadas de los resultados de evaluación.
- Los criterios de valor compartidos que debe caracterizar a la formación profesional para el empleo en España.
- El repertorio de indicadores, estándares, fuentes y técnicas evaluadoras.
- El mínimo común evaluador asumido por el conjunto de agentes del SNE.

- La integración de las acciones de evaluación permanente en los diferentes órganos de gestión de la formación y el Plan Anual de Evaluación.
- El rol esperado de los diferentes stakeholders en el proceso evaluador, especialmente: agentes del SNE, agentes sociales y entidades de formación.

Con ello, resultará posible comenzar a construir el sistema que permita dar cumplimiento a lo establecido en la citada Ley, específicamente lo indicado en el *artículo 21. Evaluación de la formación: Impacto y eficiencia*, cuando se establece la necesidad de mantener el proceso global de evaluación al que da respuesta el Plan Anual de Evaluación y la responsabilidad de los órganos competentes en la evaluación permanente de la formación en su ámbito de gestión.

4.2.2 Coherencia e integración entre el Plan Anual de Evaluación y los dispositivos de evaluación permanente de los órganos competentes para la programación de la formación profesional para el empleo

Una vez consensuado y aprobado el citado modelo de evaluación integral de la FPE en España, constituye una necesidad en términos de eficiencia que los dispositivos o proyectos de evaluación permanente desplegados por cada agente del SNE sirvan como sustento y fuente principal de información para poder realizar un Plan Anual de Evaluación con alcance global, enfocado hacia los resultados mediante *juicios finales* y hacia la mejora del Subsistema mediante la *teoría del programa*.

Sólo el Plan Anual de Evaluación puede orientar desde el punto de vista estratégico la mejora general del Subsistema: marco legal, instrumentos, agentes, financiación... Pero no podrá realizar esta función sin contar con los resultados de evaluación que le proporcionen los agentes del SNE mediante su actividad sistemática y estable de evaluación permanente en su ámbito de gestión.

Para ello, y tal como apuntábamos al describir el modelo de evaluación integral propuesto, del escenario de *máximos evaluativos*, se debe alcanzar un mínimo común evaluador que, desplegado por cada agente del SNE también quede incorporado al Plan Anual de Evaluación.

De esta forma, ambas acciones y dispositivos de evaluación caminarán de forma paralela, integrada y maximizando los esfuerzos y recursos de todos los agentes del SNE dedicados a la evaluación.

Además, esa integración permitirá trasladar de forma más precisa y sistemática los avances en materia evaluativa de unos agentes del SNE hacia el resto, sirviendo de lecciones aprendidas y permitiendo una mejora global del modelo de evaluación integral del sistema.

En cuanto al contenido y alcance de los dispositivos de evaluación permanente de cada agente del SNE, se lanzan a continuación algunas consideraciones:

- En primer lugar, y como indicábamos al inicio, buscar un mínimo común homogéneo en todos los agentes del Sistema que sirva para alimentar y enriquecer el Plan Anual de Evaluación, los registros de entidades de formación autonómicas y estatal así como la planificación estratégica y operativa de la formación.
- Proceder a un despliegue progresivo, con respaldo de instrumentos de información que faciliten la disponibilidad y explotación ágil y segura de los datos generados para su conversión en información de valor en términos de evaluación.
- Diseñar estos dispositivos de forma que enriquezcan y se fundamenten en los procesos de seguimiento y control que ya desarrollan todos los agentes del sistema.

- Incluir en esa evaluación, los ámbitos de diseño, procesos, estructura y resultados, para aportar una visión integral de la formación y a su vez un enjuiciamiento y recomendaciones concretas y precisas que ayuden a la mejora de todo el ciclo de vida de los programas.
- Incorporar una dinámica que vincule la evaluación y sus recomendaciones con planes de mejora específicos a desplegar y analizar posteriormente por cada agente del sistema.

4.2.3 Retroalimentación de la función evaluación hacia la prospección y detección de necesidades formativas en el marco de un escenario plurianual

Esta apuesta realizada por la Ley para reforzar la capacidad planificadora y anticipadora del Sistema ante las necesidades reales de cualificación profesional y de mejora de la competitividad de las empresas, debe tener una inevitable conexión con los resultados de evaluación que se obtendrán tanto por el Plan Anual de Evaluación como por los dispositivos de evaluación permanente de cada órgano competente.

Además, el impulso decidido hacia una evaluación del impacto y efecto neto que la formación tiene sobre trabajadores y empresas, tal y como establece la propia Ley, constituye otro acicate más para proporcionar cohesión a los procesos de evaluación y planificación, incentivando la apuesta por tipologías, modalidades y contenidos de formación que proporcionen los mejores resultados en términos de impacto.

En este sentido, la evaluación puede proporcionar información de valor en los dos niveles definidos de planificación de la oferta formativa:

- Escenario plurianual marco para la planificación estratégica de la formación.
- Planificación operativa realizada en sus respectivos ámbitos de gestión por los agentes del SNE.

En este sentido, se apuntan aquí algunas de las fuentes de información de valor que la evaluación puede proporcionar en ambos niveles de decisión:

- Información sobre las cualificaciones potencialmente empleadoras atendiendo a los resultados de impacto de la formación.
- Información sobre cualificaciones que han proporcionado un buen resultado en el desarrollo profesional y mantenimiento del empleo de los participantes.
- Información sobre cualificaciones relevantes de cara a la mejora efectiva de la competitividad y productividad de las empresas.
- Información sobre los desajustes de la oferta formativa en relación a las necesidades de los trabajadores y el tejido empresarial.

Todas estas fuentes de información pueden proceder tanto de la evaluación de “diseño” de la formación como de los “resultados e impacto”, por lo que, tras su incorporación en el modelo integral de evaluación descrito al inicio y su ejecución en el PAE y a través de los dispositivos de evaluación permanente, surtirán de información valiosa para la toma de decisiones, estratégica y operativa, en la planificación de la oferta formativa.

De igual modo que en todos los procesos aquí descritos, la clave para el éxito de esta realimentación de los procesos de evaluación y planificación radica en el adecuado desarrollo del *engranaje* de los mismos: tiempos de realización y entrega de los resultados, contenido a proveer, formas de remitir la información...

4.2.4 Aporte de la función evaluación del Sistema Nacional de Empleo al Registro Estatal de Entidades de Formación

Uno de los instrumentos de transparencia y difusión del Sistema que la Ley contempla como fundamentales en este proceso de reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en España es el Registro Estatal de Entidades de Formación.

En relación a este instrumento, el artículo 20. Sistema integrado de información, establece:

[...] Este registro estatal incorporará la información relativa a la calidad y resultados de la formación impartida por las entidades de formación inscritas mediante indicadores objetivos y transparentes.

De esta forma, se establece la necesaria conexión del trabajo evaluativo de los dispositivos de evaluación permanente de los agentes del SNE con el Registro Estatal de Entidades de Formación.

Efectivamente, en términos de transparencia y calidad de cara a los gestores, trabajadores, empresas y la sociedad en su conjunto, esta previsión legal constituye un gran acierto al exigir disponer de información fiable y objetiva que permita evidenciar el grado de desempeño de uno de los principales protagonistas de los procesos de cualificación que participan del sistema, las entidades de formación.

No obstante, y dado que los procesos de acreditación e inscripción así como la evaluación, seguimiento y control de la actividad de estas entidades son responsabilidad de los diferentes agentes del Sistema en su ámbito de gestión, se hace absolutamente necesaria la incorporación, en ese modelo de evaluación integral definido al inicio, de una dimensión del sistema centrada en la evaluación de centros de formación, que incluiríamos en la evaluación de estructura del Sistema.

Esta dimensión deberá incorporar criterios, indicadores y técnicas específicas de forma que los resultados evidenciados sean comparables en los diferentes territorios y, sobre todo, se puedan simplificar en una clasificación con una valoración inequívoca, comparativa y simple.

En relación al contenido de esta dimensión del modelo de evaluación, se proponen a continuación las siguientes aportaciones:

- Generar un marco evaluador de centros que, además de incluir los resultados obtenidos en el seguimiento puntual de las acciones formativas, trascienda hacia el grado de desempeño que demuestran en sus procesos de trabajo como proveedores de formación.
- Incorporar, como ámbitos de evaluación de procesos de los centros, entre otros, los siguientes:
 - Diseño y planificación de la oferta formativa.
 - Recursos materiales e infraestructuras.
 - Recursos didácticos.
 - Evaluación por competencias profesionales.
 - Gestión administrativa.
 - Gestión de los equipos docentes.
 - Vínculo formación y empleo.

Este repertorio de ámbitos de evaluación de proveedores de formación procede del Plan de Calidad de la Formación Profesional para el Empleo en Castilla-La Mancha, de larga trayectoria con resultados muy positivos en el que este equipo evaluador ha participado.

- Añadir un proceso de mejora continua de las entidades de formación interesadas en el desarrollo de sus capacidades como proveedores de formación del Sistema, de forma que asuman compromisos concretos de mejora ante los órganos de control competentes y que posteriormente puedan tener su reconocimiento evidenciando los esfuerzos realizados.
- Incluir información desagregada, a nivel entidad de formación, sobre sus resultados de impacto en los objetivos de empleo, cualificación y competitividad de las empresas que persigue el sistema.
- Emplear las acciones de seguimiento y control que los órganos competentes desarrollan como técnicas básicas para la recogida de información de valor para realizar la evaluación de las entidades, aplicando por tanto una metodología mixta de auditoría y evaluación.
- Definir específicamente un marco de clasificación de entidades de formación, riguroso, objetivo y sencillo, que permita el análisis comparativo de las entidades, la toma de decisiones por los gestores, trabajadores y empresas y que además sirva de impulso para la mejora continua de las entidades.

Estos, entre otros, constituyen algunos de los contenidos que pueden formar parte de esa dimensión de evaluación de entidades de formación.

4.2.5 Formalizar la participación de las organizaciones empresariales y sindicales en la concepción, ejecución y revisión de los procesos de evaluación

La incorporación de los protagonistas del diálogo social de forma activa, precisa y formal en la actividad de evaluación a desplegar en el conjunto del Sistema no constituye solamente una prescripción legal, tal y como se establece en el artículo 21 de la Ley 30/2015, sino que constituye una gran oportunidad dada su especial posición de privilegio para emitir juicio sobre el impacto y resultados que se están obteniendo en la formación.

En este sentido, su papel como mediadores en el mercado laboral con acceso directo a empresas y trabajadores, les otorga la capacidad, muchas veces inaccesible para la Administración o equipos externos evaluadores, de poder conocer en detalle la *realidad* de la formación y sus resultados.

En este sentido, resulta absolutamente coherente con su papel clave en los procesos de definición de la oferta formativa, un rol protagonista en la evaluación del sistema, que podría incluir su cooperación en las siguientes etapas del proceso:

- Diseño y revisión del modelo de evaluación integral de la FPE.
- Participación activa en la definición de los planes anuales de evaluación y dispositivos de evaluación permanente.
- Intervención en la ejecución de técnicas y metodologías de evaluación, especialmente cuando estén dirigidas a obtener información, *de primera mano*, de empresas y trabajadores.
- Enjuiciamiento activo de los resultados de la evaluación y, especialmente, participación en la elaboración de las propuestas concretas de mejora para el sistema.

Estas intervenciones, que aquí solo se apuntan a modo tentativo, pueden convertir a los agentes sociales en aliados muy valiosos para el desarrollo con éxito de la función evaluación del sistema.

4.3 Retos del Sistema de Formación Profesional para el Empleo a partir de los resultados del Plan Anual de Evaluación 2012- 2013

A continuación se expresan en términos de retos y líneas de mejora del Sistema las principales conclusiones obtenidas tras el ejercicio de enjuiciamiento realizado a partir de los datos del Plan Anual de Evaluación 2012 y 2013.

Todos ellos, para su concreción en medidas operativas y asegurar con su despliegue el éxito esperado, requieren de una evaluación complementaria al actual PAE como se ha indicado en los apartados anteriores.

4.3.1 Impulsar la creación y acreditación de entidades de formación para la impartición de certificados de profesionalidad mejorando la representación existente de la totalidad de familias profesionales significativas de cara al empleo

La actual realidad de la red formativa existente demuestra un valioso grado de extensión territorial y sectorial, con un notable impulso apreciable en los últimos años.

Este esfuerzo realizado por el sector de las entidades de formación, sin embargo, parece necesitado de un apoyo más efectivo por parte de las Administraciones competentes para ampliar el repertorio de familias, áreas profesionales y certificados de profesionalidad con un suficiente nivel de centros acreditados con carácter general en el conjunto de los territorios.

Para disminuir el grado de concentración en determinadas familias profesionales de las acreditaciones existentes, se antoja necesario un impulso tanto en el aprovechamiento de estructuras productivas ya existentes como espacios de formación y un apoyo explícito, normativo y presupuestario, a los esfuerzos de inversión de las entidades de formación por crear infraestructuras estables y viables de formación.

4.3.2 Continuar promoviendo la incorporación eficaz de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento en la red formativa del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

Resulta destacable la mejora en la implantación de las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento en el conjunto de la oferta del Sistema mediante los sucesivos cambios promovidos en la regulación legal y en la práctica de la programación por parte de los agentes del SNE.

Para profundizar en esta estrategia es posible identificar tres ámbitos principales de actuación:

- a. Intensificar y agilizar el despliegue efectivo de la red de centros acreditados para la impartición de certificados de profesionalidad mediante formación on-line.
- b. Reforzar la evolución de plataformas y metodologías de teleformación para un aprendizaje práctico, interactivo, orientado a competencias, accesible mediante dispositivos móviles y que fomente la creación y el aprovechamiento de espacios y redes personales de aprendizaje especialmente mediante un uso óptimo del conocimiento existente en la red.
- c. Fortalecer las competencias tecnológicas y de cambio metodológico de los equipos docentes así como la existencia y aprovechamiento de tecnologías del aprendizaje en las aulas.

4.3.3 Mejorar la utilidad de la formación de carácter práctico en las empresas acompañando una mayor cobertura con una duración y contenidos significativos en la adquisición de competencias profesionales

En este caso, resulta también significativa la mejora apreciada en la incorporación de las prácticas profesionales no laborales como instrumento esencial de mejora de aprendizaje y mejora de la empleabilidad de los participantes en el Sistema. Tanto por su implantación de forma más intensa en las modalidades de formación como por la creación de nuevas iniciativas que centran el aprendizaje en los centros de trabajo de las empresas.

No obstante, el incremento en las tasas de cobertura de este tipo de actividades también debe ir acompañado de mejoras en las características y contenido de las prácticas, para alinear su contenido al aprendizaje teórico cursado, además de garantizar una duración suficiente que asegure el entrenamiento de las competencias profesionales buscadas y mejore las oportunidades de acceso al empleo posterior

4.3.4 Incrementar la dotación presupuestaria y cobertura real del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, especialmente en periodos de crisis económica y debilidad del mercado laboral

En línea con lo apreciado en la dotación presupuestaria establecida en el Plan Anual de Política de Empleo durante el ejercicio 2015, la evaluación 2012-2013 realizada ha evidenciado un necesario estímulo de los programas de formación profesional para el empleo que corrija la notable reducción presupuestaria apreciada durante los últimos años de crisis económica en España.

Este incremento en todo caso debe ir acompañado de una mejora de la eficiencia por la consecución de mejores resultados en el aprendizaje e impacto en el empleo y la competitividad de las empresas.

Asegurar y mejorar las tasas de cobertura de la formación constituye un objetivo irrenunciable, asegurando como se indicaba, una mejora progresiva de los resultados netos de la formación y un mayor grado de aprovechamiento de los recursos provistos.

Además, como lección aprendida en contextos de incremento del paro y fragilidad del empleo, parece necesario fortalecer la oferta y profundidad de la política de formación y empleo como mecanismo para mejorar la capacidad de los trabajadores para responder a las necesidades reales de las empresas, ya sea en el acceso o mantenimiento del empleo, así como para estimular que estas tomen decisiones de apuesta e inversión por el empleo cualificado.

4.3.5 Mejorar la utilidad del Sistema de Formación Profesional como instrumento para compensar los desequilibrios en el acceso al empleo de aquellos colectivos con mayores dificultades

En este sentido, y atendiendo a la posibilidades de análisis que el Plan Anual de Evaluación contemplaba en función del sexo y la edad, el colectivo de mujeres y jóvenes menores de 25 años siguen mostrando mayores dificultades de acceso y mantenimiento del empleo cualificado.

A pesar de los esfuerzos evidenciables en diferentes planes y programas de formación realizados por los agentes del Sistema por potenciar un equilibrio de esa descompensación existente en el mercado laboral, se aprecia por un lado la necesidad de continuar priorizando la participación de estos colectivos en las modalidades de formación de oferta, especialmente en casos como la formación en alternancia con el empleo, y de reforzar la sensibilización en las empresas para compensar la infrarrepresentación en sus esfuerzos de formación de estos colectivos con especiales dificultades.

4.3.6 Equilibrar las oportunidades de participación en el Sistema de Formación Profesional de empresas y trabajadores, ocupados y desempleados, en el conjunto del Estado Español

El análisis de las tasas de cobertura de la formación promovida en el conjunto de territorios que forman parte del Sistema Nacional de Empleo muestra unas grandes diferencias en el acceso a la formación por parte de los trabajadores, ocupados y desempleados, en España.

Este desequilibrio es un importante déficit en el que intervenir de cara a garantizar la cohesión en los servicios de formación prestados en todo el territorio y profundizar en la igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional y mejora de las empresas.

4.3.7 Reforzar las estrategias actuales y desarrollar medidas alternativas para la participación de las empresas de menor tamaño en el Sistema para superar el techo actual de acceso a la formación para sus trabajadores

El análisis de resultados de los sucesivos Planes Anuales de Evaluación muestran un notable avance en la participación de las empresas de menor tamaño en el Sistema, apreciándose sin embargo una ligera reducción en estos dos últimos años.

En este sentido, puede entenderse un cierto agotamiento de las estrategias promovidas hasta el momento, siendo necesario seguir profundizando en ellas pero también complementar con medidas que faciliten el conocimiento y difusión de las oportunidades que el Sistema ofrece a estas empresas, eliminar barreras en la percepción que estas empresas tienen del Sistema y, sobre todo, apuntar al objetivo último del mismo, esto es, mejorar la sensibilización de las empresas sobre la utilidad de la formación como herramienta de crecimiento y sostenibilidad de sus iniciativas empresariales.

4.3.8 Realizar ajustes en los programas con una mayor tasa de abandono para incrementar el compromiso con la formación de los participantes

Los datos obtenidos en el Plan Anual de Evaluación muestran una progresiva mejora en el grado de compromiso apreciable en los participantes en la formación, en términos de abandono de la formación por otras causas no vinculadas al acceso al empleo.

Profundizar en las razones de esos buenos resultados que permiten mejorar sustancialmente la eficiencia en el uso de los recursos y seguir consiguiendo mayores tasas de éxito debe constituir un objetivo de futuras acciones de evaluación a desarrollar.

De esta forma, las lecciones aprendidas podrán servir de buena práctica para los agentes promotores del Sistema que muestran, en algunas modalidades de formación, unos resultados de abandono con importantes oportunidades de mejora.

4.3.9 Fomentar una mayor penetración de la formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad en el ámbito de la formación para trabajadores ocupados, fomentando su viabilidad y credibilidad como instrumento real y actualizado para la adquisición certificada de competencias profesionales

En este sentido, se puede concluir que sigue apreciándose un grado relativamente bajo en la programación de acciones de formación conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad en el ámbito de la formación de oferta dirigida a trabajadores ocupados y en la oferta de demanda especialmente.

Por la especial naturaleza y finalidad de este tipo de formación, así como por las posibilidades de los trabajadores ocupados de participar en ella resultan explicables y coherentes estas diferencias.

No obstante, la utilidad que podrían alcanzar los certificados de profesionalidad como instrumento en la política de las empresas para la gestión del conocimiento de los trabajadores, así como para la mejora del desarrollo profesional de los trabajadores ocupados sugieren la necesidad de realizar una reflexión y estudio en profundidad sobre las barreras existentes y desplegar planes de acción en consecuencia.

A modo de apunte, se sugiere aquí la necesidad de continuar incentivando con carácter general el grado de conocimiento de los certificados de profesionalidad en el mercado laboral como instrumento de desarrollo de recursos humanos y para la construcción de la carrera profesional.

Por otro lado, puede resultar necesario mejorar la flexibilización y percepción de sencillez por parte de las empresas a la hora de ser aliados y agentes activos del Sistema en la mejora de la cualificación de sus trabajadores actuales o futuros, a través de la impartición de certificados de profesionalidad o a través de procedimientos flexibles para el reconocimiento de la competencia profesional obtenida por vías no formales.

Además, el grado de actualización de las cualificaciones profesionales en relación a la realidad productiva de los sectores impone una participación más activa de estos en los procedimientos de revisión o generación de nuevo repertorio, especialmente ante la aparición de nuevas ocupaciones y sectores de actividad.

Por último, y como se ha apuntado a lo largo del informe, puede constituir una necesidad seguir insistiendo en la credibilidad del Sistema de cara a asegurar la competencia real de los trabajadores que obtienen el reconocimiento de su cualificación profesional, haciendo un esfuerzo por mejorar de forma continua los sistemas de evaluación de las competencias que se adquieren en el contexto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

4.3.10 Una reflexión final

La puesta en marcha del Plan Anual de Evaluación y su desarrollo durante los ejercicios 2010, 2011, 2012 y 2013 ha constituido un punto de inflexión claro en el compromiso por desarrollar el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en España. Ese esfuerzo y perseverancia son merecedores de un reconocimiento y precisamente profundizar en él ha sido la principal motivación en la elaboración de este informe.

Con ese espíritu se han desarrollado especialmente las muchas propuestas y sugerencias de mejora del propio Plan de Evaluación, concibiendo la actual perspectiva de cambio del sistema como el momento idóneo para ofrecer un salto cualitativo en el desarrollo de la evaluación en el ámbito de las políticas públicas en España, especialmente en el ámbito de las Políticas de Empleo.

Ese es el reto que el PAE se marca desde su inicio y al que este equipo evaluador, modestamente y siendo conscientes de las limitaciones o errores en los que ha podido incurrir, ha pretendido contribuir.

5 Síntesis de las experiencias de formación y evaluación realizadas por agentes del Sistema Nacional de Empleo

En este apartado del Resumen ejecutivo se recogen las fichas descriptivas de las experiencias de formación y evaluación realizadas por agentes del Sistema Nacional de Empleo, que están más ampliamente desarrolladas en el apartado 8 del Informe de ejecución.

5.1 Resumen de procesos evaluativos realizados por agentes del Sistema Nacional de Empleo

5.1.1 Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo. Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo en el marco de la iniciativa de demanda (Sistema de bonificaciones de acciones de formación en las empresas). Ejercicio 2012

Descripción de la experiencia de formación/evaluación	Evaluación de la formación profesional para el empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en el marco de la iniciativa de demanda 2010- 2012
Responsables	FTFE/ Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo
Objetivos	<p>Analizar la ejecución física financiera de los ejercicios presupuestarios.</p> <p>Evaluar la eficacia, eficiencia e impacto de la iniciativa de formación de demanda, atendiendo a las siguientes focos de interés:</p> <p>Impacto de la formación financiada en la trayectoria profesional de los trabajadores participantes en las iniciativas de demanda en el último trienio (2010-2012), atendiendo a las características de la misma.</p> <p>El acceso y la inversión en formación de las empresas, en el contexto actual de crisis; especialmente de las pequeñas y medianas empresas y el acceso de sus trabajadores, en concreto los de los colectivos prioritarios.</p> <p>Establecer conclusiones, recomendaciones y propuestas de actuación.</p>
Intervinientes	Empresas y trabajadores participantes en la formación; representantes del patronato y gestores de la Fundación Tripartita; empresas de formación y entidades organizadoras; Comisiones Paritarias Sectoriales y Representación Legal de Trabajadores.
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> – Análisis documental de referentes normativos y procedimentales de la iniciativa, evaluaciones anteriores, estudios y otros documentos de interés. – Tratamiento, depuración y análisis estadístico descriptivo de la información de las bases de datos de la FTFE – Entrevistas semiestructuradas – Estudios de caso – Talleres de participación – Cuestionarios de las encuestas a empresas y trabajadores
Más información	www.fundaciontripartita.org

5.1.2 Cataluña. Evaluación del Programa SUMA'T

<p>Descripción de la experiencia de formación/evaluación</p>	<p>Evaluación del Programa SUMA'T</p> <p>Programa dirigido a incrementar la formación y la empleabilidad de los jóvenes: entre 18 y 25 años, en situación de desempleo, sin haber finalizado la Educación Secundaria Obligatoria e inscritos en la Oficina de Trabajo como persona demandante de empleo no ocupada.</p> <p>El programa SUMA'T estaba formado por las medidas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tutorización y asesoramiento personalizado para que las personas jóvenes identificaran y desarrollaran sus recursos y sus competencias. - Formación: <ul style="list-style-type: none"> o Acciones formativas en competencias clave (idiomas, competencias digitales, competencias sociales y cívicas, en matemáticas...) con una duración de 100 horas. o Formación profesionalizadora necesaria para el desarrollo adecuado de un determinado puesto de trabajo con una duración de 288 horas. o Preinscripción en el Instituto Abierto de Cataluña para formarse y obtener el título de educación secundaria obligatoria. - Experiencia profesional en empresas, no en la administración pública, mediante un contrato para la formación por una duración mínima de 6 meses.
<p>Responsables</p>	<p>SOC</p> <p>Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas de la Generalitat de Cataluña (Ivàlua).</p>
<p>Objetivos</p>	<p>Evaluar el programa antes de estabilizar los cambios que había ido introduciendo para su desarrollo.</p>
<p>Intervinientes</p>	<p>Informadores claves del programa (gestores municipales, educadores, responsables del SOC, etc.)</p>
<p>Metodología</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis cualitativo mediante entrevistas en profundidad y estudio de casos. - Análisis cuantitativo a partir de los datos disponibles, mediante técnicas de análisis estadístico descriptivo, multivariante y la evaluación con contrafactual para medir el impacto del programa en la inserción laboral y educativa de los participantes. La desagregación de los impactos se estimó por las variables edad, sexo, con o sin formación obligatoria y tipo de formación realizada a lo largo del programa SUMA'T. Las fuentes de información que se utilizaron para los análisis cuantitativos son: <ul style="list-style-type: none"> o Base de datos de integración del SOC: o Bases de datos SICAS_SISPE: o Bases de datos de afiliación a la Seguridad Social. o Bases de datos de contratos laborales (Contrata). o Relación de personas matriculadas en cursos de formación de personas adultas para la obtención del Graduado en Educación Secundaria Obligatoria (GESO). o Relación de personas matriculadas en Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM). o Relación de personas que solicitaron el título de GESO. o Relación de personas que obtuvieron el título de técnico – CFGM. o Encuesta de Población Activa (EPA).
<p>Más información</p>	<p>http://www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/web_institucional/fitxers/3_Informe_Sumat_cases_oficis.pdf</p>

5.1.3 Madrid. Proyecto Panorama Laboral

Descripción de la experiencia de formación/evaluación	Proyecto Panorama Laboral
Responsables	Consejería de Empleo, Turismo y Cultura de la Comunidad Madrid Universidad de Alcalá de Henares Universidad Autónoma Universidad Carlos III Universidad Complutense Universidad Politécnica Universidad Rey Juan Carlos
Objetivos	Desarrollar investigaciones que permitan lograr la mejor orientación de las políticas activas de empleo de la Comunidad de Madrid y su adaptación a las necesidades reales del tejido productivo regional. Dar respuesta a las preguntas relacionadas con qué funciona bien y cómo mejorar las políticas activas de empleo.
Intervinientes	Comité de Dirección: órgano de coordinación y seguimiento de los diferentes trabajos, reuniéndose periódicamente para poner en común el avance de los estudios y enriqueciendo los proyectos individuales con las aportaciones de los distintos miembros. Está compuesto por: <ul style="list-style-type: none"> - Director General de Estrategia y Fomento de Empleo - Representación del equipo técnico de la DGEyFE - Representación de la Dirección General de Empleo - Representación de la Dirección General de Formación - Un Coordinador de cada una de las Universidades o persona en que deleguen con carácter excepcional - Dirección Técnica del Proyecto <p>Director Técnico del Proyecto: se trata de una figura externa a las universidades y a la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, que se encarga del control externo de calidad de los trabajos y responde a un perfil que garantiza el máximo conocimiento del mercado de trabajo y una gran trayectoria técnica.</p> <p>Las funciones que corresponden al Director Técnico del Proyecto son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordinar el apoyo y asistencia a la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura. - Convocar y coordinar las reuniones periódicas con los diferentes equipos de las universidades para conocer y validar la marcha del Proyecto. - Supervisar los trabajos realizados en orden a la ejecución del Proyecto. - Certificar la conformidad científica de los trabajos con el proyecto de los mismos. - Presentar un informe final y global que recoja la evaluación individualizada de los trabajos desarrollados.
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Decisión de los objetivos anuales de la investigación en función de necesidades y oportunidad del contexto laboral e institucional, adoptada por la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura. - Adaptación a la especialización científica de cada equipo investigador. - Reuniones bilaterales de seguimiento con cada universidad. Cada universidad cuenta con un coordinador y equipos que pueden ser diferenciados en función de la especificidad de la investigación. Estas reuniones se mantienen periódicamente para asegurar la adecuada ejecución.
Más información	http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1142640038354&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura

5.1.4 Región de Murcia. Evaluación de la eficacia de la implantación de programas formativos para el empleo y los recursos aplicados en las programaciones de los años 2011 y 2012

Descripción de la experiencia de formación/evaluación	Evaluación de la eficacia de la implantación de programas formativos para el empleo y los recursos aplicados en las programaciones de los años 2011 y 2012
Responsables	Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia
Objetivos	Medir la eficacia de implantación de programas formativos para el empleo desde la perspectiva de los alumnos, de las empresas receptoras de formación y de las entidades de formación.
Intervinientes	Trabajadores desempleados y ocupados Expertos de diversas entidades (FOREM/Comisiones Obreras, IFES/UGT, SEPE, AMCAP, AMUSAL, Universidad de Murcia, FECOAM, FREMM) Empresas representativas de la Región de Murcia de diversas ramas de actividad (organizaciones empresariales; industria química; consultoría de formación y RRHH; tercer sector; formación; logística; consultoría de investigación social; recogida y tratamiento de residuos; sector agroalimentario)
Metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis cuantitativo y cualitativo de la experiencia/resultado sobre el itinerario profesional de alumnos que hayan participado en las convocatorias de programas de formación 2011-2012, subvencionados por el SEF en la Región de Murcia. - Análisis cualitativo de empresas receptoras de participantes de programas de formación de la Región de Murcia. - Análisis cualitativo de entidades de formación, organizadoras de programas formativos dirigidos a trabajadores empleados y/o desempleados subvencionados por el SEF. <p>Las técnicas de investigación se establecen a partir del diseño programado:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta telefónica para alumnos participantes de acciones formativas. - Entrevista en profundidad a expertos (administración pública, entidades de formación). - Grupo de discusión (empresas).
Más información	http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=51005&IDTIPO=100&RASTRO=c\$m30084,31626,31627

5.2 Enlaces web institucionales sobre evaluación de la formación profesional para el empleo

AGENTES SNE	ENLACE WEB
Aragón	www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/OOAA/InstitutoAragonese Empleo/AreasTematicas/InaemOficinas/Publicaciones/ci.Evaluaciones-de-Formación.detalleInaem
Cataluña	www.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/web_institucional/fixters/3_Informe_Sumat_cases_oficis.pdf
Comunidad Valenciana	http://www.servef.gva.es/
	http://www.ocupacio.gva.es
Extremadura	http://www.observatorio.gobex.es/
	www.extremaduratrabaja.gobex.es/empresas/formacion/gestion-cursos
	http://www.extremaduratrabaja.gobex.es/ciudadanos/formacion/oferta-formativa
	http://www.extremaduratrabaja.gobex.es/ciudadanos/formacion/certificados-profesionalidad
	http://www.extremaduratrabaja.gobex.es/ciudadanos/formacion/instituto-extremeño-de-las-cualificaciones-y-acreditaciones
	http://www.extremaduratrabaja.gobex.es/ciudadanos/formacion/escuela-hosteleria-agroturismo-extremadura
Illes Balears	http://www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?idsite=455&cont=79918
	http://www3.gobiernodecanarias.org/empleo/portal/web/sce/temas/formacion para el empleo
La Rioja	http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=423414
	http://www.larioja.org/npRioja/cache/documents/888898_Estudios_costes_directos e indirectos 2013.pdf?idtab=864299
	http://www.larioja.org/npRioja/cache/documents/881161_Estudios_costes indirectos 2013.pdf?idtab=864299
Madrid	http://www.madrid.org/cs/Satellite?c=CM_InfPractica_FA&cid=1142640038354&language=es&pagename=ComunidadMadrid%2FEstructura
Navarra	http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Estudios+e+Investigaciones/Formacion/Formacion-Empleo/Default.htm
	http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Informacion/Observatorio/Estudios+e+Investigaciones/Formacion/Formacion-Empleo/Formacion+para+la+poblacion+desempleada.htm
Región de Murcia	http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=51005&IDTIPO=100&RASTRO=c\$m30084,31626,31627
SEPE	http://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/evaluacion_formacion.html
FTFE	http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/Pages/EvaluacionPresentacion.aspx