



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
*El FSE invierte en tu futuro*



# 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 2014

## VOLUMEN II



## Nota previa

El presente Informe de Ejecución ha sido realizado entre los meses de agosto y noviembre de 2016, 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 2014*, 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 19 de abril de 2016. Este Plan se puede consultar en [www.sistemanacionalempleo.es](http://www.sistemanacionalempleo.es)

Los datos incluidos en este Informe no tienen que coincidir necesariamente con los proporcionados a través de otras fuentes oficiales, ya que para su cálculo se ha seguido la metodología específica definida en el citado Plan anual de evaluación de la formación profesional para el empleo 2014.

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

## Índice

### Volumen I

<b>1</b>	<b>Introducción .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Metodología de trabajo.....</b>	<b>10</b>
2.1	Metodología relativa al sistema de indicadores del PAE 2014 .....	10
2.2	Metodología común empleada en la evaluación complementaria cuantitativa y cualitativa dirigida a preguntas clave orientadas por la Teoría del Cambio del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y la evaluación específica sobre el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad . .....	16
<b>3</b>	<b>Sistema de indicadores del PAE 2014 .....</b>	<b>25</b>
3.1	Informe de ejecución.....	25
3.1.1	Indicadores de calidad.....	25
3.1.2	Indicadores de realización .....	51
3.1.3	Indicadores de eficacia .....	68
3.1.4	Indicadores de eficiencia .....	139
3.1.5	Indicadores de impacto .....	146
3.2	Principales resultados obtenidos .....	182
3.2.1	Indicadores de calidad.....	182
3.2.2	Indicadores de realización .....	182
3.2.3	Indicadores de eficacia .....	183
3.2.4	Indicadores de eficiencia .....	184
3.2.5	Indicadores de impacto .....	185
3.3	Enjuiciamiento .....	186
3.3.1	Calidad. Percepción de satisfacción de los participantes en el Subsistema y características de la oferta y red formativa .....	186
3.3.2	Cobertura. Capacidad del Subsistema para satisfacer las necesidades potenciales de formación de empresas y trabajadores.....	189
3.3.3	Eficacia. Resultados obtenidos por los programas de formación .....	191

## Volumen II

### 4 Evaluación complementaria cuantitativa y cualitativa dirigida a preguntas clave orientadas por la Teoría del Cambio del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo .....201

#### 4.1 Preguntas de evaluación y aclaraciones metodológicas para la interpretación del informe.....201

##### 4.1.1 Preguntas de evaluación .....201

##### 4.1.2 Fuentes y técnicas de investigación empleadas.....202

##### 4.1.3 Aclaraciones para la comprensión del proceso de enjuiciamiento .....203

#### 4.2 Enjuiciamiento.....204

##### 4.2.1 ¿Se ha promovido adecuadamente la implantación de espacios de formación para impartir el repertorio de certificados de profesionalidad de familias profesionales con mayor incidencia potencial en el empleo y en la mejora del tejido empresarial? .....204

##### 4.2.2 ¿Se desarrolla una detección de necesidades formativas por parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo que contemple de forma integral las prioridades de empresas y trabajadores en cada sector económico y territorio? .....211

##### 4.2.3 ¿Los participantes en situación de desempleo se incorporan a las acciones formativas como parte de un proceso integral de intervención en el empleo que incluye de forma coherente acciones de orientación, formación e intermediación? .....223

##### 4.2.4 ¿En qué medida las diferentes prescripciones normativas existentes en el Subsistema de FPE favorecen el desarrollo eficaz e innovador de acciones formativas en modalidad teleformación?.....234

##### 4.2.5 ¿La priorización de la iniciativa de formación de demanda en detrimento de la formación de oferta dirigida a trabajadores ocupados ha facilitado el acceso a la formación de pymes y micropymes? .....244

##### 4.2.6 ¿La puesta en marcha del PAE y las iniciativas de evaluación desarrolladas por los agentes del Sistema Nacional de Empleo ha provocado mejoras en la programación y gestión de las iniciativas y modalidades de formación? .....249

##### 4.2.7 ¿Los sistemas, instrumentos y criterios de evaluación del aprendizaje aplicados en la impartición de certificados de profesionalidad garantizan que los participantes dispongan del nivel de cualificación profesional esperado? .....257

#### 4.3 Propuestas de mejora.....264

##### 4.3.1 Propuestas de mejora asociadas a la consolidación de la red de centros y entidades de formación disponibles para la impartición de acciones de formación, específicamente en el caso de las acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad .....264

4.3.2	Propuestas de mejoras asociadas a los sistemas de detección de necesidades formativas que permiten el diseño de las programaciones .....	265
4.3.3	Propuestas de mejora asociadas a asegurar la coherencia e integración de los programas de formación y empleo .....	266
4.3.4	Propuestas de mejora asociadas a mejorar la calidad, innovación y adecuación de la formación en modalidad de teleformación desarrollada en el marco del Subsistema..	268
4.3.5	Propuestas de mejora asociadas a mejorar el acceso a la formación profesional para el empleo de los trabajadores de pymes y micropymes .....	269
4.3.6	Propuestas de mejora asociadas a asegurar la utilidad del PAE y la integración y mejora de los dispositivos y sistemas de seguimiento y evaluación del Subsistema desarrollados por los agentes del Sistema Nacional de Empleo .....	270
4.3.7	Propuestas de mejora asociadas a fortalecer la fiabilidad de los procesos y resultados de evaluación del aprendizaje de los certificados de profesionalidad .....	274

## **5 Evaluación específica sobre el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad.....275**

### **5.1 Preguntas de evaluación y aclaraciones metodológicas para la interpretación del informe.....275**

5.1.1	Preguntas de evaluación .....	275
5.1.2	Fuentes y técnicas de investigación empleadas.....	275
5.1.3	Aclaraciones para la comprensión del proceso de enjuiciamiento .....	276

### **5.2 Enjuiciamiento.....277**

5.2.1	¿La duración y contenidos previstos para los módulos de formación práctica en centros de trabajo facilitan al participante un desarrollo de capacidades significativo de cara a su desarrollo profesional? .....	277
5.2.2	¿Existen los recursos, apoyos e incentivos para garantizar que los centros de formación puedan disponer de empresas interesadas en colaborar en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad? .....	280
5.2.3	¿Se alcanza un adecuado equilibrio entre el seguimiento estricto de la planificación del módulo de formación práctica en centros de trabajo y la respuesta a las posibilidades y necesidades de las empresas receptoras? .....	286
5.2.4	¿Los tutores de prácticas de los centros de formación y de los centros de trabajo, disponen de la cualificación, dedicación, reconocimiento y recursos necesarios para garantizar su correcta labor de tutorización? .....	289
5.2.5	¿Los módulos de formación práctica en centros de trabajo cuentan con una coordinación suficiente y eficaz entre el tutor de formación y el tutor de empresa? .....	292

5.2.6	¿Se ha llevado a cabo una evaluación de los participantes sistematizada y coherente con las capacidades que se esperan desarrollar en el módulo de formación práctica en centros de trabajo?.....	294
5.2.7	¿Los mecanismos de gestión y seguimiento existentes contribuyen a mejorar la experiencia de centros de formación, participantes y empresas receptoras?.....	297
5.3	<b>Propuestas de mejora.....</b>	<b>299</b>
5.3.1	Propuestas relacionadas con la duración y contenidos de los módulos de formación práctica en centros de trabajo.....	299
5.3.2	Propuestas relacionadas con la participación de las empresas que acogen alumnos para realizar el módulo de formación práctica en centros de trabajo .....	300
5.3.3	Propuestas relacionadas con la labor de los tutores de formación y tutores de empresa en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo .....	301
5.3.4	Propuestas relacionadas con la gestión de los módulos de formación práctica en centros de trabajo .....	302
5.3.5	Otras propuestas relacionadas con el diseño de los certificados de profesionalidad .....	303
6	<b>Proyecto de verificación de la consolidación de datos en el Sistema Integrado de Información de Formación Profesional para el Empleo-Datos Comunes de Formación (DCF).....</b>	<b>304</b>
7	<b>Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en el marco de la Iniciativa de Demanda (FUNDAE). Ejercicios 2013-2014 .....</b>	<b>310</b>
7.1	Contexto y descripción del proyecto .....	310
7.2	Metodología .....	311
7.3	Principales resultados .....	312
7.4	Conclusiones .....	332
7.5	Recomendaciones .....	333
8	<b>Reflexión final y agradecimientos .....</b>	<b>336</b>
9	<b>Anexo I. Relación de Certificados de Profesionalidad con número de centros acreditados.....</b>	<b>339</b>
10	<b>Anexo II. Instrumentos de recogida de información.....</b>	<b>357</b>

10.1 Encuestas on-line a centros de formación del Registro Estatal de Centros.....	357
10.2 Entrevista estructurada a agentes del Sistema Nacional de Empleo: Comunidades autónomas .....	369
10.3 Entrevista estructurada a agentes del Sistema Nacional de Empleo: FUNDAE ....	374
10.4 Entrevista estructurada a agentes del Sistema Nacional de Empleo: Comunidades Autónomas (específica sobre el módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad) .....	379
10.5 Entrevista semi-estructurada a asociaciones empresariales de centros de formación (AMACFOR, CECAP y CECE) .....	383
10.6 Entrevista semi-estructurada a la Asociación Nacional de Centros de e-learning y distancia (ANCED).....	385
10.7 Entrevista semi-estructurada a la Asociación de Proveedores de e-learning (APEL) ..	386
10.8 Entrevista semi-estructurada a la Asociación Española Multisectorial de Microempresas (AEMME).....	387
10.9 Entrevista semiestructurada grupal a la Asistencia Técnica de la FUNDAE .....	388
10.10 Entrevista semiestructurada grupal a metodólogos del SEPE .....	390
10.11 Grupo focal de asociaciones empresariales y sindicales sectoriales .....	391
10.12 Grupo focal de centros de formación y tutores de empresa.....	393





## 4 Evaluación complementaria cuantitativa y cualitativa dirigida a preguntas clave orientadas por la Teoría del Cambio del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo

### 4.1 Preguntas de evaluación y aclaraciones metodológicas para la interpretación del informe

#### 4.1.1 Preguntas de evaluación

A continuación, se presentan las preguntas de evaluación seleccionadas para afrontar su respuesta mediante la evaluación orientada por la Teoría del Cambio. Esta relación de preguntas es el resultado de un proceso de análisis y reflexión compartida entre el equipo evaluador y el Servicio Público de Empleo Estatal a partir de dos criterios de selección:

En primer lugar, a partir de los resultados obtenidos en determinados indicadores clave del PAE se formulan aquellas preguntas que pretenden dar respuesta a la lógica causal del funcionamiento del Subsistema y que por tanto provocan dichos resultados.

Así, se pretende iluminar cómo se producen los procesos que soportan las diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo, cómo deberían desarrollarse y si, efectivamente, dichos procesos provocan los cambios esperados en la cobertura de necesidades de empresas y trabajadores a través de la formación profesional para el empleo.

Se abordan en estas preguntas procesos clave sobre la implantación del repertorio de certificados de profesionalidad en el Subsistema, la coherencia de la participación en las acciones formativas de trabajadores ocupados y desempleados, la situación, debilidades y fortalezas de la formación impartida mediante la modalidad de teleformación, la cobertura de la formación dirigida a trabajadores pymes y micropymes y la fiabilidad y adecuación de los sistemas de evaluación del aprendizaje empleados en los certificados de profesionalidad.

En segundo lugar, se han seleccionado dos preguntas adicionales, no directamente vinculadas al cuadro de mando de indicadores del PAE, pero que constituyen dos focos de atención clave en el ciclo de mejora del Subsistema: cómo se realiza el diagnóstico y determinación de prioridades formativas y cómo se produce la evaluación y seguimiento del Subsistema por los agentes del Sistema Nacional de Empleo.

A continuación, se indica la relación de preguntas abordadas en esta segunda fase de evaluación:

Pregunta de evaluación orientadas a dar respuesta a	Código de indicador PAE asociado
— ¿Se ha promovido adecuadamente la implantación de espacios de formación para impartir el repertorio de certificados de profesionalidad de familias profesionales con mayor incidencia potencial en el empleo y en la mejora del tejido empresarial?	CAL02
— ¿Los participantes en situación de desempleo se incorporan a las acciones formativas como parte de un proceso integral de intervención en el empleo que incluye de forma coherente acciones de orientación, formación e intermediación?	ECA05
— ¿En qué medida las diferentes prescripciones normativas existentes en el Subsistema de FPE favorecen el desarrollo eficaz e innovador de acciones formativas en modalidad de teleformación?	ECA06

Pregunta de evaluación orientadas a dar respuesta a	Código de indicador PAE asociado
— ¿La priorización de la iniciativa de formación de demanda en detrimento de la formación de oferta dirigida a trabajadores ocupados ha facilitado el acceso a la formación de pymes y micropymes?	ECA13
— ¿Los sistemas, instrumentos y criterios de evaluación del aprendizaje aplicados en la impartición de certificados de profesionalidad garantizan que los participantes dispongan del nivel de cualificación profesional esperado?	ECA10
<b>Preguntas no asociadas directamente a resultados obtenidos en indicadores del PAE pero consideradas relevantes para la mejora del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo</b>	
¿Se desarrolla una detección de necesidades formativas por parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo que contemple de forma integral las prioridades de empresas y trabajadores en cada sector económico y territorio?	
¿La puesta en marcha del PAE y las iniciativas de evaluación desarrolladas por los agentes del Sistema Nacional de Empleo han provocado mejoras en la programación y gestión de las iniciativas y modalidades de formación?	

#### 4.1.2 Fuentes y técnicas de investigación empleadas

En la siguiente tabla se recogen las fuentes de información utilizadas en la evaluación realizada, con especificación de los métodos de investigación utilizados y los actores involucrados, así como las técnicas empleadas en el análisis de los resultados.

<i><b>Fuentes de información</b></i>	<i><b>Técnica empleada</b></i>
Encuesta a centros de formación inscritos y acreditados en el Registro Estatal de Centros	Análisis estadístico
Entrevistas estructuradas a agentes del Sistema Nacional de Empleo (Comunidades Autónomas y FUNDAE)	Análisis del discurso
Entrevista semiestructurada a asociaciones empresariales de centros de formación (AMACFOR, CECAP y CECE)	Análisis del discurso
Entrevista semiestructurada a ANCED	Análisis del discurso
Entrevista semiestructurada a APEL	Análisis del discurso
Entrevista semiestructurada a AEMME	Análisis del discurso
Entrevista semiestructurada grupal a la Asistencia Técnica de la FUNDAE	Análisis del discurso
Entrevista semiestructurada grupal a metodólogos del SEPE	Análisis del discurso
Grupo focal de asociaciones empresariales y sindicales sectoriales	Análisis del discurso
Grupo focal de tutores de centros de formación y tutores de empresa	Análisis del discurso

### 4.1.3 Aclaraciones para la comprensión del proceso de enjuiciamiento

Para facilitar la comprensión de las conclusiones alcanzadas a la hora de dar respuesta a todas las preguntas propuestas, es necesario aclarar las diferentes secciones de cada una de las preguntas:

— **Diagrama de flujo que explica la interacción de procesos y cambios esperados en cada uno de los ámbitos, fases o dimensiones del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo evaluados.**

En esta primera parte de cada pregunta, se presenta un gráfico ilustrativo con una propuesta de los principales procesos relevantes para la obtención de los cambios esperados por el Subsistema.

Estos gráficos iniciales pretenden realizar una *fotografía* comprensiva de *cómo debería funcionar* el Subsistema y *qué cambios deberían producirse* y han sido contruidos a partir del conocimiento del equipo evaluador del Subsistema y, sobre todo, por los propios actores protagonistas en las diferentes técnicas de evaluación desarrolladas.

Dada la amplitud del Subsistema, es necesario aclarar que existen otros procesos relevantes que interactúan en cada uno de los ámbitos evaluados. La selección de procesos realizada, por tanto, no pretende ser exhaustiva, sino que busca centrarse en aquellos considerados más relevantes.

— **Respuesta global a la pregunta de evaluación formulada.**

Tras la presentación del mapa global de procesos y cambios, se realiza una síntesis conclusiva sobre cada pregunta de evaluación, dando una valoración concreta y resumida que permita concluir en qué medida el Subsistema está desarrollando con éxito los procesos por los que cuestiona cada pregunta de evaluación.

— **Evaluación pormenorizada de cada uno de los procesos descritos incluidos.**

Seguidamente, se realiza un análisis detallado, a partir de la triangulación de todas las técnicas empleadas, sobre cada uno de los procesos descritos en el diagrama de flujo inicial.

Así, se valora la existencia de dichos procesos en el Subsistema y el nivel de coherencia, profundidad e intensidad de los mismos además de valorar en qué medida provocan los cambios esperados.

Para facilitar la comprensión visual de este ejercicio de evaluación, se acompaña la redacción pormenorizada con una valoración basada en código de colores con el siguiente significado:

- Verde: Adecuado desempeño del proceso
- Ámbar: Proceso que muestra un desempeño mejorable
- Rojo. Proceso con carencias significativas.

En todo caso, esta codificación ha de ser tomada exclusivamente como una herramienta para simplificar la identificación de las prioridades a las que atender para mejorar el desempeño y eficacia de los procesos.

— **Reseña de buenas prácticas en la ejecución de procesos identificadas en los agentes del Sistema Nacional de Empleo**

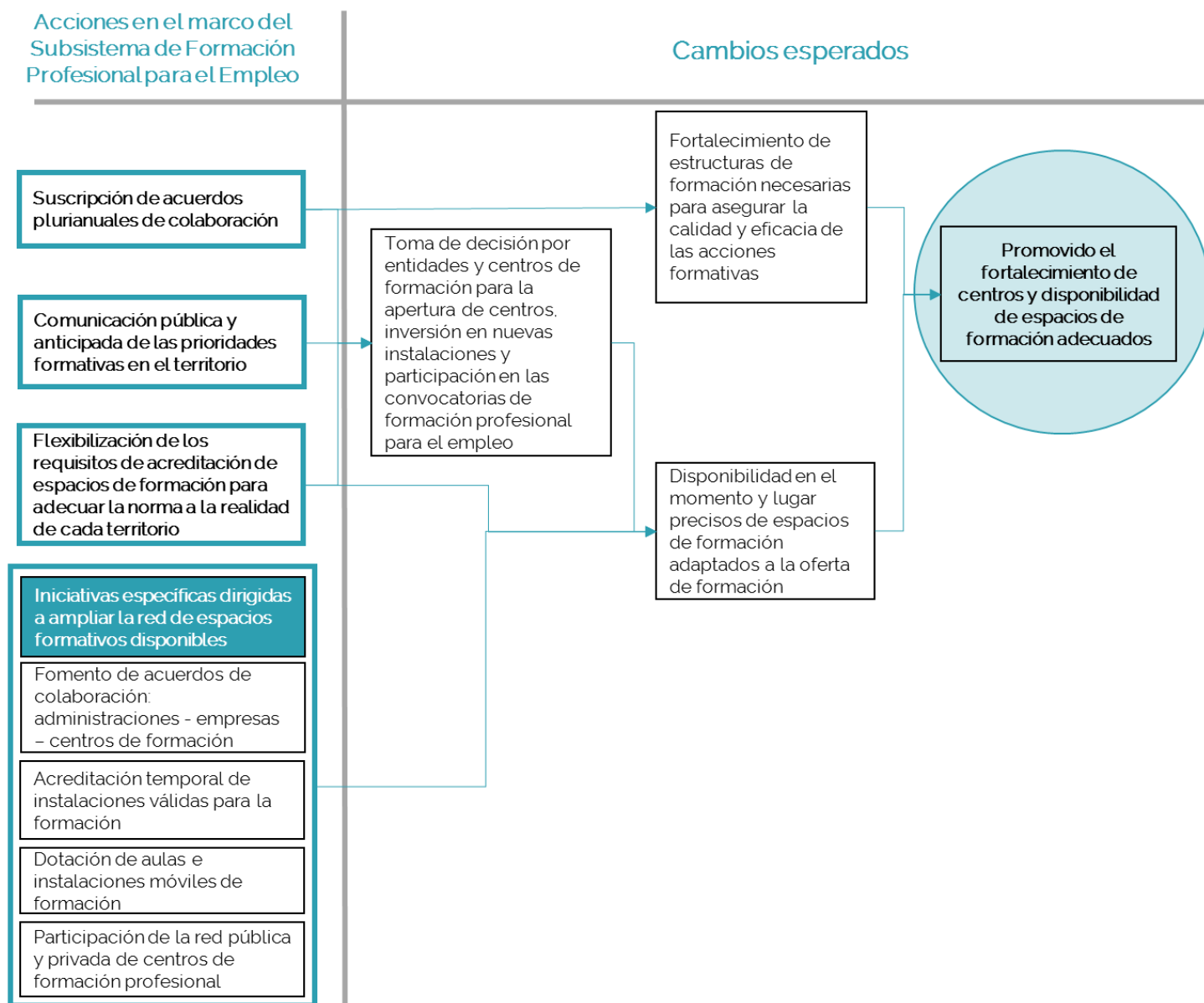
Por último, se ofrece, de cada pregunta de evaluación, aquellos ejemplos que, sin ánimo de ser exhaustivos, sí recogen algunas de las mejores lecciones aprendidas y proyectos

realizados por los agentes para desarrollar mejor los procesos encuadrados en cada ámbito evaluado.

## 4.2 Enjuiciamiento

### 4.2.1 ¿Se ha promovido adecuadamente la implantación de espacios de formación para impartir el repertorio de certificados de profesionalidad de familias profesionales con mayor incidencia potencial en el empleo y en la mejora del tejido empresarial?

A continuación, se propone el esquema gráfico que ilustra la interacción de procesos en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y los cambios esperados, para tratar de profundizar en la existencia de estos procesos, así como en la intensidad, profundidad y coherencia en la ejecución de los mismos con el objetivo de evidenciar la efectiva producción de esos cambios.



Para el análisis de los subprocesos incluidos dentro de esta pregunta de evaluación, es necesario tener en cuenta que la información y estado actual de los mismos no se ha circunscrito necesariamente al ejercicio 2014, sino que contiene un enjuiciamiento formulado a partir de los diferentes testimonios de los actores participantes en la evaluación referidas a la situación actual, en el segundo semestre de 2016.

Incluir una visión actualizada de situación, aun dentro del informe de ejecución PAE 2014, constituye, a juicio del equipo evaluador, un requisito ineludible si se pretende dotar de utilidad de mejora a la evaluación, especialmente dado el enfoque de teoría del cambio con análisis de procesos empleado.

Se aprecia, con carácter general, un despliegue limitado, heterogéneo y con desigual intensidad de los procesos analizados, caracterizado principalmente por la falta de una estrategia clara e integrada en la ejecución de acciones para el fortalecimiento del tejido de centros de formación y disponibilidad de nuevos espacios de formación adaptados a las necesidades formativas evidenciadas.

Además, en el caso de aquellas iniciativas identificadas en los diferentes agentes del sistema, se puede concluir un comportamiento, con carácter general, reactivo.

Por ejemplo, el desarrollo de procesos como el fomento de acuerdos de colaboración administraciones – empresas – centros de formación o la acreditación temporal de instalaciones válidas para la formación, sólo se ponen en marcha tras una oportunidad específica de acceso al empleo para un colectivo de trabajadores en situación de desempleo, normalmente solicitada expresamente por empresas o centros de formación.

No se identifica, sin embargo, una planificación previa para identificar, con carácter general, necesidades de nuevos espacios de formación asociados a esas oportunidades de empleo en cada territorio.

#### **4.2.1.1 Suscripción de acuerdos plurianuales de colaboración**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



Esta acción se desarrolla de forma puntual y muy limitada en el conjunto de modalidades de suscripción de acuerdos de colaboración para la impartición de acciones formativas en el marco de las diferentes iniciativas del Subsistema.

Sin embargo, este proceso es identificado por un volumen importante de centros de formación encuestados, así como por los principales interlocutores y representantes de estos, como un elemento clave para tratar de fortalecer las estructuras de formación existentes.

Permitiría a las entidades y centros colaboradores de los agentes del sistema consolidar la plantilla de profesionales de formación encargadas de los diferentes procesos formativos, así como afrontar acciones de mejora continua en ámbitos como la infraestructura, recursos y procesos de trabajo. De igual modo, favorecería el grado de compromiso necesario en los centros para participar de un modelo de evaluación y mejora continua de la calidad de la formación profesional para el empleo. Además, puede facilitar la especialización técnica de centros en aquellas áreas profesionales donde pueden aportar su mayor expertía.

Así mismo, hay un número significativo de interlocutores de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, un 30% aproximadamente, que se manifiesta abiertamente favorable al desarrollo de estos procesos, introduciendo como principal limitación para su desarrollo los instrumentos jurídicos con que cuentan para formalizar estos acuerdos. Así, indican que la normativa reguladora de las diferentes iniciativas y modalidades del Subsistema no favorece esta posibilidad.

Como elementos clave para la eficacia de este proceso, apuntan la necesidad de suscribir acuerdos evaluables periódicamente para asegurar la eficacia de los mismos y la idoneidad de vincularlos a la consecución de un óptimo nivel de impacto y calidad de la formación impartida por los centros de formación.

#### **4.2.1.2 Comunicación pública y anticipada de las prioridades formativas en el territorio**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



De igual modo, se aprecia la realización de forma ocasional, limitada a algunos territorios y en todo caso heterogénea, de un proceso de comunicación pública de las necesidades de formación detectadas en el ámbito de actuación de cada agente del Sistema Nacional de Empleo.

Esta iniciativa es valorada de forma positiva por algunos de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, aunque no de forma mayoritaria.

No obstante, esos casos identificados manifiestan que el proceso de comunicación pública constituye un elemento valioso que permite a los centros de formación colaboradores contar con información para conocer cuáles son las prioridades formativas y mejorar, de esta forma, la toma de decisiones de cara a *apostar* por áreas y certificados de profesionalidad relevantes en el territorio.

Contar con esa información previa permitiría sincronizar los esfuerzos de los actores en el proceso formativo, evitando desajustes e incoherencias en el momento de publicación de las convocatorias de ayudas y presentación de solicitudes, facilitando con ello dar cobertura completa a las acciones de formación priorizadas en los diferentes territorios.

En las experiencias identificadas del proceso, se evidencia la utilidad de esta acción puesto que otorga tiempo, tanto a centros como a los propios equipos de acreditación de los servicios de formación, para iniciar y culminar el proceso de adquisición de equipos, gestión y resolución de la solicitud de acreditación.

Además, es un proceso defendido como un ejercicio de transparencia y compromiso de la Administración con los actores clave que materializan las políticas de formación.

Como barreras críticas de esta acción, se identifica por parte de un agente del sistema entrevistado la potencial desactualización de esas necesidades si el margen de anticipación en la publicación de las prioridades es demasiado amplio. En palabras de este interlocutor: “[...] *la desventaja es que las necesidades de las empresas cambian y no esperan*”.



#### 4.2.1.3 Flexibilización de los requisitos de acreditación de espacios de formación para adecuar la norma a la realidad del territorio

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



La necesidad de incorporar mecanismos legales para otorgar a los agentes del Sistema Nacional de Empleo la capacidad de adecuar los requisitos de acreditación de espacios de formación es manifestada de forma prioritaria por más del 50% de los agentes del Sistema Nacional de Empleo participantes en la evaluación.

Para ello, se indican como principales déficits de la normativa actual:

- Desactualización de equipamientos exigidos, principalmente causados por el desajuste de los certificados con la realidad del mercado laboral, al incorporar procesos productivos obsoletos en su definición y contenidos.
- Requisitos de superficies y equipamiento común para el centro de formación cuyo coste es muy superior al valor real que otorga al proceso formativo.
- Desajustes en relación a la estructura existente de espacios aptos para la formación, especialmente en el caso de talleres de práctica en empresas que aportan un gran valor añadido por su grado de innovación tecnológica, pero que en ningún caso podría cumplir los requisitos de espacios e instalaciones comunes de un centro de formación convencional.

En suma, se considera imprescindible otorgar un grado de autonomía mayor que permita conjugar el rigor y calidad de instalaciones, con viabilizar la formación, priorizando el *qué se debe formar* antes del *dónde debe impartirse formación*.

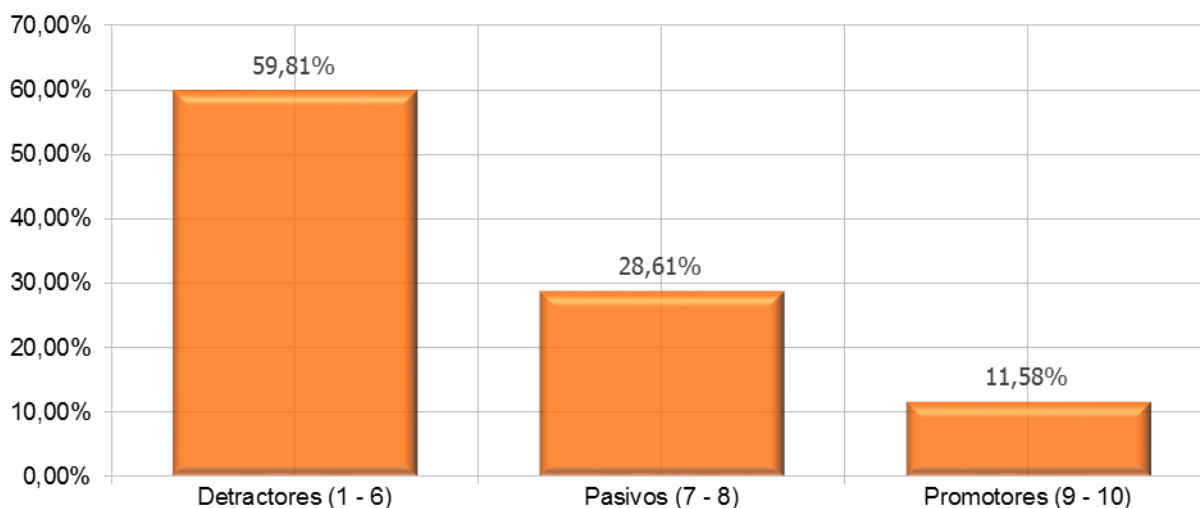
Atendiendo a lo indicado por los representantes del sector de centros de formación, se puede apreciar un diagnóstico semejante al expresado por los agentes del Sistema Nacional de Empleo, apuntando en la dirección de la necesidad de superar la desconfianza de la Administración en los centros de formación, para volver a considerar a estos actores como aliados estratégicos necesarios. Según estos interlocutores, esta desconfianza ha provocado que, tanto la Administración como los centros de formación, deban dedicar un volumen muy alto de recursos sólo dirigidos a satisfacer los procedimientos de control y verificación, llegando al punto de hacer ineficientes esos mecanismos de control en tres sentidos:

- Limita la realización de acciones por cuestiones formales o estructurales no relevantes para los procesos de aprendizaje.
- Desincentiva la participación de centros y empresas en el Sistema.
- Detrae recursos de los procesos formativos, dado que estos deben dirigirse a procesos de gestión o soporte, con la merma de calidad que ello puede conllevar.

En relación a lo expresado por los centros de formación encuestados, se identifica un nivel alto de insatisfacción en los procedimientos de inscripción y acreditación de centros, dado que atendiendo a la metodología *Net Promoter Score*:

- Un 59,81% de los centros participantes en la evaluación son detractores de este proceso (valoración 6 o menos, sobre 10).
- Un 28,61% de centros podrían calificarse de pasivos en relación a este proceso (valoración 7 u 8 sobre 10).
- Un 11,58% de centros serían considerados promotores del procedimiento de inscripción y acreditación (valoración 9 o 10, sobre 10).

Gráfico nº 109. Grado de satisfacción de los centros de formación encuestados con los procedimientos para la inscripción y/o acreditación de centros



Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 23: *Valore de 1 a 10, su grado de satisfacción con los siguientes aspectos del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo: a) Procedimiento para la inscripción y/o acreditación de centros*



A partir de este nivel de insatisfacción general apreciado, al profundizar en las causas del mismo, se comprueba que los principales aspectos referidos son:

- Problemas de homogeneidad en la aplicación de los procesos de acreditación de centros en diferentes territorios.
- Limitaciones en la acreditación del mismo espacio de formación para la impartición de diferentes certificados.
- Falta de agilidad en dichos procedimientos.
- Exigencias excesivas de espacios comunes o auxiliares a la formación, especialmente en el caso de concertar la impartición incluyendo talleres/espacios de formación práctica en empresas.
- Desactualización en los requisitos de equipamientos.

#### 4.2.1.4 Iniciativas específicas dirigidas a ampliar la red de espacios formativos disponibles

Se aprecia un importante esfuerzo realizado, de forma progresiva y creciente, por ampliar el número y tipología de espacios formativos en los diferentes territorios mediante la incorporación a la red de centros acreditados de nuevos espacios, especialmente en estos cuatro ámbitos:



Iniciativas	Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema: intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución
Acuerdos de colaboración Administración – Centro de formación y Empresa	
Acreditación temporal de instalaciones válidas para la formación	
Dotación de aulas e instalaciones móviles de formación	
Participación de la estructura de centros propios y la red pública y privada de centros de formación profesional	

Con respecto a los acuerdos de colaboración suscritos entre los agentes del Sistema Nacional de Empleo y empresas, con participación habitual de centros de formación, pueden observarse en prácticamente todos los territorios analizados, aunque la intensidad en su ejecución puede considerarse media. En este sentido, según el discurso planteado por los agentes del Sistema Nacional de Empleo participantes en la evaluación, estas prácticas, reguladas a través de diferentes instrumentos jurídicos, constituyen algunas de las mejores iniciativas a la hora de integrar los esfuerzos de formación con oportunidades reales de empleo en los participantes.

Además, otorgan un valor añadido de flexibilidad en los procedimientos del sistema de formación profesional para el empleo que contribuye a acercar a las empresas al Sistema.

En segundo lugar, y coincidiendo con los testimonios recogidos de centros de formación y representantes empresariales en la evaluación, se evidencia una casi nula presencia de procedimientos que permitan la impartición de modo temporal de acciones en instalaciones válidas de formación que, aun cuando no cumplan la totalidad de requisitos exigidos en la correspondiente normativa de aplicación, sí constituyen la única posibilidad de desarrollar determinadas acciones formativas en zonas sin presencia de centros acreditados.

Esta alternativa, sugerida en diferentes testimonios recogidos, constituye una fórmula que, aunque ocasional, podría resolver los problemas de falta de cobertura en determinados territorios de la red de centros acreditados y, por ello, dar respuesta ágil a necesidades concretas de determinados sectores de actividad que necesitan una formación en un corto periodo de tiempo para incorporar al mercado laboral a profesionales cualificados.

Por otro lado, se puede evidenciar en los testimonios de los agentes del Sistema Nacional de Empleo una progresiva incorporación de dotaciones móviles de formación como alternativa, complementaria, para hacer llegar la formación en determinados sectores con alta capacidad empleadora a zonas rurales o con un alto grado de dispersión geográfica.

Por último, se ha podido apreciar una creciente e intensa incorporación de los centros propios de formación profesional para el empleo, en aquellos territorios donde existen y, especialmente, la participación de la red de centros integrados de formación profesional, públicos y privados, en el Sistema. Se pueden encontrar fórmulas basadas en convocatorias específicas, convenios y

acuerdos de colaboración entre los servicios de formación y estas instituciones, provocando con ello dos efectos positivos en el Sistema:

- Aumentar la disponibilidad de espacios de formación inexistentes en el territorio en la red de centros de formación colaboradores, especialmente en aquellos certificados de profesionalidad cuyos costes de inversión inicial resultan más altos.
- Mejorar la eficiencia en el uso de las instalaciones y equipamientos de los centros educativos en aquellos horarios donde no existe oferta de formación profesional reglada.

#### **4.2.1.5 Reseña de buenas prácticas identificadas en el proceso de implantación y despliegue de espacios de formación adecuados para la impartición de certificados de profesionalidad**

<b>Varios agentes del SNE</b>	<b>Convenio de colaboración público-privada</b> <p>Es frecuente entre los distintos agentes del SNE favorecer la colaboración entre la Administración, centros de formación y empresas a través de la formalización de convenios que articulan la impartición de formación, que se detecta como necesaria en el ámbito territorial correspondiente, para cubrir las necesidades detectadas por las empresas de la región, en algunos casos mediante la puesta a disposición de la formación de sus propios centros y entornos de trabajo.</p>
<b>Aragón</b>	<b>Convenio de colaboración público-privada</b> <p>Convenio de colaboración entre General Motors España, SLU y el Instituto Aragonés de Empleo, dirigido a la selección de los trabajadores a integrar en su plantilla por la empresa en el periodo 2015-2018, a través del "Espacio Empresas" del INAEM, así como a la realización de acciones de formación con compromiso de contratación, destinadas a los trabajadores preseleccionados para ello.</p>
<b>Castilla – La Mancha</b>	<b>Creación de aulas móviles para la formación para el empleo en el área socio-sanitario en la provincia de Cuenca</b> <p>Para dar respuesta a una necesidad de marcado carácter municipal en la prestación de servicios socio-sanitarios y de apoyo a la dependencia, y en el contexto de la dispersión geográfica de la provincia y carencias de centros acreditados para la impartición de los certificados de profesionalidad asociados, se promovió la dotación de aulas móviles para la impartición de esta formación de forma que se facilitase el acceso a la formación en el momento y lugar necesarios resolviendo los problemas de movilidad apreciados en el colectivo destinatario.</p>
<b>La Rioja</b>	<b>Convenio de colaboración centro de formación - empresa</b> <p>La empresa de elaboración de productos cárnicos, Alejandro Miguel S.L., detectó la necesidad de ampliar el número de trabajadores y de mejorar la profesionalidad de su plantilla. Para satisfacer esta necesidad, Interlalia Formación, S.L., entidad de formación, le planteó la posibilidad de suscribir contratos de formación y aprendizaje.</p> <p>El proyecto tiene como objetivo ofrecer formación presencial a 16 alumnos para la obtención del certificado de profesionalidad de INAD0108 Auxiliar de transporte en industria y realizar su posterior contratación. La Consejería de Educación, Formación y Empleo del Gobierno de La</p>

Rioja, promovió la realización de este proyecto, cuya característica diferenciadora de otros contratos para la formación y el aprendizaje es que se realiza presencialmente en la empresa y que se han suscrito 16 contratos a la vez. La entidad de formación se ha acreditado en la empresa (Interalia Nalda nº censo 26/26826), lo que permite que los alumnos trabajadores no tengan que hacer traslados adicionales para adquirir la formación.

## Navarra

### Fomento de la creación de nuevas entidades de formación lideradas por las asociaciones empresariales sectoriales de la región

Constatando la dimensión poblacional de la comunidad de Navarra y la reducida presencia de centros con recursos de formación adecuados para las diferentes familias profesionales que se desarrollan en el territorio, se ha promovido, tanto como solución al desarrollo y potenciación del contrato de formación y aprendizaje, como de cara a la previsión de renovación de ciertos sectores de actividad, el apoyo a Asociaciones Empresariales para que aglutinen intereses y necesidades de sus asociados y logren organizar y coordinar la formación DUAL de jóvenes para que se integren en las empresas con un desarrollo competencial adecuado al sector.

## Región de Murcia

### Creación de la red de Centros de Formación de Referencia en sectores clave de la Región

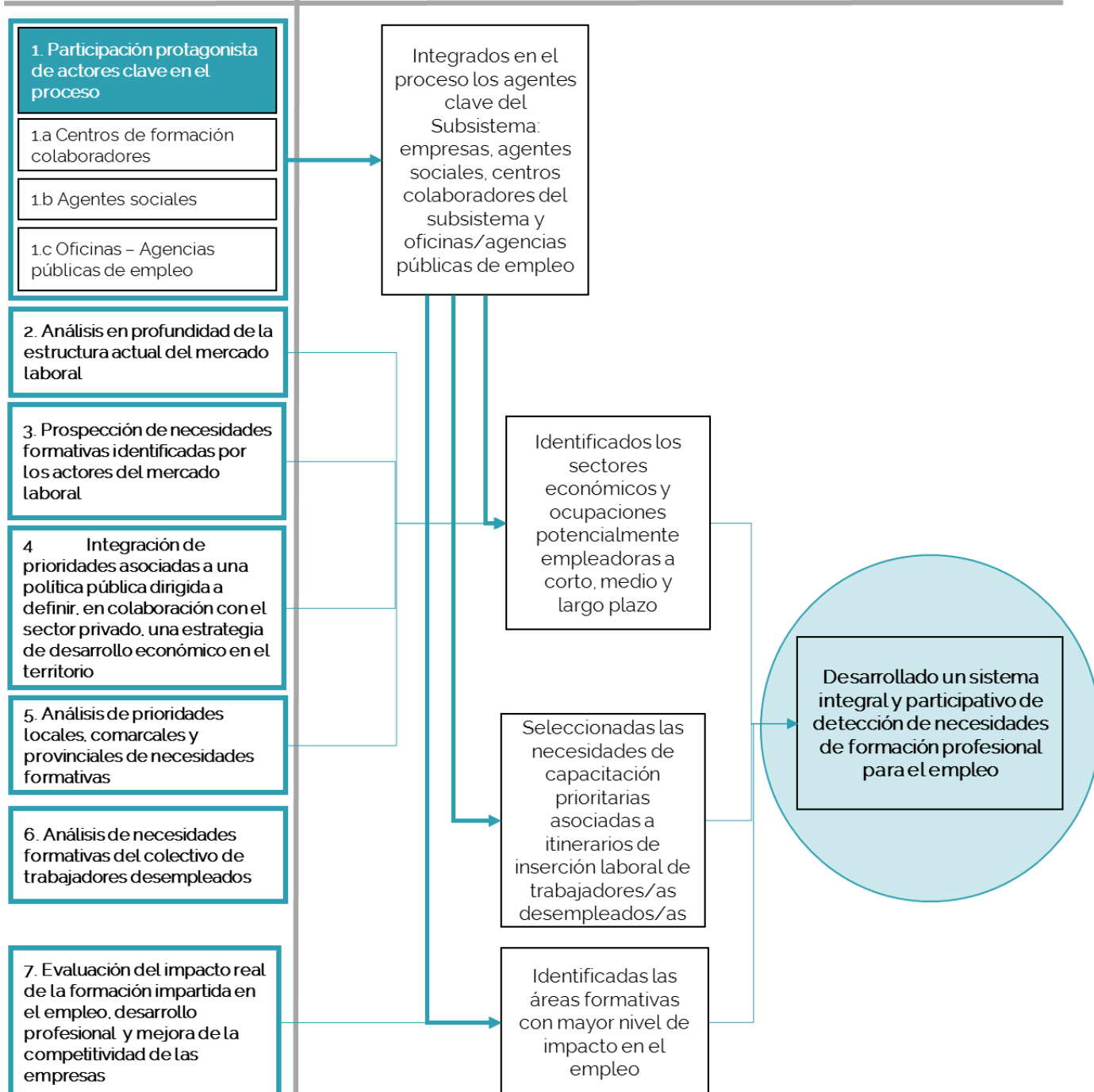
Evaluación continua de los centros de formación incluyendo, además de los criterios de calidad diferenciadores sobre las instalaciones y materiales (evaluación por el propio Servicio de Empleo y Formación), criterios de calidad en función de los resultados de las valoraciones realizadas por parte de los alumnos (cuestionarios de satisfacción) y de los resultados de la valoración final de los técnicos de seguimiento y control, junto con la medición de los niveles de inserción laboral medidos trimestralmente de los alumnos según el centro de formación y la familia profesional. El resultado condiciona las próximas programaciones.

#### 4.2.2 ¿Se desarrolla una detección de necesidades formativas por parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo que contemple de forma integral las prioridades de empresas y trabajadores en cada sector económico y territorio?

A continuación, se propone el esquema gráfico que ilustra la interacción de procesos en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y los cambios esperados, para tratar de profundizar en la existencia de estos procesos, así como en la intensidad, profundidad y coherencia en la ejecución de los mismos con el objetivo de evidenciar la efectiva producción de esos cambios.

## Acciones en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo

## Cambios esperados



Para el análisis de los subprocesos incluidos dentro de esta pregunta de evaluación, es necesario tener en cuenta que la información y estado actual de los mismos no se ha circunscrito necesariamente al ejercicio 2014, sino que contiene un enjuiciamiento formulado a partir de los diferentes testimonios de los actores participantes en la evaluación referidas a la situación actual, en el segundo semestre de 2016.

Incluir una visión actualizada de situación, aun dentro del informe de ejecución PAE 2014, constituye, a juicio del equipo evaluador, un requisito ineludible si se pretende dotar de utilidad de mejora a la evaluación, especialmente dado el enfoque de teoría del cambio con análisis de procesos empleado.

Los procesos para determinar las prioridades formativas que son incorporadas en las diferentes modalidades de formación de oferta por los agentes del Sistema Nacional de Empleo presentan debilidades que limitan su eficacia como sistema integral y participativo de detección de necesidades de formación en empresas y trabajadores.

Por un lado, los niveles de participación de los agentes clave del sistema resulta muy desigual, tanto en función del territorio e iniciativa, como por el tipo de actores considerados.

Se aprecia que en la totalidad de agentes del Sistema Nacional de Empleo se produce, de forma periódica, un análisis de la situación del mercado laboral del territorio de actuación que condiciona las prioridades de formación y que son plasmadas en las convocatorias de formación de oferta dirigidas a trabajadores en situación de desempleo en la región.

La prospección de necesidades formativas entre los actores del mercado laboral se desarrolla de forma moderadamente generalizada, con mayor intensidad en el ámbito de la formación de oferta dirigida a trabajadores ocupados, aunque con un nivel de profundidad, sistematicidad y participación limitado y, en opinión de dichos actores, insuficiente.



Es posible concluir una tendencia muy generalizada en los agentes del Sistema por tratar de adecuar las prioridades formativas, específicamente en el caso de las acciones de formación dirigidas a trabajadores en situación de desempleo, a las necesidades a nivel infra-autonómico.


No obstante, se observa una importante debilidad del sistema a la hora de incorporar un análisis específico y sistematizado de necesidades de formación del colectivo de los trabajadores en situación de desempleo. Un análisis que aporte, más allá de lo reflejado en la demanda de empleo que estos realizan en los servicios públicos de empleo correspondientes, una mayor profundidad sobre sus perfiles y objetivos profesionales.

Por último, se aprecia un moderado, aunque creciente, esfuerzo de evaluación de los resultados de la formación profesional para el empleo impartida en anteriores convocatorias para determinar las acciones que de forma prioritaria están contribuyendo al desarrollo profesional de trabajadores ocupados y desempleados en cada ámbito de actuación.

#### 4.2.2.1 Participación protagonista de actores clave en el proceso

Los niveles de participación de los agentes clave del Sistema resulta muy desigual, tanto en función del territorio e iniciativa, como por el tipo de actores considerados. A continuación, se muestra la valoración del proceso de participación:

Actor participante	Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema: intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución
Centros de formación colaboradores	
Agentes sociales	

Actor participante	Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema: intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución
Oficinas o Agencias públicas de Empleo	

### — Centros de formación colaboradores

Con carácter general, entre los centros de formación colaboradores y sus organizaciones empresariales representantes, se aprecia un discurso compartido sobre una falta generalizada de participación y de desconocimiento de los procedimientos definidos por los agentes del Sistema Nacional de Empleo para determinar las prioridades formativas en las iniciativas de oferta.

En este sentido, el 55,66% de los centros de formación encuestados en la evaluación, y que han impartido formación en alguna de las iniciativas de oferta, afirman desconocer las fuentes y sistemas empleados para determinar la oferta de formación en cada territorio de actuación.

En relación a los testimonios recogidos por parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, efectivamente, se aprecia un muy bajo grado de participación de la red de centros en el proceso de determinación de las ofertas formativas.

Sin embargo, es posible identificar, en un número reducido de territorios, la participación mediante mesas o grupos de trabajo de una red de centros considerada de referencia por los respectivos agentes del sistema. Dicha participación se debe, principalmente, a su nivel de experiencia y solvencia técnica, lo que según estos agentes constituye una aportación muy relevante a la hora de identificar y priorizar acciones formativas y, en general, iniciativas de mejora sobre el Subsistema.

### — Agentes sociales

En relación a la participación de los agentes sociales en el proceso de determinación de la oferta y prioridades formativas, es necesario apuntar, en primer lugar, la intensa insatisfacción apreciada en el caso de la participación de los agentes representativos en el ámbito sectorial estatal, dada la aparente disonancia que encuentran entre el papel que les otorga la normativa de referencia y la efectiva participación que ostentan en el sistema.

Específicamente en lo relacionado con los trabajos desarrollados en la determinación de los planes de referencia sectoriales, por parte de las Comisiones Paritarias Sectoriales, se detecta un elevado nivel de descontento en la secuencia del procedimiento seguido, específicamente en el año 2016, principalmente debido a la rigidez de la estructura de las acciones propuestas, así como los plazos poco adecuados para desarrollar un trabajo preciso y profundo por parte de las Comisiones.

A través del grupo focal y entrevistas realizadas con representantes de estos actores, se identifica de forma recurrente la necesidad de invertir la lógica de participación de estos agentes. Esto es, pasar de un actor que pueda tener voz en la determinación de la oferta de formación del Subsistema, a un sujeto protagonista que lidere la planificación de la formación, en coherencia con su posición de privilegiado conocimiento de las necesidades del mercado laboral.

En este sentido, se aprecia un interés y motivación muy clara por profundizar y desarrollar lo establecido en la reciente reforma legal del Subsistema, Ley 30/2015, específicamente en lo



relacionado con la planificación plurianual, estratégica y con una participación más protagonista de los agentes sociales.

Por otro lado, en el ámbito de las comunidades autónomas, es posible identificar que, en al menos el 50% de los territorios, existen mecanismos de participación activa de los agentes sociales representativos con diferentes grados de intensidad en su participación, aunque principalmente circunscritos a la aportación de propuestas o sugerencias de acciones que requieren priorización en cada ámbito de actuación.

No obstante, resultan significativas algunas buenas experiencias donde se constituyen grupos de trabajo activos que permiten recoger las aportaciones y facilitan la participación en la toma de decisiones de agentes sociales, entes locales, centros de formación y otros actores de interés en el proceso.

En este sentido, y atendiendo al testimonio desarrollado por alguno de los agentes del Sistema protagonistas de estas buenas prácticas, constituye una prioridad no sólo contar con los agentes sociales en este proceso, sino que estos agentes efectivamente dispongan de una representatividad significativa, una capacidad de acción y una interlocución y permeabilidad real y ágil hacia las empresas de cada sector, aspecto en el que se evidencia una importante necesidad de autocrítica y mejora en aquellos.

De forma concreta, se encuentra una experiencia donde las organizaciones empresariales sectoriales de la región son consideradas socios clave, ya que aportan de forma protagonista una definición de las necesidades específicas de formación con impacto en el acceso al empleo posterior, recogidas directamente de las empresas. En este sentido, constituyen socios preferentes en la definición, planificación, seguimiento y, a través de una red de centros creada en el seno de las propias empresas, ejecución de las acciones formativas.

En ese sentido, se puede concluir, en general, una presencia moderada de estos actores en la determinación de las prioridades formativas en las modalidades de la iniciativa de formación de oferta, aunque con un rol no protagonista asociado más bien a una labor consultiva auxiliar.

### — Oficinas o Agencias públicas de Empleo

A través del testimonio recogido de los diferentes agentes del Sistema Nacional de Empleo, se evidencia que la totalidad de agentes incorporan en la definición de la oferta formativa la participación de la red de oficinas de empleo públicas de empleo, bien directamente o a través de observatorios del mercado laboral que analizan de forma centralizada la información asociada a ocupaciones con mayor demanda.

Se aprecia, a su vez, una elevada heterogeneidad en cuanto a la forma y contenido de esta participación, encontrando casos en los que ésta se limita a sondeos puntuales, hasta otros que incluyen la elaboración de informes globales de situación del mercado laboral en el territorio y, en algunos supuestos, una participación más activa en el análisis y debate para determinar la oferta formativa priorizada.

Sin embargo, se detecta una mayor debilidad en el análisis de la demanda, esto es, la información asociada a la situación de partida y objetivos profesionales de los trabajadores en situación de desempleo como pilar necesario y complementario a la hora de realizar el *match* entre ocupaciones demandadas y el *gap* de cualificación.

Por ello, es posible determinar una presencia generalizada de estos actores en el proceso de determinación de la oferta formativa priorizada, aunque de forma incompleta y con base en metodologías heterogéneas.

#### 4.2.2.2 *Análisis en profundidad de la estructura actual del mercado laboral*

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



Tal y como se indicaba en el epígrafe anterior, la participación activa y generalizada de oficinas públicas de empleo, bien directamente o a través de observatorios asociados al Servicio Público de Empleo, garantiza que en la totalidad de agentes del Sistema Nacional de Empleo se produzca, de forma anual, un análisis de la situación del mercado laboral del territorio de actuación que condiciona las prioridades de formación que son plasmadas en las convocatorias de formación de oferta dirigidas a trabajadores en situación de desempleo en las regiones.

En relación al contenido, se trabaja de forma prioritaria en el análisis de las ocupaciones con mayor nivel de suscripción de nuevos contratos laborales, como punto de partida para identificar las acciones de formación que podrían conllevar un mayor impacto en el acceso al empleo.

En segundo lugar, de forma habitual pero menos generalizada, se realizan análisis sobre las ocupaciones más demandadas por el colectivo de trabajadores en situación de desempleo. En tercer lugar, y de forma más residual, se desarrolla el análisis del nivel de empleo en el territorio mediante el estudio de las cotizaciones a la Seguridad Social. Y, en cuarto lugar, y más allá de la explotación de bases de datos asociadas al mercado laboral, la participación de las oficinas públicas de empleo parece mucho menos común a la hora de comunicar, a partir del conocimiento concreto del mercado laboral de su zona de actuación, las necesidades de nuevos profesionales que a través de sus actuaciones de intermediación podrían identificar.

En cuanto al método, como se indicó anteriormente, se aprecia cierta falta de sistematización en el acceso a esta información, empleando técnicas de análisis, soportes de trabajo y periodicidades muy diversas. Desde el punto de vista de la eficiencia y eficacia, parece apuntarse como necesidad un mayor esfuerzo a la hora de compartir buenas prácticas y experiencias que simplifiquen y contribuyan a sistematizar el análisis de esta información.

#### 4.2.2.3 *Prospección de necesidades formativas identificadas por los actores del mercado laboral*

En primer lugar, existe una división clara entre el funcionamiento en la priorización de las iniciativas de oferta dirigidas a trabajadores ocupados frente a las dirigidas a desempleados.

##### — Modalidades de formación dirigidas a trabajadores ocupados

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



En el análisis de modalidades dirigidas a trabajadores ocupados, se identifican dos enfoques diferenciados de trabajo.



Por un lado, se puede identificar que en torno a un 75% de agentes del Sistema Nacional de Empleo realizan una prospección de necesidades formativas entre los actores del mercado laboral, tanto los agentes sociales como directamente con empresas. Para este proceso, se emplean principalmente tres canales:

- Comisiones paritarias para la determinación de prioridades formativas desde el punto de vista sectorial.
- Grupos o mesas de trabajo que integran diferentes actores (públicos y privados) que participan activamente en la priorización de formación.
- Consulta puntual para la realización de aportaciones sobre un trabajo de priorización ya realizado previamente por la Administración.

Por otro lado, un volumen de en torno al 25% de los agentes del Sistema Nacional de Empleo no parecen desarrollar este trabajo de prospección entre actores clave del mercado laboral, lo que podría implicar una desconexión entre la oferta formativa priorizada y las necesidades que son requeridas, directamente, en la realidad del mercado laboral.

Como fuente complementaria de análisis, resulta relevante incorporar el testimonio recogido en el grupo focal protagonizado por agentes sociales sectoriales. En este reclaman la necesidad de dotar a los agentes sociales de una participación más activa y mayor receptividad por parte de los agentes del Sistema en las sugerencias de acción que plantean. Desde ese punto de vista, consideran que, como auténticos conocedores de sus sectores, deben intervenir en el diseño e impartición de la formación.

Según su testimonio, defienden que el sistema actual no está funcionando y que es necesario complementar la labor de los centros de formación con la actividad de representantes de empresas y trabajadores, por su conocimiento de las necesidades de los sectores y el acceso que pueden aportar tanto a las empresas como a los trabajadores.

En este sentido, se reclama expresamente la necesidad de analizar, en la convocatoria 2016, la debilidad actual del Sistema en tanto que no será posible desarrollar planes de formación en determinados sectores en los que, ni siquiera, se ha solicitado la totalidad de los fondos destinados a dicho sector.

Como instrumento que contribuya a una mayor eficiencia y eficacia del Sistema, proponen la creación de Fundaciones Bipartitas Sectoriales en las que esté presente la Administración como garante de transparencia.

#### — Modalidades de formación dirigidas a trabajadores desempleados

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



En lo relacionado con la formación dirigida a trabajadores en situación de desempleo, parece que se está otorgando mayor prioridad a la información directamente obtenida del análisis de las bases de datos descriptivas del mercado laboral (contratos suscritos, demanda de empleo y situación de cotización en la Seguridad Social) y la proveniente de las necesidades que pueden identificar directamente las oficinas y servicios públicos de empleo.

Sin embargo, las acciones sistemáticas de consulta y participación en la priorización de esta oferta formativa por parte de empresas y agentes sociales son mucho más residuales. En estas modalidades, y salvo determinadas buenas prácticas identificadas, su grado de participación debe considerarse muy limitado.

Además, resulta indicativo que, en los programas dirigidos a formación de desempleados contemplados en la evaluación del Subsistema (acciones formativas dirigidas a trabajadores desempleados y programas específicos), en una mayoría muy significativa de agentes del Sistema Nacional de Empleo no se produzca una participación activa de otros actores relevantes en la intervención de procesos de formación y empleo, como entidades del tercer sector que desarrollan procesos de inserción socio-laboral de trabajadores en situación de desempleo, agencias de colocación acreditadas que se encuentran colaborando activamente en procesos de orientación e intermediación laboral, así como centros de formación colaboradores.

#### ***4.2.2.4 Integración de prioridades asociadas a una política pública dirigida a definir, en colaboración con el sector privado, una estrategia de desarrollo económico en el territorio***

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



Como parte de la actividad de identificación de procesos que generen cambios positivos en los beneficiarios de la formación profesional para el empleo, resulta destacable el trabajo desarrollado en alguno de los agentes del Sistema Nacional de Empleo dirigido a conectar los planes estratégicos público-privados definidos para el desarrollo económico y social en su territorio, con las prioridades formativas incorporadas en las diferentes ofertas de formación.

Este proceso, que resulta complejo en su desarrollo, requiere necesariamente la existencia, en primer lugar, de dichos planes estratégicos para el desarrollo del mercado laboral del territorio. Además, demandan ser coordinados para el conjunto de la acción de política pública en el territorio y, necesariamente, elaborados en coordinación con el tejido privado de organizaciones y empresas, así como de otras entidades sociales, que son protagonistas del desarrollo económico y social.

Partiendo, por tanto, de las prioridades estratégicas de desarrollo económico consensuadas y definidas para un territorio, el trabajo de los agentes del Sistema Nacional de Empleo se ve favorecido al disponer de un repertorio de áreas profesionales prioritarias alineadas con la evolución estratégica y esperada del tejido empresarial y social, y, por tanto, del mercado laboral.

Además de clarificar los sectores económicos estratégicos, provoca un segundo efecto positivo, al alinear a diferentes entes de la Administración en las mismas prioridades de desarrollo del territorio, consiguiendo con ello que se formulen y ejecuten con mayor agilidad planes conjuntos de acción entre consejerías o departamentos.

Esto provoca una red de actuación hacia el empleo con el compromiso y esfuerzo de otras áreas de la Administración que, no siendo estrictamente el Servicio Público de Empleo, tienen claramente un impacto en el mercado laboral de la región.

No obstante, como se ha indicado anteriormente, este constituye un proceso excepcional en el conjunto del Subsistema, que es identificado aquí como buena práctica a los efectos de su

conocimiento y, en su caso, transferencia a otros agentes del sistema como elemento marco estratégico en la configuración de la formación profesional para el empleo.

#### 4.2.2.5 *Análisis de prioridades locales, comarcales y provinciales de necesidades formativas*

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



Es posible concluir una tendencia muy generalizada en los agentes del Sistema por tratar de adecuar las prioridades formativas a un análisis de necesidades a nivel infra-autonómico, en el caso de las acciones de formación dirigidas a trabajadores en situación de desempleo. Estas, aún con diferentes configuraciones, aspiran a definir un mapa de necesidades de formación provincial, comarca, municipal y, en su caso, insular.

Estos procesos se desarrollan en modalidades y variantes muy diversas entre los diferentes agentes del Sistema. Esto parece indicar, por un lado, una flexibilidad y adecuación a la realidad de cada territorio, pero también, una posible falta de comunicación y conocimiento de buenas prácticas en otros agentes que permita perfeccionar y mejorar, con la suma de todos, un sistema más preciso, ágil y eficaz.

En cuanto a las tipologías de desarrollo de este proceso, se encuentran diferentes modalidades y estrategias de aproximación al nivel infra-autonómico:

- El análisis se produce de forma generalizada en el nivel comarcal como unidad de detección de necesidades dirigida a la determinación de la oferta de formación priorizada. En todo caso, se encuentran ejemplos donde esta determinación es a nivel provincial, de *centros de empleo* (agrupación de varias oficinas públicas de empleo), de oficina de empleo e, incluso, de municipio.
- Los entes que participan en esa definición infra-autonómica varían de forma notable en cada territorio. Manteniendo un protagonismo casi absoluto los servicios de formación en algunos casos, dando participación más o menos activa a los observatorios del mercado laboral y/o servicios o unidades de empleo que atienden directamente a empresas y trabajadores y, en menor medida, y como ya se ha comentado en algunos de los subprocesos descritos con anterioridad, a otros actores del mercado laboral.
- En cuanto a las diversas metodologías empleadas, se puede encontrar: la definición de prioridades a nivel autonómico para pasar a una concreción en una segunda fase en el nivel local; el análisis desde los servicios regionales incorporando una perspectiva local desde el inicio; y, como práctica significativa identificada, aquellos en los que el nivel autonómico otorga a los entes locales la responsabilidad y competencia de determinar su oferta formativa prioritaria en un proceso de descentralización sistematizado.

En todo caso, se puede concluir que existe *una mirada a lo local* de forma generalizada en las acciones de priorización de formación de los agentes territoriales del Sistema Nacional de Empleo, aunque con un nivel de participación de entidades o servicios públicos o privados muy diversos y heterogéneos y, en cierta medida, desestructurado.

#### 4.2.2.6 *Análisis de necesidades formativas del colectivo de trabajadores desempleados*

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



El proceso más habitual que se ha detectado para que en la definición de la oferta formativa se atienda a las necesidades específicas de cualificación de la demanda de empleo del territorio, esto es, del colectivo de trabajadores en situación de desempleo, es el análisis, casi únicamente, de la información existente en las bases de datos de demandas de empleo recogidas a través de las oficinas o agencias de empleo. Eso se lleva a cabo a partir de las ocupaciones solicitadas en estas demandas de empleo y, en menor medida, a partir de las últimas ocupaciones que han desempeñado estas personas demandantes en situación de desempleo.

Con esta información, se cruzan los códigos obtenidos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) con el fichero de familias y áreas profesionales del Sistema Nacional de Cualificaciones para determinar un listado prioritario de áreas, certificados de profesionalidad o especialidades formativas demandadas.

Además, aunque de forma menos estructurada, se aprecia, por un lado, la utilización de fuentes secundarias relacionadas con prioridades formativas del colectivo de desempleados y, por otro, consultas directas a oficinas públicas de empleo.

Sin embargo, como se indicó en anteriores apartados, la participación de otros agentes que intervienen en el proceso de inserción laboral del colectivo de trabajadores en situación de desempleo (centros de formación y entidades que colaboran en el desarrollo de los procesos de inserción) es mucho más residual en el conjunto del Subsistema.

Además, se aprecia una carencia casi completa de consultas directas dirigidas a trabajadores en situación de desempleo que pueda ser sistematizada y empleada con agilidad en la determinación de la oferta formativa.

Por otro lado, se detecta una carencia estructural de información asociada a demandas de formación que puedan extraerse del diseño de itinerarios individuales de inserción laboral que, de forma generalizada, formen parte del proceso de intervención en el empleo que realicen los servicios públicos de empleo.

Por tanto, se puede concluir la existencia de una importante debilidad del sistema a la hora de incorporar la *mirada de la demanda* en la determinación de las prioridades de la oferta formativa. Este aspecto está vinculado a la *escasa participación de los agentes que intervienen en el proceso de intervención de empleo* y la inexistencia o falta de sistematización de información asociada a los procesos de orientación y definición de itinerarios individuales de inserción, los cuales, a partir de una correcta determinación de objetivos profesionales y del *gap* de competencias de este colectivo, permitiría adecuar la oferta formativa a las necesidades reales percibidas, deseadas e idóneas para personas en situación de desempleo.

#### 4.2.2.7 Evaluación del impacto real de la formación impartida en el empleo, desarrollo profesional y mejora de la competitividad de las empresas

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



Se aprecia un moderado, aunque creciente, esfuerzo de evaluación de los resultados de la formación profesional para el empleo impartida en anteriores convocatorias, como elemento para determinar las acciones que de forma prioritaria están contribuyendo al desarrollo profesional de trabajadores ocupados y desempleados en cada ámbito de actuación.

Estas acciones de evaluación pueden identificarse en aproximadamente el 50% de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, aunque no son sistemáticamente aplicadas como una fuente más de información en la determinación de la oferta formativa.

Ello redunda en la falta de integralidad de los sistemas de evaluación desplegados, bien por los servicios de formación, bien por otras unidades que realizan acciones evaluativas del resto de políticas activas de empleo o de aquellos programas que estén directamente financiados con cargo a fondos europeos.

Además, se aprecian fuertes debilidades metodológicas dado que:

- Por un lado, no siempre se asocia la inserción al área profesional de la formación impartida y con ello se sesga el resultado de la evaluación al no conocer la utilidad directa de la formación en la inserción en ocupaciones relacionadas.
- Por otro lado, no se evidencia ningún caso en el que se esté empleando metodología de impacto aplicando técnicas de *contrafactual* que permitan obtener el efecto neto de la formación en el acceso al empleo, esto es, ¿la inserción laboral es provocada por la formación cursada?
- Por último, los esfuerzos de evaluación de resultados no abordan el efecto de la formación en trabajadores ocupados en términos de mantenimiento del empleo y desarrollo profesional, así como tampoco abordan aspectos relacionados con la mejora de la competitividad y productividad de las empresas.

#### 4.2.2.8 Reseña de buenas prácticas identificadas en el proceso de detección de necesidades formativas por parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo atendiendo a los requerimientos específicos del mercado laboral en cada territorio

##### Aragón

##### Plan Detecta

Instrumento de planificación de la formación, diseñado a partir de diversas fuentes de información y con la participación de múltiples agentes del sistema formativo y productivo, incluidos los agentes sociales de la comunidad autónoma. Se materializa en un listado de especialidades formativas, ordenadas por escala de prioridades de acuerdo con las necesidades formativas de trabajadores y empresas. Sirve para seleccionar las especialidades formativas a recoger en las distintas convocatorias de planes formativos y su grado de preferencia.

## Castilla – La Mancha

### Mapa de empleo

Para la determinación de la oferta formativa se ha diseñado un modelo en dos fases que, en primer lugar, realiza una integración ponderada de tres fuentes cuantitativas clave a la hora de valorar tanto la situación del mercado laboral como la eficacia e impacto de la formación impartida en la anterior convocatoria de ayudas.

De esta forma, se realiza una ponderación de las partidas de financiación por familia profesional a partir de la ponderación de tres indicadores para priorizar la oferta formativa: contratos suscritos por familia profesional, demanda de empleo existente por familia profesional y resultados de inserción laboral por familia profesional de las acciones de formación impartidas en la pasada convocatoria.

Así se ofrece un marco cuantitativo a nivel provincial para que, en los respectivos servicios provinciales, puedan profundizar y detallar la priorización formativa a nivel provincia y oficina de empleo mediante un proceso cualitativo posterior.

## Comunidad Valenciana

### Liderazgo de agentes locales en la determinación de las prioridades de la oferta formativa

El SERVEF está potenciando el liderazgo de agentes locales en la determinación de las prioridades de la oferta formativa, a través del fomento de acuerdos territoriales por el empleo.

De esta forma, los agentes locales cobran esencial importancia en la segunda fase del procedimiento de detección de necesidades formativas que se realiza en la Comunidad Valenciana.

Este procedimiento consta de dos fases: una primera fase en la que se recopilan datos coyunturales del mercado de trabajo y de la actividad económica, junto con datos de formación profesional (tanto del sistema educativo como de la formación para el empleo), analizándose tendencias de “actividad”. Y una segunda fase en la que se establecen las prioridades territorializadas de programación, clasificadas por especialidades formativas y familias profesionales, de forma que, partiendo de los datos obtenidos en los análisis cuantitativos, se trate de confirmar cualitativamente el número máximo de alumnos que hay que formar por especialidad y territorio, en función de las necesidades empresariales y del número de trabajadores desempleados sin cualificación adecuada en el territorio y grupo de ocupaciones afines.

## Navarra

### Prospección de necesidades formativas a través de fuentes documentales, planes estratégicos de distintas áreas, agentes y personas clave

Creación de una metodología que sistematice un proceso tendente a disponer de una matriz de priorización de cursos de formación para el empleo, inicialmente catalogados para la formación de oferta en desempleados. Asimismo, y para trabajadores ocupados se identifica y mantiene un conjunto de áreas prioritarias para la confección de los planes de formación. Las perspectivas se fundamentan en la identificación de necesidades de los diferentes entornos de actividad en función de los ejes de desarrollo previsto para la comunidad. Asimismo, se tiene también en cuenta las expectativas particulares de los colectivos.

Se ha generado un mapa de recursos, fuentes, personas y agentes clave con los correspondientes cuestionarios en su caso y acceso a documentos de planificación y estudios que permita la identificación de las mencionadas prioridades.



## País Vasco

### Prospección de necesidades formativas a través de la proyección y planes estratégicos de diversos departamentos del Gobierno Vasco

Para mejorar la coherencia en las actuaciones de política pública de empleo y desarrollo económico y social en el territorio, se incorpora como fuente de información para la determinación de la oferta formativa, por un lado, el plan estratégico global de la Administración en el territorio para el desarrollo socio-económico y, por el otro, los proyectos emprendidos por otros departamentos y unidades de la Administración que puedan ser apoyados desde las políticas de formación y empleo, contribuyendo a crear sinergias y mejorar la eficacia final de la política pública en el territorio.

## Región de Murcia

### Plan para determinar el conjunto de cursos prioritarios para la programación de la oferta de formación profesional en el ámbito laboral que gestiona el SEF

Este plan contempla cinco grupos de trabajo en los que participan empresas privadas, agentes sociales, cámaras de comercio, centros tecnológicos, promotores de empleo y otras instituciones:

- Grupo 1. Agroalimentario, logística y transporte, medioambiente y agua
- Grupo 2. Turismo, Salud y Hábitat
- Grupo 3. Química, Plástico, Energía y Naval
- Grupo 4. Emprendimiento y tecnologías facilitadoras
- Grupo 5. Inserción socio-laboral

Los integrantes de los grupos de trabajo disponen de los resultados de estudios de investigación y prospección que han identificado áreas de formación prioritarias en la Región de Murcia. También cuentan con estadísticas sobre la evolución del mercado laboral extraídas por el observatorio para el empleo del SEF, entre otras.

Finalmente, las conclusiones extraídas de la cumplimentación de un cuestionario, así como de otras fuentes documentales y grupos de trabajo, son analizados, posteriormente, en una sesión plenaria. En ella, y gracias a una metodología basada en las nuevas tecnologías (kahoot), se podrán evaluar los principales resultados y realizar nuevas aportaciones.

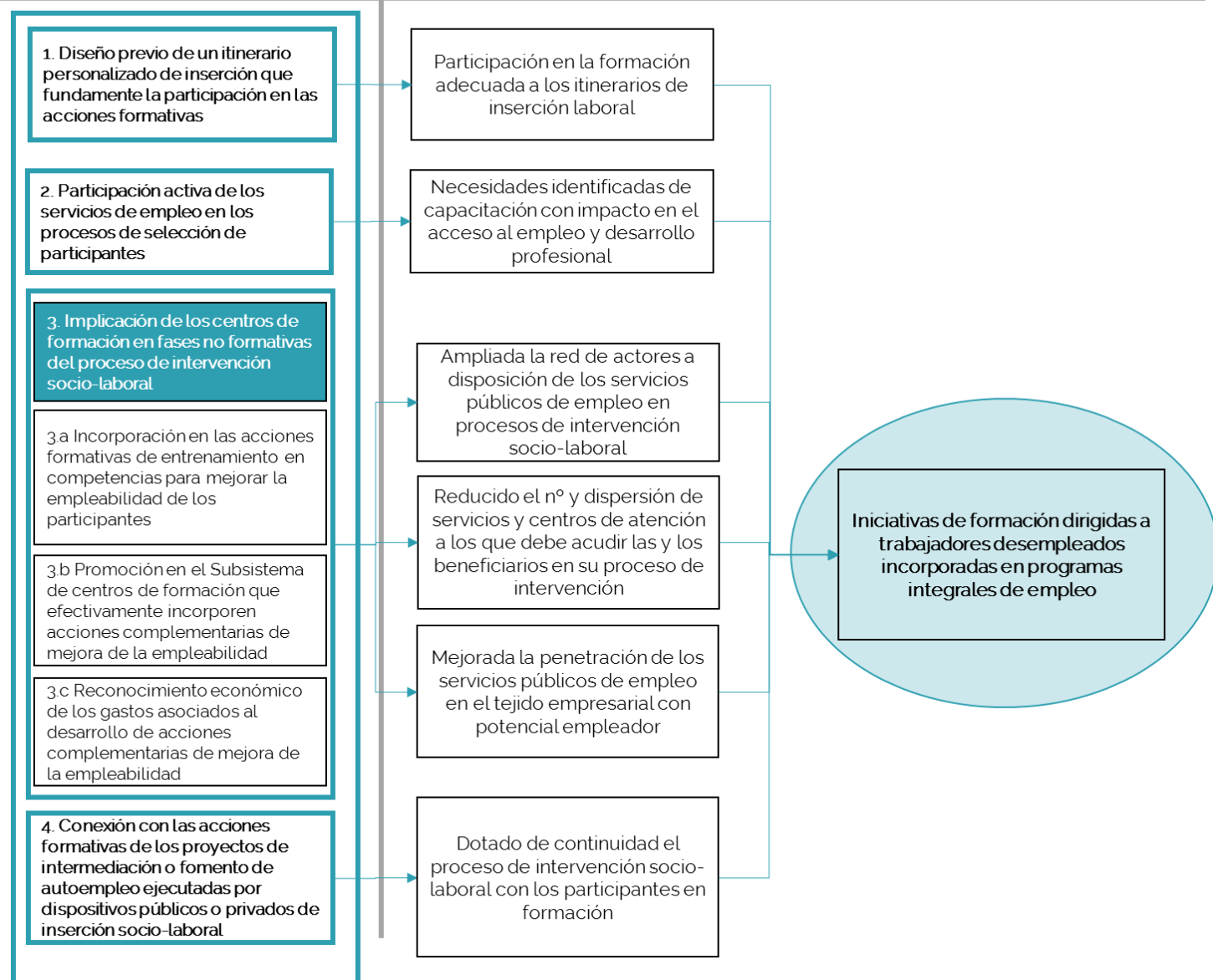
Una vez recogidas las aportaciones, se elevarán a la Subdirección General de Formación, que elaborará una propuesta de especialidades formativas de cada uno de los sectores para incluir en la Formación de Oferta Planificada por el SEF, cuyo listado definitivo de especialidades se establecerá mediante Resolución del Director General con carácter previo a la convocatoria de subvenciones.

#### 4.2.3 ¿Los participantes en situación de desempleo se incorporan a las acciones formativas como parte de un proceso integral de intervención en el empleo que incluye de forma coherente acciones de orientación, formación e intermediación?

A continuación, se propone el esquema gráfico que ilustra la interacción de procesos en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y los cambios esperados, para tratar de profundizar en la existencia de estos procesos, así como en la intensidad, profundidad y coherencia en la ejecución de los mismos con el objetivo de evidenciar la efectiva producción de esos cambios.

### Acciones en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo

### Cambios esperados



Para el análisis de los subprocesos incluidos dentro de esta pregunta de evaluación, es necesario tener en cuenta que la información y estado actual de los mismos no se ha circunscrito necesariamente al ejercicio 2014, sino que contiene un enjuiciamiento formulado a partir de los diferentes testimonios de los actores participantes en la evaluación referidas a la situación actual, en el segundo semestre de 2016.

Incluir una visión actualizada de situación, aun dentro del informe de ejecución PAE 2014, constituye, a juicio del equipo evaluador, un requisito ineludible si se pretende dotar de utilidad de mejora a la evaluación, especialmente dado el enfoque de teoría del cambio con análisis de procesos empleado.

No se evidencia una suficiente integración entre el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y el resto de recursos y procesos de inserción laboral (orientación, intermediación, asesoramiento en fórmulas de autoempleo...) que son desplegados por los servicios públicos de empleo en colaboración con otras entidades especializadas en la intervención socio-laboral y en la prestación de servicios de recursos humanos a empresas y organizaciones.



Se aprecia un bajo nivel de utilización del itinerario individual de inserción laboral, flexible y documentado, como instrumento guía para la determinación de necesidades de formación en la construcción del proceso de desarrollo profesional de trabajadores en situación de desempleo participantes en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

La participación de los servicios públicos de empleo en la selección de participantes en situación de desempleo en las acciones de formación de oferta dirigidas prioritariamente a este colectivo es generalizada, aunque con diferentes niveles de eficacia a la hora de asegurar la coherencia de la participación en el Subsistema.

En términos generales, se puede afirmar que los centros de formación colaboradores no son considerados como agentes relevantes protagonistas del proceso integral de intervención laboral, viéndose su papel reducido, formalmente, a su labor impartidora de las acciones de formación.

No se aprecia una conexión consolidada y sistemática entre los esfuerzos de las entidades públicas y privadas que desarrollan acciones de intermediación laboral o fomento del autoempleo y el proceso formativo desarrollado por los participantes en el marco del Subsistema.

#### ***4.2.3.1 Diseño previo de un itinerario personalizado de inserción que fundamente la participación en las acciones formativas***

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



En primer lugar, atendiendo a los testimonios recogidos en las entrevistas en profundidad desarrolladas con los agentes del Sistema Nacional de Empleo, se puede evidenciar la disponibilidad de recursos de orientación laboral, entrenamiento de habilidades de búsqueda de empleo y otras acciones de entrenamiento de competencias dirigidas a la mejora de la empleabilidad, en un alto número, en torno al 80% de estos agentes.

La existencia de estos recursos permitiría, a priori, concebir las acciones de formación del Subsistema como una fase más dentro de un proceso de intervención integral en el empleo con los trabajadores en situación de desempleo.

No obstante, se evidencia en un limitado número de casos el uso del itinerario individualizado de inserción como instrumento que aporte cohesión y coherencia al proceso de intervención.

Dada esta situación, la labor de orientación, formación y demás recursos dotados en el proceso de apoyo a cada persona en situación de desempleo carecen de una hoja de ruta que permita diseñar de antemano los programas de acuerdo a sus necesidades. De esta forma, se limita no sólo la adecuación de las acciones, sino la disponibilidad de las mismas en los momentos en que son requeridas.

Así, y no sólo referido al ámbito de la formación, sino al conjunto de políticas activas de empleo, la falta de estrategia de intervención con cada beneficiario, que implica el diseño de dicho itinerario, y la carencia de sistemas que gestionen de forma eficiente la información de los procesos en los que intervienen, constituye una doble debilidad que penaliza en gran medida los esfuerzos por mejorar la eficacia de los programas.

Con independencia de la situación apreciada, es posible detallar una apuesta decidida, en un número relevante de servicios públicos de empleo, por mejorar el actual grado de coherencia

entre procesos de empleo y formación profesional para el empleo desarrollados en el marco de los servicios públicos mediante, entre otros, los siguientes planes de acción:

- Ampliar la dotación del equipo de profesionales de orientación de empleo que desarrollen su actividad en las oficinas y agencias de zona.
- Diseñar metodologías consolidadas para el desarrollo de itinerarios en los servicios públicos de empleo.
- Desarrollar acciones de capacitación de los equipos de orientación.
- Implementar plataformas que unifiquen los itinerarios de inserción gestionando la información de la formación recibida, especialmente aportando al trabajador en situación de desempleo información web sobre posibilidades y alternativas para complementar sus competencias profesionales.
- Promoción de acuerdos marco para el desarrollo de itinerarios integrados de intervención en el empleo.

Como evidencia relevante complementaria al análisis realizado, resulta significativa la opinión de los centros de formación colaboradores, que hasta en un 35% consideran bajo o muy bajo el nivel de coherencia de las acciones formativas en relación al perfil y objetivos profesionales de los participantes, tal como muestra la siguiente tabla:

Tabla nº 93. Percepción de los centros de formación encuestados sobre los niveles de coherencia de las acciones formativas cursadas por trabajadores desempleados respecto a su perfil y objetivos profesionales

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	14	3,86%
Baja	110	30,30%
Alta	226	62,26%
Muy alta	13	3,58%
<b>Total</b>	<b>363</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 15: *Según su opinión, ¿qué nivel de coherencia tienen las acciones formativas que reciben los participantes desempleados, en relación a su perfil y objetivos profesionales, especialmente en aquellas personas que realizan más de una acción formativa en la misma o sucesivas convocatorias?*

#### 4.2.3.2 Participación activa de los servicios de empleo en los procesos de selección de participantes

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



En función de los testimonios recogidos en las entrevistas realizadas a los agentes del Sistema Nacional de Empleo, se aprecia que una mayoría amplia de servicios públicos de empleo participan en la selección de las personas en situación de desempleo.

Esta intervención se realiza, de forma prioritaria, por parte de las agencias y oficinas de empleo, mediante varias estrategias complementarias, de forma no homogénea y con distinto nivel de profundidad en función del servicio público de empleo considerado.

Así, los procesos se realizan en algunas ocasiones centrando los esfuerzos únicamente en la difusión de las acciones formativas entre el potencial colectivo de trabajadores beneficiarios. Esa metodología constituye un aporte de valor al proceso de captación y selección de candidatos, pero resulta limitada en cuanto a profundidad y enfoque integral de la intervención.

En otros supuestos, se identifica una participación más central en el proceso de selección, incluyendo herramientas web para la inscripción directa de candidatos o a través de orientadores de empleo, y suministrando, a posteriori, a los centros de formación una relación de trabajadores en situación desempleo para que estos puedan finalizar el proceso de selección. Este supuesto de intervención en el proceso de selección se produce, de forma mayoritaria, en las acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad.

No obstante, en este supuesto se identifica una tendencia dirigida a circunscribir la preselección de candidatos al cumplimiento de los requisitos del perfil profesional exigidos en la normativa correspondiente, y en menor medida, a validar y prescribir la participación en la formación por su adecuación al proceso de inserción que esté desarrollando el candidato.

En algunos casos, como se ha mencionado en el epígrafe anterior, sí se evidencia una selección vinculante de participantes realizada por los centros de formación, tras un análisis de idoneidad en el contexto de su itinerario de inserción.

A continuación, se indica la valoración expresada por los centros de formación encuestados, participantes en las convocatorias de oferta, sobre las acciones que los servicios públicos de empleo realizan para otorgar coherencia a la intervención de formación y empleo, desde su perspectiva y según el contacto que mantienen con participantes:

Tabla nº 94. Actuaciones que llevan a cabo las Administraciones para asegurar la coherencia en los itinerarios formativos de trabajadores desempleados, según los centros de formación encuestados




	Frecuencia	Porcentaje respuestas (múltiple)
Acciones de difusión e información previa	174	52,73%
Análisis de los perfiles de beneficiarios antes de su participación en el proceso de selección	124	37,58%
Orientación previa individual a los participantes	110	33,33%
<b>Total</b>	<b>330</b>	

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 16: *Según su experiencia, ¿qué actuaciones lleva a cabo la Administración competente en su territorio para asegurar la coherencia en el itinerario formativo de los participantes?*

Si se analiza la opinión recogida por los centros de formación, se puede evidenciar de forma complementaria a las fuentes ya citadas, que conceden una escasa relevancia al papel que los servicios públicos de empleo juegan a la hora de asegurar la coherencia de la participación de los trabajadores desempleados en las acciones de formación, situándose entre el 30% y el 50%, aquellos que reconocen acciones específicas en el proceso de selección.

#### 4.2.3.3 Implicación de los centros de formación en fases no formativas del proceso de intervención socio-laboral

Para afrontar de forma precisa la potencial eficacia de este proceso para lograr los cambios esperados, se han definido tres sub-procesos interrelacionados que se analizan a continuación:

Sub-procesos	Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema: intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución
Incorporación en las acciones formativas de entrenamiento en competencias para mejorar la empleabilidad de los participantes	
Promoción en el Subsistema de centros de formación que efectivamente incorporen acciones complementarias de mejora de la empleabilidad	
Reconocimiento económico de los gastos asociados al desarrollo de acciones complementarias de mejora de la empleabilidad	

##### — Incorporación en las acciones formativas de módulos de entrenamiento en competencias para mejorar la empleabilidad de los participantes

Tal y como se aprecia en los testimonios recogidos en las entrevistas en profundidad, la inclusión de contenidos vinculados al entrenamiento de competencias clave para la mejora de la empleabilidad de los participantes es muy baja, produciéndose formalmente en menos del 20% de los agentes del Sistema Nacional de Empleo.

Entre estos contenidos, se consideran todos aquellos incluidos como módulos asociados a la orientación laboral, entrenamiento en marketing personal y habilidades de búsqueda de empleo, emprendimiento, competencia digital, competencias transversales dirigidas a la comunicación eficaz, liderazgo, proactividad, creatividad, etc.

Como fundamento del valor añadido de esta iniciativa y su potencial de cambio, se aprecia, por un lado, que los beneficiarios se encuentran en el momento de participar en la formación en un proceso de enseñanza-aprendizaje donde estarían especialmente activados, tanto en su motivación hacia el desarrollo profesional como en la dedicación en tiempos y esfuerzos a su proceso de aprendizaje profesional e inserción laboral. Aprovechar, por tanto, esa energía desplegada parece prioritario para optimizar los esfuerzos y recursos con el objetivo último, no sólo del aprendizaje profesional, sino de un efectivo desarrollo profesional que, en un primer momento, logre el acceso al empleo.

Por otro lado, en el momento de impartición de las acciones formativas se dispone de un grupo de personas con necesidades formativas y laborales suficientemente homogéneas como para generar un ciclo de trabajo común que debería permitir crear sinergias entre todos para colaborar, no sólo en el proceso personal de inserción, sino en un proyecto colectivo que, tanto en el mercado laboral por cuenta ajena, como por cuenta propia, llegado el caso, aumente las oportunidades reales de acceso al empleo.

### — Promoción en el Subsistema de centros de formación que efectivamente incorporen acciones complementarias de mejora de la empleabilidad

Es posible concluir que los agentes del Sistema Nacional de Empleo promueven y priorizan, de forma moderada, la participación de centros de formación que disponen de estructuras y procesos de apoyo al empleo complementarios a la formación profesional que imparten.

Es preciso señalar que dentro de este sub-proceso no se está analizando la existencia de ayudas para el desarrollo de acciones de formación profesional para el empleo que incluyan compromisos de contratación, sino la promoción de centros de formación que, en acciones dirigidas a trabajadores en situación de desempleo han apostado por dotarse de equipos y desarrollar acciones específicas dirigidas a mejorar sus oportunidades de acceso al empleo.

En relación a este tipo de acciones, es necesario indicar que el 100% de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, cuyo ámbito de actuación es la comunidad autónoma, desarrollan convocatorias específicas o líneas de financiación de acciones con compromiso de contratación.

En cuanto al objeto de análisis, se puede afirmar que aproximadamente el 35% de estos agentes incorporan en sus convocatorias de ayudas y procesos de gestión de la formación criterios de valoración técnica que otorgan puntuación adicional a los centros de formación que llevan cabo estas acciones complementarias.

Para implementarlo, se aprecia que, de forma mayoritaria, se otorga una valoración técnica adicional en las convocatorias de ayudas a aquellos centros que se comprometen a realizar acciones de apoyo al empleo o que muestran mejores resultados de inserción laboral de sus participantes en convocatorias anteriores.

De forma excepcional, se encuentra un supuesto en el que la promoción de centros de formación que muestren un mayor compromiso con la promoción del empleo entre sus participantes se realiza, no asociada a las convocatorias concretas de subvenciones, sino como parte de un ciclo de mejora continua en el marco de un Plan de calidad de centros de formación.

En relación a los dos ámbitos que reciben una valoración técnica adicional, las acciones que se promueven principalmente son la realización de sesiones de orientación individual o grupal y especialmente, acciones de intermediación laboral o dotación de bolsa de empleo. Es posible identificar un supuesto donde se pone en valor la confluencia de dos características de los centros colaboradores: que sean centros de formación y, a la vez, agencias de colocación acreditadas.

Resulta muy significativo el enfoque apreciado en uno de los agentes del Sistema Nacional de Empleo dirigido a promover un cambio estratégico de los centros colaboradores, pretendiendo una evolución desde ser *espacios para la realización de acciones formativas*, en la mayoría de los casos financiadas con fondos públicos, a *organizaciones centradas en la prestación de servicios de mayor valor añadido tanto para trabajadores como para empresas*.

Desde el punto de vista conceptual, no sólo aporta un mayor reconocimiento del valor de los centros de formación como aliados de los servicios públicos de empleo, sino que proyecta una visión de cambio estratégico para pasar a considerar a la Administración como aliado y a los actores del mercado laboral como sus clientes.

De forma coherente a este análisis realizado a partir de los testimonios de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, en las aportaciones realizadas por los representantes del sector de los centros de formación colaboradores, se reivindica, de forma explícita, el papel que juegan los centros como actores integrales del proceso de intervención en el empleo, es decir, un rol más amplio que el de la mera impartición de las acciones formativas.

Insisten en la importancia que los centros de formación juegan como mediadores del mercado laboral y las fortalezas que pueden aportar. En este sentido, se indica su nivel de especialización

técnica en cada ámbito productivo y el tejido de empresas colaboradoras del que disponen para el desarrollo de prácticas profesionales, como dos de sus principales fortalezas.

Asimismo, se manifiesta una importante invisibilidad de su labor en el proceso de inserción laboral, dado que ni es sistemáticamente documentado, ni convenientemente valorado por parte de los servicios de formación y empleo en los territorios.

En relación a la valoración de los centros de formación encuestados sobre su labor en acciones complementarias de apoyo al empleo, se indica en la siguiente tabla aquellas que, a modo de referencia, sirven como orientación de las acciones que efectivamente están realizando los centros de formación y que, por tanto, podrían sugerir la necesidad de reconsiderar el papel que formalmente se les otorga y el valor añadido que, con una mayor integración y participación en el Subsistema, podrían jugar:

Tabla nº 95. Acciones para promover la inserción laboral que realizan los centros de formación que han participado en convocatorias de formación dirigidas a trabajadores desempleados y/o planes específicos entre 2014-2016

	Frecuencia	Porcentaje respuesta (múltiple)
Asesoramiento individual o grupal para reactivar su proceso de búsqueda activa de empleo	324	84,82%
Información específica sobre ofertas de empleo, empresas demandantes, etc.	249	65,18%
Bolsa de empleo para los participantes	222	58,12%
Ninguna	14	3,66%
Otras acciones (categorías de respuesta abierta):	62	16,22%
Se indican aquellas más relevantes:		
— El centro de formación es también agencia de colocación	18	4,71%
— Contactos con el tejido empresarial	8	2,09%
— Seguimiento tras la finalización de la acción formativa	7	1,83%
— Medidas de fomento del autoempleo	4	1,05%
— Acompañamiento en el proceso de búsqueda activa de empleo	2	0,52%
<b>Total</b>	<b>382</b>	

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 17: *Indica por favor, ¿de qué forma su centro de formación apoya el proceso de inserción laboral de los participantes tras la finalización de las acciones formativas?*

La realización de estas acciones por parte de los centros de formación colaboradores coincide con la opinión recogida en el grupo focal desarrollado con tutores de centros de formación y tutores de empresas receptoras de participantes en el módulo de formación práctica en centros de trabajo.

En este se puso de manifiesto las distintas actuaciones que los centros de formación realizan como parte de un proceso integral para apoyar la inserción de los participantes en la formación que desarrollan. Entre las actuaciones más comentadas y concordantes con las obtenidas en la encuesta de centros de formación, se indican las vinculadas a la orientación laboral (diseño de documentos y herramientas de búsqueda activa de empleo, búsquedas de empresas, talleres específicos de búsqueda de empleo, ....), así como las de seguimiento a los participantes con



posterioridad a la finalización de la acción formativa para conocer el impacto que esta ha tenido, y, en su caso, las asociadas a su labor como agencias de colocación acreditadas.

### — Reconocimiento económico de los gastos asociados al desarrollo de acciones complementarias de mejora de la empleabilidad

En relación a la posibilidad de otorgar un reconocimiento económico a las acciones de apoyo al empleo, no estrictamente formativas, se puede afirmar que tan sólo en menos del 20% de los agentes del Sistema Nacional de Empleo se ha incluido, de forma más o menos explícita, la posibilidad de incorporar a la justificación de las ayudas recibidas los costes asociados a la ejecución de este tipo de acciones. En general, por tanto, se puede concluir un nivel muy bajo de despliegue de este proceso.

Es preciso apuntar aquí dos argumentos explicativos de esta situación que se han encontrado en las diferentes entrevistas desarrolladas con los agentes del Sistema Nacional de Empleo:

- o Por un lado, se manifiesta en diferentes agentes la idoneidad de incluir en futuras convocatorias el desarrollo de estas acciones por parte de los centros de formación y, a su vez, incorporar explícitamente instrumentos o mecanismos para poder financiarlas.
- o Por otro lado, se aprecian dificultades en estos para encontrar encaje normativo a la hora de reflejar en la justificación de las ayudas estos costes de ejecución.

Resulta significativo analizar la aparente incoherencia existente entre el subproceso anteriormente abordado, esto es, que se realice una valoración adicional a aquellos centros de formación con iniciativas y medidas de apoyo al empleo, pero que no se otorgue la posibilidad de financiar dichas acciones.

Desde ese punto de vista, se estaría pretendiendo promover unas prácticas que, por otro lado, se están desincentivando al no dotarlas de la financiación adecuada.

Como fuente de información que confirma esta situación, se indica en la siguiente tabla el grado de incentivos o apoyos que reciben los centros de formación encuestados en la evaluación, por parte de los servicios públicos de empleo, para el desarrollo de estas acciones apoyo a la inserción laboral:

Tabla nº 96. Centros de formación encuestados que han recibido incentivos para prestar apoyo en el proceso de inserción de participantes de formación en situación de desempleo

	Frecuencia	Porcentaje
No	341	95,00%
Sí	18	5,00%
<b>Total</b>	<b>359</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 18. *¿Ha recibido su centro incentivos (económicos o de otro tipo) por parte de la Administración para prestar apoyo en el proceso de inserción a los participantes tras finalizar la formación?*

Como se puede apreciar en la tabla, no supera el 5% el grupo de centros que manifiesta haber recibido algún tipo de compensación por el esfuerzo desarrollado.

En este sentido, y aun siendo una circunstancia cuyos efectos son mucho más amplios que los relacionados con las acciones de apoyo al empleo, al referirse a la totalidad de la modalidad de financiación de las iniciativas de oferta, es necesario reflejar la valoración negativa, expresada por las entidades representantes de los centros de formación, sobre el modelo de financiación del Sistema. En menor medida, también se produce un cuestionamiento entre los agentes del Sistema

Nacional de Empleo sobre si el modelo existente contribuye a los efectos últimos que se esperan de la política pública de formación profesional para el empleo.

En este sentido, y aunque este aspecto constituye una materia que requiere un estudio con mayor profundidad, se han recogido testimonios en prácticamente todos los actores participantes en el proceso de evaluación asociados a la necesidad de buscar un modelo financiador específico para el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

A modo de meros apuntes generales, este Sistema debería permitir combinar la finalidad estrictamente social de la política pública de formación profesional para el empleo, con la necesidad de contar, de forma institucionalizada y activa, con los agentes sociales sectoriales e intersectoriales más representativos y con la legítima exigencia de los centros de formación de disponer de un retorno razonable de las inversiones y servicios que prestan.

#### **4.2.3.4 Conexión con las acciones formativas de los proyectos de intermediación o fomento de autoempleo ejecutadas por dispositivos públicos o privados de inserción socio-laboral**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



En relación con la conexión posterior con los participantes en las acciones dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, no ha sido posible identificar en prácticamente ninguno de los actores participantes en el proceso de evaluación, ejemplos o prácticas relevantes a la hora de conectar de forma sistematizada y coordinada el desarrollo de las acciones formativas con otros recursos existentes que podrían, posteriormente, acompañar a los participantes en su tránsito hacia el mercado laboral.

No obstante, como ejemplo significativo se ha identificado en un agente del Sistema Nacional de Empleo el desarrollo de procesos de acompañamiento y orientación individualizada posterior a los proyectos de formación en alternancia con el empleo.

Entre este tipo de acciones, se apuntan a continuación a juicio del equipo evaluador las siguientes iniciativas:

- Dispositivos específicos para fomentar la constitución de grupos emprendedores en el seno de los grupos de formación.
- Desarrollo de acciones específicas de intermediación dirigidas al sector y ocupaciones asociadas a la formación impartida.
- Derivación sistematizada a dispositivos de apoyo a la inserción laboral, bien desarrollados en el marco de programas integrales de empleo, o bien acciones desarrolladas por agencias de colocación acreditadas.



#### 4.2.3.5 *Reseña de buenas prácticas identificadas en el proceso integral de intervención en el empleo que incluya de forma coherente acciones de orientación, formación e intermediación*

##### Navarra

##### **Convenios de itinerario de empleabilidad en sectores específicos con necesidades de cualificación**

El Gobierno de Navarra a través de SNE-NL y de la CEN (Confederación de Empresarios de Navarra) ha diseñado una estrategia de fomento de itinerarios de desarrollo de competencias profesionales para ciertos perfiles profesionales que determinadas empresas tienen dificultades de cubrir. El itinerario parte de la descripción del perfil en colaboración con las empresas que han manifestado la dificultad. Estas se comprometen en cierta medida a la contratación de personas que alcancen ese perfil. Se identifica el perfil existente con menor GAP respecto al deseado. La Asociación Empresarial y/o territorial participa tanto en la definición como en la selección de las personas de entrada. Se ha diseñado el itinerario que contempla diferentes recursos (definición de una especialidad formativa si es preciso, identificación de tutorías, talleres de empoderamiento y orientación, prácticas, jornadas de puertas abiertas, mentoring desde las empresas, etc.)

Una vez validado el itinerario, entre el SNE y la Asociación Empresarial se selecciona las personas y se actúa en su desarrollo profesional, a través de la participación de las empresas con el objetivo de asegurar el perfil de salida y los recursos necesarios y tendentes a lograr la confianza necesaria para la mayor contratación.

##### Castilla – La Mancha

##### **Integración de la dimensión “vínculo de formación y empleo” en el Modelo de calidad de centros de formación de la Región**

Como parte del Sistema de Calidad de la Formación Profesional para el Empleo en Castilla-La Mancha, y dentro del modelo de calidad de centros de formación, se incorpora específicamente una dimensión de evaluación denominada “Vínculo de formación y empleo”, que permite poner en valor y generar planes de mejora continua de los centros evaluados en relación a su labor de conexión de los procesos formativos con procesos de apoyo a la inserción laboral, tales como la existencia y desarrollo de bolsa de empleo, sesiones y procesos individuales o grupales de orientación y asesoramiento para la búsqueda de empleo...

Institucionalizar esta dimensión de evaluación permite al sistema integrar y poner en valor la responsabilidad y papel de los centros en su labor de apoyo a la inserción laboral de los trabajadores desempleados de la región.

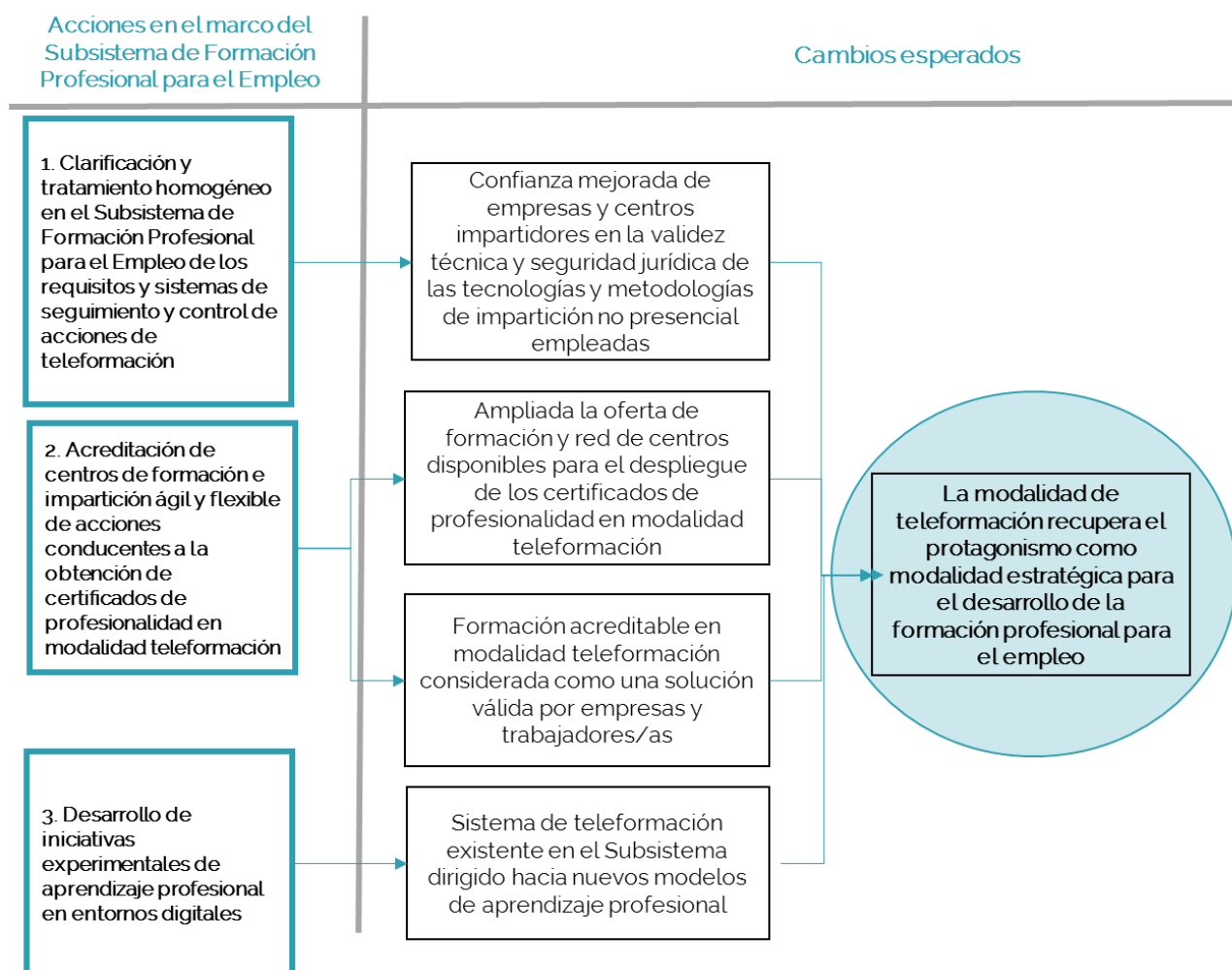
##### País Vasco

##### **Aplicación web dirigida a trabajadores**

Diseño de una aplicación web dirigida a los trabajadores en situación de desempleo, a través de la cual podrán conocer su diagnóstico previo de necesidades, consultar la formación que han realizado y valorar sugerencias de formación que los técnicos de empleo realizan en función de su diagnóstico e historial para que puedan continuar su itinerario formativo.

#### 4.2.4 ¿En qué medida las diferentes prescripciones normativas existentes en el Subsistema de FPE favorecen el desarrollo eficaz e innovador de acciones formativas en modalidad teleformación?

A continuación, se propone el esquema gráfico que ilustra la interacción de procesos en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y los cambios esperados, para tratar de profundizar en la existencia de estos procesos, así como en la intensidad, profundidad y coherencia en la ejecución de los mismos con el objetivo de evidenciar la efectiva producción de esos cambios.



Para el análisis de los subprocesos incluidos dentro de esta pregunta de evaluación, es necesario tener en cuenta que la información y estado actual de los mismos no se ha circunscrito necesariamente al ejercicio 2014, sino que contiene un enjuiciamiento formulado a partir de los diferentes testimonios de los actores participantes en la evaluación referidas a la situación actual, en el segundo semestre de 2016.

Incluir una visión actualizada de situación, aun dentro del informe de ejecución PAE 2014, constituye, a juicio del equipo evaluador, un requisito ineludible si se pretende dotar de utilidad de mejora a la evaluación, especialmente dado el enfoque de teoría del cambio con análisis de procesos empleado.

Con carácter general, se puede concluir que el actual marco de prescripciones y procesos de acreditación, seguimiento y gestión de las acciones de formación en modalidad teleformación no incentivan el desarrollo de experiencias de aprendizaje a través de entornos virtuales de aprendizaje, especialmente de carácter abierto, flexible, social y en movilidad.

Se aprecia una fragmentación en los marcos regulatorios y sistemas de gestión de la formación no presencial en el conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, lo que limita y desincentiva la innovación y una apuesta clara por la teleformación.

Igualmente, se puede afirmar que el actual modelo de acreditación de centros de formación para la impartición de certificados de profesionalidad en teleformación presenta déficits que condicionan decisivamente la eficiencia y agilidad por parte del Subsistema para incorporar de forma adecuada y suficiente a su oferta este tipo de iniciativas.

Por último, se identifica un bajo nivel de esfuerzo en la experimentación y desarrollo de nuevos modelos de aprendizaje a través de entornos digitales, tanto en centros de formación colaboradores como entre los agentes del Sistema Nacional de Empleo.

#### **4.2.4.1 Clarificación y tratamiento homogéneo en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo de los requisitos y sistemas de seguimiento y control de acciones de teleformación**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



Con mayor o menor grado de semejanza entre unos u otros marcos regulatorios entre los diferentes agentes del Sistema Nacional de Empleo, se detecta una fragmentación de los marcos de prescripciones legales y técnicas, así como en los sistemas de seguimiento y control asociados a la impartición de acciones formativas en modalidad teleformación en el conjunto del Subsistema, lo que limita notablemente un despliegue coherente, seguro y con capacidad de innovación para el conjunto de ámbitos territoriales e iniciativas de formación.

En relación al proceso de unificación y clarificación de las prescripciones existentes en el conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, se aprecia, mediante las entrevistas realizadas a los diferentes agentes del Sistema Nacional de Empleo, una doble tendencia:

Por un lado, se evidencia un número significativo de agentes que, en su ámbito de actuación, han suprimido o limitado la posibilidad de impartir formación en modalidad teleformación. Este alejamiento de la formación en modalidad no presencial, suprimida en las acciones de formación dirigidas a trabajadores desempleados y con baja implantación en la modalidad de oferta dirigida a trabajadores ocupados o en la iniciativa de demanda, podría poner de manifiesto una falta de confianza y comprensión de las posibilidades de esta modalidad formativa como herramienta útil y válida de aprendizaje en el marco del Subsistema.

Así, se podría estar incurriendo en un distanciamiento entre la realidad del aprendizaje profesional de los trabajadores, dado el actual crecimiento exponencial del acceso a contenidos con valor profesional en entornos digitales, y las respuestas que a esas necesidades de aprendizaje profesional aporta el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Resultan significativos los testimonios, de en torno a un 40% de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, que consideran la teleformación como una *asignatura pendiente* para el Subsistema en su ámbito de actuación.

Como ejemplo ilustrativo de esta situación, los agentes del Sistema Nacional de Empleo manifiestan de forma casi unánime dificultades para disponer de una metodología sólida y sistemática que permita la acreditación ágil de centros de formación para la impartición de

certificados de profesionalidad en modalidad teleformación, para lo cual indican la idoneidad de que sus equipos técnicos participen en acciones de capacitación y entrenamiento que el Servicio Público de Empleo Estatal, con mayor experiencia en esta metodología, debería liderar.

No obstante, es posible encontrar algunos ejemplos de apuesta decidida por el desarrollo y conocimiento de las metodologías no presenciales, entre otras a través de las siguientes acciones:

- Desarrollo y puesta en marcha de plataformas y aulas virtuales propias para la impartición de formación dirigida a trabajadores ocupados y la impartición de certificados de profesionalidad en modalidad de teleformación.
- Diseño y ejecución de convocatorias específicamente en modalidad teleformación dirigidas a ámbitos territoriales con carencias de centros de formación presenciales.
- Desarrollo de jornadas y encuentros para la difusión de la formación en modalidad teleformación.

Por otro lado, se observa una tendencia hacia la creación de marcos regulatorios propios que establezcan las prescripciones para la impartición de acciones en modalidad teleformación en los respectivos ámbitos de actuación. Así, se identifica, bien a agentes con un sistema de prescripciones y normativa específica para la impartición de teleformación consolidada, o bien en otros casos, nuevos procesos en desarrollo para crear una normativa específica propia.

Si se atiende a la opinión y testimonios de centros de formación, entidades representantes de estos y agentes sociales, en primer lugar, desde la entidad representante de las empresas proveedoras de e-learning, se apunta la necesidad de clarificar y unificar los requisitos requeridos para considerar válidas y, por tanto, justificables las acciones de formación en modalidad teleformación, especialmente en el ámbito de la iniciativa de formación de demanda, en la que se aprecian criterios no consolidados y variables en función de las acciones inspectoras.

Esta percepción de falta de homogeneidad en las prescripciones aplicables a la formación en modalidad teleformación en las diferentes iniciativas, modalidades y agentes del Sistema Nacional de Empleo es confirmada, a su vez, por la entidad representante de centros de formación que imparten formación en modalidad de teleformación y a distancia.

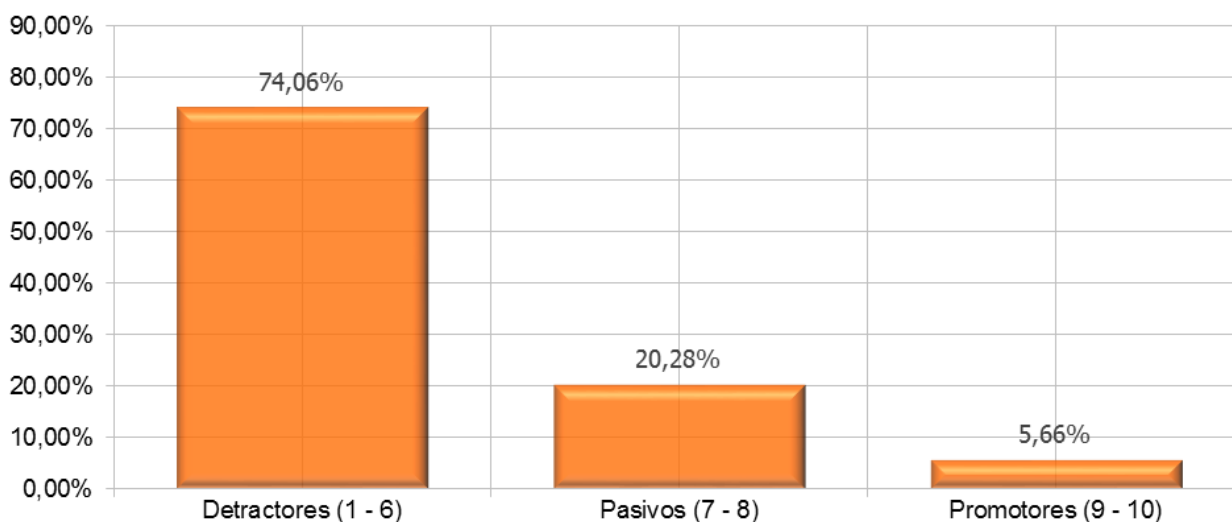
Así, en opinión de ambas entidades, esta situación de inseguridad y confusión técnica y normativa provoca, por un lado, que un significativo número de entidades con capacidad para la impartición de acciones en modalidad de teleformación desistan de participar en las diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo y, por el otro, en el ámbito de formación de demanda, que las empresas tiendan a evitar la ejecución de acciones en modalidad teleformación o mixta ante la inseguridad sobre el resultado de la acción inspectora y liquidadora de las ayudas.

Atendiendo a los testimonios recogidos en el grupo focal de investigación realizado con agentes sociales de carácter sectorial, se ratifica esta percepción asociada a la “[...] *falta de criterios claros que doten de seguridad jurídica*” a la impartición de formación en modalidad teleformación.

Adicionalmente, se plantea la necesidad de dotar de una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación de la Administración para que el modelo de teleformación pretendido no acabe desvirtuando, en aras de la seguridad y control del sistema, la potencial eficacia e impacto de esta formación.

Como fuente complementaria de información que permite recoger la opinión de los centros impartidores, se aporta, a los efectos de apuntar esta tendencia, el siguiente gráfico sobre su valoración sobre los requisitos para impartir teleformación en el marco del Subsistema:

Gráfico nº 110. Grado de satisfacción de los centros de formación encuestados con los requisitos para impartir formación en modalidad no presencial



Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 23: *Valore de 1 a 10, donde 1 es "Nada satisfactorio" y 10 es "Muy satisfactorio", su grado de satisfacción con los siguientes aspectos del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo: e) Requisitos para impartir formación en modalidad no presencial*

Como se puede apreciar en el gráfico, hasta un 75% de centros de formación realiza una valoración negativa, o claramente mejorable, en relación a los marcos regulatorios de la teleformación en el ámbito del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

En relación a los sistemas de gestión de la formación, se manifiesta por parte de la entidad representante de los proveedores de e-learning un importante retraso en la implantación de tecnologías digitales que sean consideradas válidas por parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo en los diferentes procesos de gestión.

Se apunta a este respecto, entre otras: la agilización de procedimientos minimizando el uso del *papel*, la supresión de los partes de firma por un registro de huella digital, la supresión de la ficha de inscripción por una autorización con firma digital, habilitar el uso de medios telemáticos para el control y registro documental, etc.

De igual modo, en relación a los sistemas de seguimiento y control, se realiza una reflexión dirigida al objetivo de los propios sistemas de seguimiento y evaluación. En este sentido, apunta como tendencia que los actuales sistemas se concentran en averiguar la efectiva ejecución y ajuste a la norma de los procesos formativos de teleformación, dejando en segundo plano la efectiva evaluación de la calidad de la experiencia y resultados de las acciones de teleformación.

Analizando los sistemas de seguimiento y control a partir de los testimonios recogidos directamente de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, se aprecia, en primer lugar, un gran nivel de dispersión en las metodologías empleadas, con una tendencia predominante a elevar el nivel de control, principalmente telefónico, tanto entre participantes como tutores, para evidenciar la efectiva realización de las acciones.

En segundo lugar, aunque en menor medida, se efectúan análisis de la experiencia de aprendizaje que se está produciendo en la propia plataforma y, en algunos casos, una evaluación en profundidad de los entornos virtuales de aprendizaje y sistemas tutoriales para validarlos con carácter previo o, en su caso, valorar a posteriori el nivel de calidad que ofrecen.

Por último, y específicamente dirigido al ámbito de la formación de demanda, a través de los testimonios recogidos en el grupo focal de investigación conformado por agentes sociales de



carácter sectorial, se manifiesta una insatisfacción por la existencia de excesivos controles que dificultan el adecuado desarrollo de la formación o requerimientos ex-post de difícil cumplimiento por parte de empresas y entidades impartidoras.

No obstante a lo indicado, a juicio de este equipo evaluador, es necesario poner de relieve que el marco de posible desconfianza existente y de sistemas de seguimiento basados en el control y de calidad, aunque en menor medida de la deseada, debe ser analizado incorporando una visión crítica y responsable compartida por los ejecutores de formación del Subsistema, dadas las malas o deficientes prácticas a la hora de poner en valor la teleformación como una oportunidad de aprendizaje ineludible y eficaz.

#### **4.2.4.2 Acreditación de centros de formación e impartición ágil y flexible de acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad en modalidad teleformación**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



El proceso de acreditación de centros de formación para la impartición de certificados de profesionalidad en modalidad teleformación evidencia importantes necesidades de mejora a juicio de un alto número de actores del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. La necesidad de cambio es considerada como imprescindible para que estas acciones puedan alcanzar un adecuado nivel de relevancia, muy limitado en la actualidad, como solución adecuada para una formación con impacto significativo en el empleo y desarrollo de recursos humanos para trabajadores y empresas.

Desde el punto de vista de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, se evidencia un significativo nivel de desconocimiento de los protocolos y resultados del sistema de acreditación de centros desarrollado hasta el momento por el Servicio Público de Empleo Estatal con apoyo de una entidad externa especializada en la formación a distancia.

En efecto, la información disponible por su parte procede, principalmente, de las referencias y testimonios recibidos de la red de centros de formación que participan en el Subsistema en su ámbito de actuación.

Esta circunstancia está provocando que la práctica totalidad de agentes tengan problemas para poder iniciar el trabajo de acreditación de centros en esta modalidad, posibilidad que la normativa admite a partir del año 2016, pero que no ha podido ser desplegada hasta el momento. En este sentido, se estima prioritario unificar metodologías y capacitar a los equipos de los agentes del Sistema para permitir arrancar este proceso, lo que podrá incidir positivamente en resolver uno de los principales *handicaps* que parece mostrar este proceso de acreditación, según se ha realizado hasta el momento desde el Servicio Público de Empleo Estatal: la falta de agilidad para resolver los procedimientos.

En efecto, según el testimonio directamente aportado por la entidad representante de la red de centros de formación de modalidad de teleformación y a distancia, este es el principal problema detectado. En este sentido, y aun no siendo objeto de este proceso de evaluación, se identifica, especialmente en el ámbito de los contratos para la formación, que “[...] *La agilidad que demanda el mercado, tanto a la hora de presentarse a las convocatorias como sobre todo a la hora de realizar contratos para la formación, obliga a que esta gestión tenga que ser mucho más rápida*”.



Como fuente complementaria de información, se acompaña a continuación la valoración sobre el proceso de acreditación realizada por centros de formación encuestados que afirman haberlo superado positivamente:

Tabla nº 97. Valoración del grado de dificultad, que perciben los centros de formación encuestados y acreditados para impartir certificados de profesionalidad en modalidad teleformación, en la obtención de dicha acreditación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	1	1,23%
Baja	8	9,88%
Alta	43	53,09%
Muy alta	29	35,80%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 21: *En caso de estar acreditado o en proceso para impartir certificados de profesionalidad en modalidad teleformación, ¿qué grado de dificultad percibe para conseguir la acreditación?*

Como se puede comprobar, y a modo de tendencia, existe un 90% aproximadamente de centros que valoran como alta o muy alta la dificultad para superar favorablemente el proceso de acreditación.

En cuanto a las causas, a continuación, se presenta la codificación realizada de las aportaciones abiertas que estos centros han querido hacer en el momento de cumplimentar la encuesta:

Tabla nº 98. Motivos por los que los centros de formación encuestados valoran la dificultad en la obtención de la acreditación para la impartición de certificados de profesionalidad en modalidad teleformación

	Frecuencia	Porcentaje
Procesos de acreditación muy lentos	27	24,77%
Requisitos exigidos (documentación, técnicos, validación de contenidos, etc.)	23	21,10%
Complejidad del proceso de acreditación	14	12,84%
Falta de apoyo/asesoramiento por parte de la Administración	11	10,09%
Costes elevados (tiempo, recursos, personal especializado etc.)	8	7,34%
Criterios (incertidumbre, modificaciones etc.)	7	6,42%
Requisitos técnicos exigidos a las plataformas	5	4,59%
Falta de información	3	2,75%
Limitación inicial a tres certificados de profesionalidad	3	2,75%

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 21.a: *¿Por qué lo percibe así?*

Por otro lado, en el ámbito de la acreditación de centros, se aprecia una valoración común entre los agentes del Sistema Nacional de Empleo en relación a que el catálogo de certificados de profesionalidad existente, así como los entornos virtuales de aprendizaje, se reducen a aquellos desarrollados por un número muy limitado de entidades. De esta forma, el proceso de acreditación, además, incurre en otro problema de fondo: el proceso de acreditación no sólo resulta poco ágil, sino que se está concentrando en los mismos certificados y con las mismas plataformas de teleformación, con independencia del número de centros de formación que son acreditados para su impartición.

Este hecho, indicado a su vez por los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales a nivel estatal, puede encontrar una fuente de explicación en lo que, desde el punto de vista de la entidad representante de empresas proveedoras de e-learning, constituye uno de los principales déficits del modelo de acreditación propuesto, esto es, el alto coste del desarrollo de los contenidos, debido al nivel de exigencia y exhaustividad requeridos que comporta a las entidades que afrontan su desarrollo.

Desde ese punto de vista, tanto este actor como las entidades representantes de centros de formación especializados en modalidad de teleformación y a distancia y los agentes sociales sectoriales participantes en la evaluación, alertan del riesgo de desincentivar la implementación de estos productos de formación dada la incertidumbre y dificultad de retorno de la inversión por parte de las entidades y centros de formación.

En este sentido, se advierte además un riesgo de obsolescencia de los contenidos desarrollados que, dado el formato requerido, supondrían unos costes muy altos de actualización. En palabras de este actor: *“[...] si bien los requisitos en cuanto a las plataformas parecen razonables, los exigidos en relación a la presentación de contenidos resultan excesivos en sus planteamientos, dada la rigidez e inflexibilidad conceptual de la interpretación del e-learning”*.

En relación a la agilidad del despliegue de los certificados de profesionalidad en modalidad teleformación, resulta significativo que, hasta la convocatoria 2016, han sido prácticamente inexistentes las acciones impartidas en el marco de la formación de oferta, siendo los ejemplos encontrados aquellos implementados en los últimos meses en el marco de los contratos para la formación. Esa lentitud en el despliegue parece ser una evidente consecuencia de la falta de centros de formación acreditados, pero también, a juicio del equipo evaluador, del desconocimiento y desconfianza de los agentes del Sistema Nacional de Empleo en este tipo de acciones.

Centrándose, por otro lado, en la flexibilidad y viabilidad de la impartición de estos certificados de profesionalidad, atendiendo a las exigencias requeridas en las primeras experiencias de impartición, se advierten algunas rigideces estructurales que pueden debilitar notablemente su incorporación a la oferta de formación del Subsistema.

Siguiendo lo expresado por uno de los actores entrevistados, representante de la red de centros de formación, se evidencia una limitada aceptación de los certificados de profesionalidad de teleformación dada la carga de trabajo a que se somete al participante, con carácter obligatorio, lo que está provocando un alto grado de abandono y fracaso entre participantes de estas formaciones. En este sentido, y aun no estando disponible la información en estos momentos en el marco del PAE, este actor sugiere analizar los datos reales de impartición de estas acciones para verificar el fracaso que, a su juicio, está suponiendo.

A modo de ejemplo, se comenta la exigencia de realizar el 100% de las actividades, evaluables o no, incluidas en la impartición de la formación a través de los entornos virtuales de aprendizaje, lo que lo convierte en una experiencia rígida, no personalizable y potencialmente desincentivadora para el participante de la formación, considerando además que la actividad on-line desarrollada sólo supondría el 30% de la calificación final de cara a la superación del certificado de profesionalidad.

En este sentido, resulta significativo el testimonio de uno de los agentes del Sistema Nacional de Empleo que, abiertamente, cuestiona que el modelo de dedicación exigida al participante es abiertamente contrario al sentido y significado de la teleformación, que aporta flexibilidad para llegar al aprendizaje como finalidad, antes que pretender el cumplimiento exhaustivo de horas o tareas como requisito ineludible para que este se produzca.

Por último, otra circunstancia que restringe la posibilidad de agilizar la impartición de certificados de profesionalidad, especialmente en el ámbito de la formación de demanda, radica en la necesidad de realizar las tutorías presenciales y las pruebas finales de evaluación en un centro físico acreditado, lo que exige el desplazamiento al mismo por parte del participante en la evaluación.

En resumen, y atendiendo al testimonio emitido en el seno del grupo focal de investigación protagonizado por agentes sociales sectoriales, se solicita a la Administración un mayor conocimiento, espíritu colaborativo y asistencia para mejorar los procesos de acreditación y de gestión de este tipo de acciones de formación.

#### **4.2.4.3 Desarrollo de iniciativas experimentales de aprendizaje profesional en entornos digitales**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



A la hora de valorar el carácter innovador de las experiencias de aprendizaje on-line, se parte de tres tendencias en los modelos de aprendizaje virtual:

- Aprendizaje abierto y personalizado, tendente a la construcción de entornos personales de aprendizaje en la red. Desde este punto de vista, el aprendizaje encapsulado estrictamente en un entorno web cerrado desaprovechará el conocimiento existente en la red y la promoción de un aprendizaje personalizado y continuo a lo largo de toda la vida profesional.
- Aprendizaje social, haciendo uso de las potencialidades de las redes sociales para la construcción de redes personales de aprendizaje. Para ello, la inclusión de metodologías que fomenten el autodescubrimiento y aprendizaje entre pares resulta un factor clave.
- Aprendizaje mediante cualquier dispositivo conectado a la red. En este sentido, la utilización de entornos web *responsive* y el aprendizaje en movilidad, es en la actualidad, requisito obligatorio para llegar en el momento y lugar adecuados al trabajador con necesidades de aprendizaje profesional.

En este sentido, el grado de innovación y desarrollo de proyectos experimentales de aprendizaje mediante tecnologías del aprendizaje en el contexto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo puede considerarse moderado y con grandes diferencias entre los agentes del Sistema Nacional de Empleo.

Se pueden apreciar diferentes iniciativas desarrolladas, bien en el marco de acciones de apoyo y acompañamiento o bien, y principalmente, a través de proyectos realizados con fondos propios no estrictamente integrados en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.

Entre otros, estos son los principales proyectos identificados que están asociados a una mejora y evolución de la teleformación en el contexto del Subsistema hacia modelos que se adapten a las actuales tendencias del aprendizaje en entornos digitales, como son el aprendizaje abierto, social y en movilidad:

- Proyectos de formación mediante dispositivos móviles para trabajadores en ocupaciones que no cuentan entre sus herramientas de trabajo con *pc*'s o equipos portátiles.
- Entornos virtuales de aprendizaje abiertos para el aprendizaje de competencias clave.
- Experiencias para el desarrollo metodológico y capacitación del nuevo rol de formadores de acciones, presenciales o no, mediante tecnologías del aprendizaje.

- Iniciativas de formación basada en píldoras de aprendizaje intensivo, fundamentalmente multimedia, dirigido al entrenamiento de competencias y habilidades orientadas al puesto de trabajo.

En relación a las limitaciones para el desarrollo de iniciativas experimentales, se aprecia en los testimonios de los agentes del Sistema Nacional de Empleo dos factores que limitan la capacidad para desarrollar experiencias de aprendizaje innovadoras en el marco del Subsistema. Por un lado, el modelo de financiación basado en convocatorias de subvenciones que requieren de sistemas de comprobación que evidencian con medios tradicionales la ejecución de las acciones y, por otro, el reducido importe de coste financiable hora/participante en esta modalidad, que impide el desarrollo de proyectos que supongan una mínima inversión en sistemas o software.

Esta carencia de experiencias de innovación y desarrollo de nuevos modelos de aprendizaje no presencial a través de entornos virtuales de aprendizaje se evidencia, de igual modo, en la red de centros de formación colaboradores del Subsistema. Así, y a modo de tendencia, resulta significativo que, en el momento de autoevaluarse, casi un 70% de centros y entidades participantes en el proceso de evaluación que están acreditadas para la impartición de certificados de profesionalidad de teleformación, indican que no han desarrollado experiencias innovadoras de formación en entornos web.

Esta valoración, que evidencia el muy bajo nivel de innovación desarrollado, con carácter general, por los centros de formación participantes en el Subsistema, queda resumida en la siguiente tabla:

Tabla nº 99. Centros de formación encuestados que están acreditados para impartir certificados de profesionalidad en modalidad teleformación y que han utilizan nuevas tecnologías en la impartición de acciones de formación no presenciales

	Frecuencia	Porcentaje
No	59	67,05%
Sí	29	32,95%
<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 22: *¿Ha desarrollado experiencias de formación no presencial, con el uso de dispositivos móviles, redes de aprendizaje u otras tecnologías no convencionales?*

En cuanto a las oportunidades y rol que la teleformación puede jugar en el ámbito del desarrollo de recursos humanos en las empresas y la formación profesional para el empleo, resulta revelador el testimonio recogido de la entidad representante de empresas proveedores de e-learning, participante en el proceso de evaluación: *“[...] Estamos en un cambio de generación analógica hacia la plenamente digital, todavía a medio camino, los nativos digitales ya aprenden de manera formal pero también informal, por tanto, el reto está en adaptar el aprendizaje a entornos personalizados del aprendizaje”.*

Igualmente, en relación a iniciativas y tecnologías que pueden permitir mejorar la utilidad de la capacitación mediante entornos digitales, se apuntan soluciones metodológicas y tecnológicas como la *gamificación*, la realidad aumentada o los entornos aumentados de aprendizaje, con una clara apuesta por el seguimiento y acompañamiento de los alumnos con tutores expertos en teleformación y dinamización y apoyo de grupos.

De forma complementaria a lo indicado anteriormente, el testimonio de un agente del Sistema Nacional de Empleo apunta como una solución óptima, aunque excluida de los modelos justificables de teleformación en el marco actual del Subsistema, la inclusión de formación en *micropíldoras* dirigidas a una competencia o comportamiento muy concreto con apoyo tutorial, fórmula idónea, según su testimonio, para determinados sectores como Hostelería y Comercio.

A modo de resumen, este agente sostiene que el actual modelo de teleformación, rígido y encorsetado, excluye la innovación en la formación y tiende a desincentivar la participación en el Subsistema de las empresas.

#### **4.2.4.4 Reseña de buenas prácticas identificadas en la implantación de acciones encaminadas a facilitar la impartición de formación de modalidad de teleformación y otras iniciativas experimentales en entorno digitales**

<b>Andalucía</b>	<b>Acciones de Investigación, innovación y acompañamiento a la formación</b>
------------------	--

A través de las acciones de investigación, innovación y acompañamiento a la formación se han desarrollado en Andalucía algunas iniciativas experimentales encaminadas al desarrollo de experiencias innovadoras en la impartición de formación, entre las cuales se encuentran:

- Diseño y elaboración de un simulador para manipulación de mercancías con medios mecánicos en las operaciones portuarias.
- Diseño, elaboración y adaptación de un aula móvil equipada para la impartición de formación a través de simulación con realidad virtual y realidad aumentada.

<b>Aragón</b>	<b>Convocatorias específicas de formación de modalidad de teleformación</b>
---------------	---

Se trata de acciones formativas convocadas bajo la modalidad de teleformación, con un número mínimo de horas presenciales, dirigidas prioritariamente a trabajadores de localidades alejadas de los núcleos de población que disponen de centros de formación, así como a trabajadores ocupados con dificultades para acudir presencialmente a cursos de formación en razón de su horario.

<b>Comunidad Valenciana</b>	<b>Formación en entornos digitales (teleformación, semipresencial/mixta, presencial con inclusión de TIC)</b>
-----------------------------	---

El SERVEF pretende potenciar la competencia digital del profesorado de la formación para el empleo realizando en sus propios centros dos tipos de acciones:

- Acciones formativas destinadas al profesorado que quiere impartir en la modalidad de teleformación, con objeto de que puedan adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para programar, tutorizar y evaluar cursos haciendo uso de plataformas tecnológicas de teleformación.
- Acciones destinadas a potenciar la competencia digital docente en el marco de la Recomendación 2006/962/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. Dichas acciones incluyen los nuevos enfoques metodológicos propiciados a raíz de la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación en los procesos de aprendizaje desde el punto de vista de las 5 áreas que establece el Marco Común (información, comunicación, creación de contenidos, seguridad y resolución de problemas en entornos digitales).

<b>Región de Murcia</b>	<b>Plataforma abierta de formación on-line Form@carm para la autoformación intensiva para trabajadores y desempleados de la Región de Murcia</b>
-------------------------	--

La plataforma de formación on-line Form@carm ([www.formacarm.es](http://www.formacarm.es)) del Servicio de Empleo y Formación (SEF) y gestionada por la Fundación Integra, organismos adscritos a la Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Comercio, tiene como finalidad proporcionar un servicio de



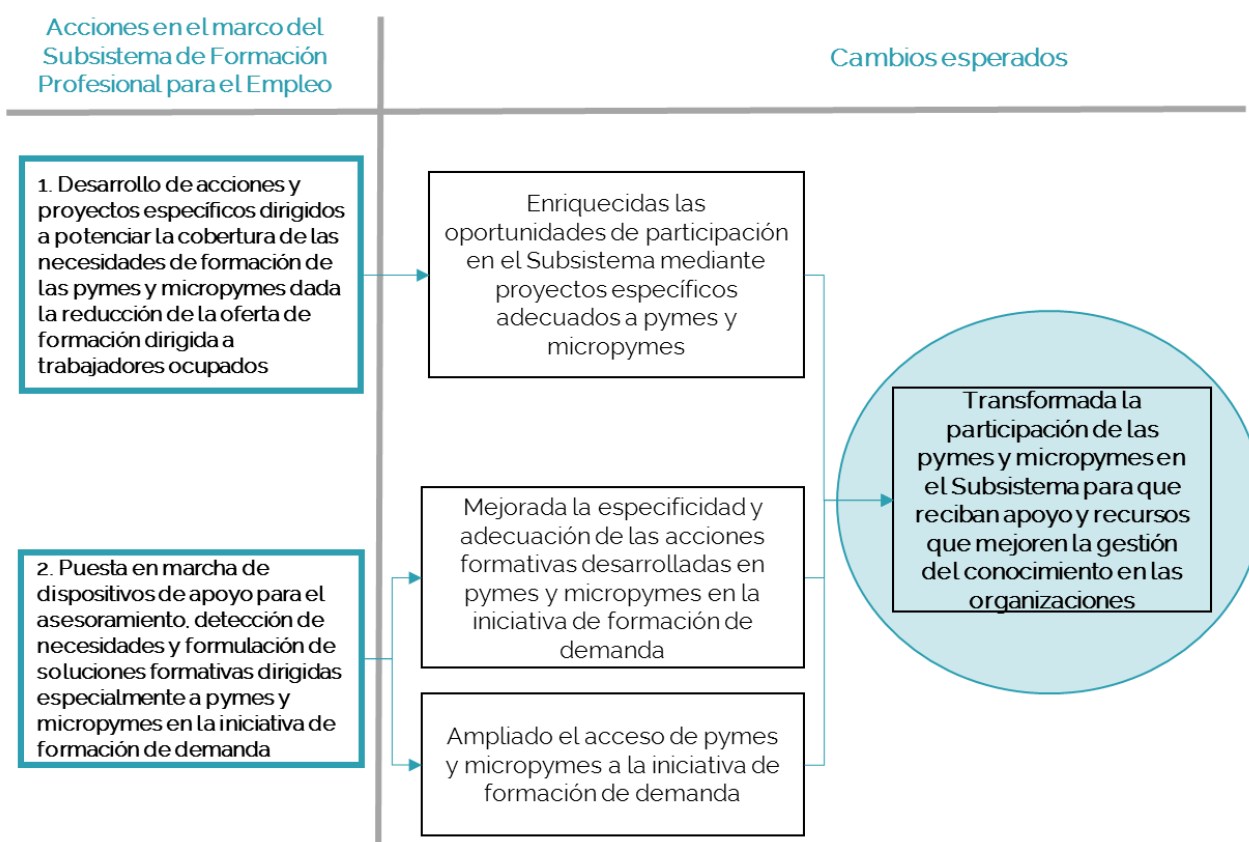
autoformación de calidad a todos los ciudadanos de la Región de Murcia, en especial a los desempleados, trabajadores en activo y emprendedores.

En la actualidad dispone de 110 cursos de teleformación en temáticas tan variadas como Internet y Ofimática, Idiomas, Habilidades, Contabilidad y Nóminas, Empresa Digital, etc., de modo que se ha convertido en una importante herramienta para la Red de Orientadores Laborales del SEF a la hora de mejorar las posibilidades de inserción laboral.

Como resultados principales destacar que, tras cinco años de funcionamiento, el número total de usuarios registrados en la plataforma es de 83.000, y, mensualmente, se realizan una media de 6.000 matriculaciones en cursos y se emiten más de 2.500 certificados de aprovechamiento.

#### 4.2.5 ¿La priorización de la iniciativa de formación de demanda en detrimento de la formación de oferta dirigida a trabajadores ocupados ha facilitado el acceso a la formación de pymes y micropymes?

A continuación, se propone el esquema gráfico que ilustra la interacción de procesos en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y los cambios esperados, para tratar de profundizar en la existencia de estos procesos, así como en la intensidad, profundidad y coherencia en la ejecución de los mismos con el objetivo de evidenciar la efectiva producción de esos cambios.



Para el análisis de los subprocesos incluidos dentro de esta pregunta de evaluación, es necesario tener en cuenta que la información y estado actual de los mismos no se ha circunscrito necesariamente al ejercicio 2014, sino que contiene un enjuiciamiento formulado a partir de los



diferentes testimonios de los actores participantes en la evaluación referidas a la situación actual, en el segundo semestre de 2016.

Incluir una visión actualizada de situación, aun dentro del informe de ejecución PAE 2014, constituye, a juicio del equipo evaluador, un requisito ineludible si se pretende dotar de utilidad de mejora a la evaluación, especialmente dado el enfoque de teoría del cambio con análisis de procesos empleado.

El diagnóstico compartido del conjunto de actores participantes en la evaluación, y ratificado por las estadísticas del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, indica que la reorientación de fondos hacia la iniciativa de formación de demanda ha podido perjudicar notablemente la posibilidad de responder a las necesidades formativas de los trabajadores de pymes y micropymes.

No obstante, se ha podido apreciar un moderado esfuerzo de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, aunque desigual y no sistematizado, por proponer medidas compensatorias mediante proyectos y acciones específicamente dirigidos a este colectivo de trabajadores.

De forma complementaria, se evidencia hasta el momento una capacidad muy limitada de la actual iniciativa de formación de demanda para ofrecer soluciones adecuadas para un acceso generalizado y eficaz a la formación profesional de trabajadores de micropymes y pymes en España.

#### ***4.2.5.1 Desarrollo de acciones y proyectos específicos dirigidos a potenciar la cobertura de las necesidades de formación de las pymes y micropymes dada la reducción de la oferta de formación dirigida a trabajadores ocupados en el Subsistema***

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



En primer lugar, es necesario reseñar un diagnóstico compartido por la práctica totalidad de agentes del Sistema Nacional de Empleo sobre la reducción significativa de la dotación presupuestaria y el número de plazas de formación dirigida a trabajadores ocupados en el marco del Subsistema, que ratifica la información recogida en la evolución de los indicadores del PAE correspondientes.

Esta situación ha sido provocada, principalmente, por tres circunstancias:

- Supresión de convocatorias de formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados en determinados ámbitos territoriales.
- Reducción presupuestaria significativa en aquellas convocatorias que fueron ejecutadas.
- Participación notable, siempre cercana al 40% de trabajadores desempleados en las convocatorias de trabajadores ocupados, frente a una participación residual de estos en las convocatorias prioritariamente dirigidas a desempleados. En este sentido, la fortísima apuesta por la impartición de certificados de profesionalidad de itinerario completo en las convocatorias dirigidas a trabajadores desempleados explica, en buena medida, esta situación.

Con base en esto, la aproximación que debe realizarse ahora es sobre el efecto que potencialmente puede haber causado en el colectivo de trabajadores de pymes y micropymes, las medidas compensatorias que los agentes del Sistema Nacional de Empleo han desplegado en este sentido y

los procesos dirigidos a la mejora de la eficacia de la formación de demanda para este tipo de empresas.

A efectos de poder delimitar de forma específica el impacto en la reducción de oportunidades de formación de este colectivo de trabajadores, el repertorio actual de indicadores del PAE no permite detallar con precisión la tasa de cobertura de pymes y micropymes en términos de trabajadores ocupados de la formación de oferta dirigida a trabajadores ocupados, ni en la correspondiente a la formación de demanda. Aun así, es posible realizar una aproximación, siempre de forma estimada y a modo de tendencia, reflejada en la siguiente tabla:

Tabla nº 100. Evolución de la tasa de cobertura estimada de trabajadores de pymes y micropymes en las modalidades de formación de oferta dirigida a ocupados

Tipo de empresa	Nº de asalariados	Tasa de cobertura estimada de trabajadores	
		Evolución 2012 -2013	Evolución 2013 -2014
Micropymes	1 - 9	-14,34%	-2,89%
Pequeñas	10 - 49	-15,36%	-2,60%
Medianas	50 - 249	-17,91%	-0,81%

Fuente: PAE 2014 y Estudio Cifras Pyme 2012, 2013 y 2014, elaborado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad

Tal y como se puede apreciar, y de cara a poder identificar tendencias, debido el carácter estimado de esta cobertura durante los años 2012 a 2014, se ha producido un descenso acumulado de entre 17 y 20 puntos porcentuales en la tasa de cobertura de la modalidad de formación dirigida a trabajadores ocupados en el colectivo de pymes y micropymes. Esta reducción sería, aproximadamente, de un 50% en los años analizados.

Partiendo de esta aproximación cuantitativa, podemos encontrar en los testimonios de los agentes del Sistema Nacional de Empleo una propensión común a asumir que dicha reducción constituye una necesidad dada la urgencia de priorizar los fondos y proyectos destinados a luchar contra el desempleo y que, en todo caso, las empresas cuentan con la posibilidad de emplear la iniciativa de demanda como herramienta para dar cobertura a las necesidades formativas de sus trabajadores.

No obstante, una minoría de estos agentes sostiene una opinión diferente a la tendencia comentada. Por un lado, defienden que los recursos son adecuados, aun siendo necesario mejorar la eficiencia en el uso de los mismos, para lo cual abogan por la teleformación como modalidad idónea para el acceso de este tipo de empresas.

Por otro lado, también refieren a que las convocatorias de oferta dirigidas a trabajadores ocupados enfrentan problemas en su ejecución debido al bajo número de solicitudes de participación recibidas. Esto implicaría, según estos agentes, un bajo interés o disponibilidad de trabajadores de pymes y micropymes para participar en la formación profesional para el empleo. No obstante, estos factores de desinterés o disponibilidad requerirían de estudio concreto para poder ser definidos como causas.

En todo caso, se aprecia un número significativo, de en torno al 50% del total de agentes del Sistema Nacional de Empleo, que han desarrollado acciones específicas dirigidas a compensar esa carencia actual del Subsistema para dar cobertura a las necesidades de capacitación de trabajadores de pymes y micropymes. Entre estas iniciativas, las más relevantes son:

- Incremento de la financiación de estas acciones de formación dirigidas a trabajadores de pymes y micropymes a través de proyectos específicos financiados con fondos propios o provenientes de Fondo Social Europeo.
- Planes desarrollados específicamente para la cobertura de necesidades sectoriales de formación de este tipo de empresas.
- Rebaja del módulo económico para incrementar la participación total de trabajadores.
- Fomento de modalidades mixtas de formación, dando relevancia a la teleformación.
- Información, visibilidad y apoyo para obtener una mayor participación en la iniciativa de formación de demanda.

#### **4.2.5.2 Puesta en marcha de dispositivos de apoyo para el asesoramiento, detección de necesidades y formulación de soluciones formativas dirigidas especialmente a pymes y micropymes en la iniciativa de formación de demanda**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



El análisis de este proceso contiene necesariamente un componente evaluativo, pero también prospectivo, especialmente en el contexto actual de desarrollo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Es posible afirmar que existe una incapacidad de la actual iniciativa de formación programada en las empresas (tomando la nueva terminología contenida en la citada Ley), para ofrecer soluciones adecuadas para un acceso generalizado y eficaz a la formación de las micropymes y pymes en España.

Para contextualizar el análisis, la utilidad de esta iniciativa es necesario considerarla en torno a dos ejes:

- Por un lado, la capacidad que tiene el Subsistema para responder a necesidades que las propias empresas son capaces de diagnosticar entre sus trabajadores, poniendo a su disposición los recursos para darles respuesta.
- Por otro lado, la capacidad que tiene el Subsistema de evidenciar la necesidad de formación como herramienta para el desarrollo de empresas y trabajadores generando *cultura de formación* y los procesos que efectivamente apoyan a las micropymes y pymes para la identificación de sus necesidades formativas.

Desde ambos puntos de vista, la actual estructura de procesos asociados a la formación programada por las empresas no evidencia un adecuado desempeño.

Así, a pesar del importante esfuerzo realizado y resultados obtenidos a lo largo de los últimos años, actualmente no se detecta un crecimiento significativo de la participación de este tipo de empresas en la iniciativa, manteniéndose la tasa de cobertura en cifras estables, de en torno al 26% en el caso de empresas de menos de 10 trabajadores, y del 59% en empresas de entre 10 y

50 trabajadores, entre los años 2012 y 2014 (según resultados obtenidos en el indicador del PAE ECA13).

Tomando como referencia estos datos, parece necesario implementar un cambio estratégico en el modelo de comunicación y difusión de esta iniciativa y, sobre todo, en las facilidades y soluciones que el Sistema proporciona para superar las barreras de acceso a la formación de trabajadores de este tipo de empresas.

Atendiendo a la opinión expresada por la entidad representante de pymes y micropymes participante en la evaluación, se ratifica la existencia de un bajo nivel de conocimiento del Sistema, así como dos dificultades añadidas: por un lado, problemas causados por la ausencia de su puesto de trabajo de trabajadores en formación, y por otro, dificultades de tesorería en estas empresas para afrontar el desembolso con anterioridad a la ejecución de la formación, lo que desincentiva su participación.

Se añade, además, que la exclusión de profesionales autónomos y empresarios individuales que dirigen muchas de las micropymes y pymes comporta una dificultad añadida, dado que, en muchos casos, estos son trabajadores *de facto* de las empresas y organizaciones que dirigen.

Por otro lado, se aprecia una baja capacidad del Sistema para apoyar eficazmente la detección de necesidades formativas concretas y la oferta de soluciones formativas adaptadas a estas empresas. Tal y como se expresa el interlocutor de uno de los agentes del Sistema Nacional de Empleo: “[...] *la formación que se ha dado mayoritariamente a pymes y micropymes ha sido una formación de oferta; una formación muy generalista, constituyendo la oferta, principalmente, la formación que tenían disponible las entidades organizadoras*”.

En este sentido, en los resultados obtenidos en la Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en el marco de la Iniciativa de Demanda 2013-2014, de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, estiman que en torno al 65% de las acciones programadas en este tipo de empresas son genéricas o transversales, no vinculadas al sector productivo específico de la empresa.

En la misma línea se manifiesta el grupo focal de investigación desarrollado por agentes sociales sectoriales, apuntando, además, la importancia de reforzar el control dada la constatación de la existencia de redes de fraude y mala práctica en la captación y gestión de la cuota de pymes y micropymes.

Desde el punto de vista de las barreras de acceso a la iniciativa de formación de demanda por parte de este tipo de empresas, la razón principal parece radicar en que no disponen de departamentos o estructuras de recursos humanos y en la dificultad para dotar a sus trabajadores de tiempos específicos para realizar las acciones formativas, según el testimonio recogido de forma mayoritaria entre todos los actores participantes en la evaluación.

Una opinión semejante es posible encontrarla en los agentes sociales, sectoriales o intersectoriales participantes en la evaluación, que expresan la carencia de recursos para desarrollar la formación e incluso, de instrumentos para poder identificar realmente la formación que necesitarían. Así, comentan que “[...] *La formación de demanda, sin asesoramiento y apoyo específico, no es útil para la pyme y micropyme (tanto por fondos, como por disponibilidad de acciones e incluso para saber qué necesitan)*”.

En este sentido, se pone en relieve la necesidad de disponer de una oferta de formación que sea adecuada al nivel de desarrollo de cada empresa, con una óptica personalizada que, hasta el momento, no parece estar lográndose con este tipo de empresas.

Para ello, se concluye por parte de estos interlocutores, la urgente necesidad de desarrollar lo ya establecido en la Disposición adicional primera de la Ley 30/2015 cuando se indica: “*Los servicios públicos de empleo, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales más*

*representativas o representativas en sus respectivos ámbitos sectoriales y territoriales, promoverán las iniciativas necesarias para facilitar y generalizar el acceso de las pequeñas y medianas empresas a la formación de sus trabajadores. A tal fin, deberán prestarles asesoramiento y poner a su disposición la información necesaria acerca de las distintas iniciativas de formación profesional para el empleo y de las entidades formativas existentes para su impartición.”*

Por tanto, se concluye que la formación programada en las pymes y micropymes requiere necesariamente de dispositivos de apoyo que cumplan las siguientes condiciones:

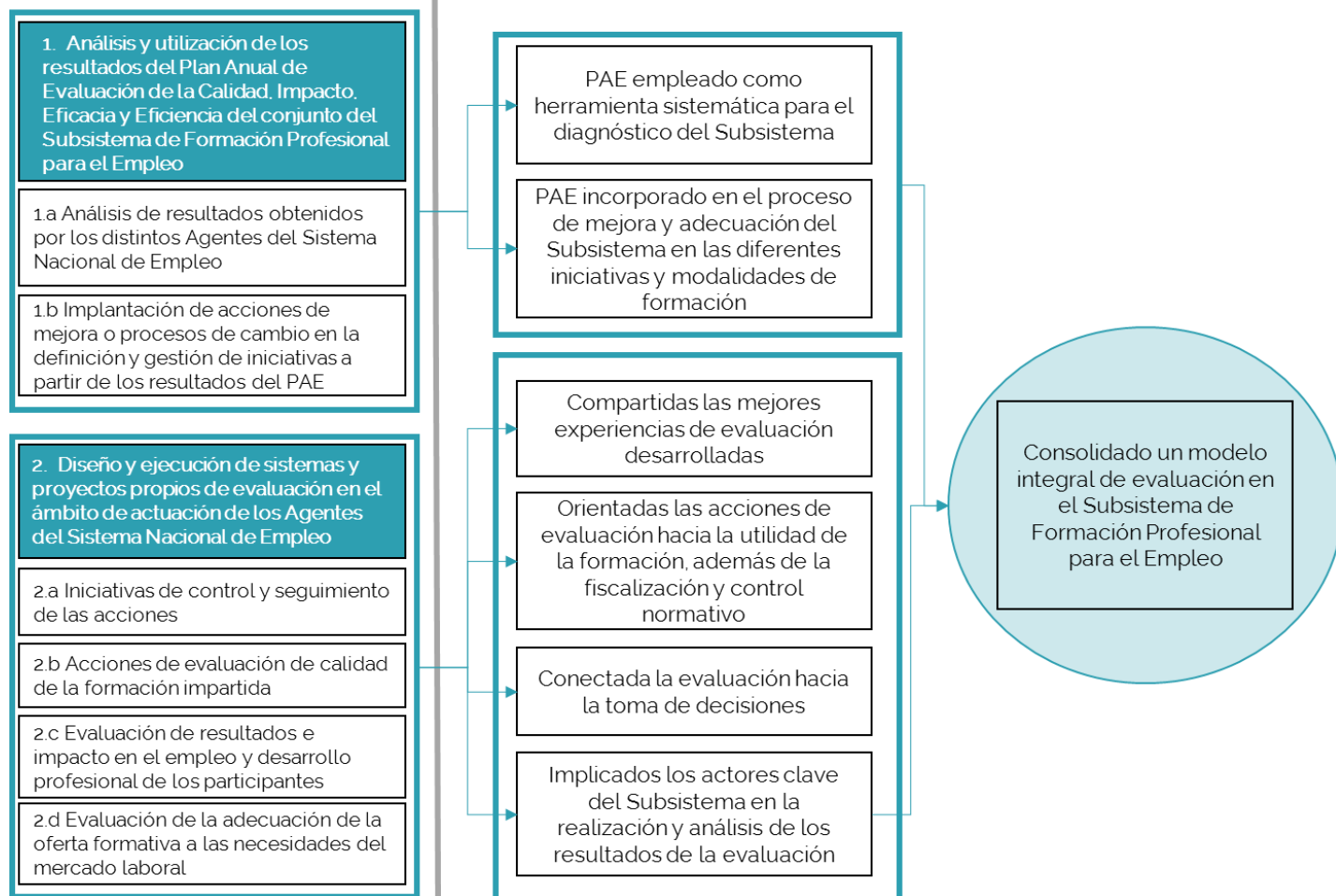
- Disponer de equipos técnicos y humanos suficientes, con dotación económica estable.
- Desarrollar su labor de forma continua, no sujeta a convocatorias con una duración temporal determinada.
- Disponer de un profundo conocimiento de metodologías de asesoramiento, detección de necesidades y diseño de soluciones formativas.
- Realizar un enfoque eminentemente sectorial, que posibilite la especialización y la mejora de la competitividad de trabajadores y empresas.

#### **4.2.6 ¿La puesta en marcha del PAE y las iniciativas de evaluación desarrolladas por los agentes del Sistema Nacional de Empleo ha provocado mejoras en la programación y gestión de las iniciativas y modalidades de formación?**

A continuación, se propone el esquema gráfico que ilustra la interacción de procesos en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y los cambios esperados, para tratar de profundizar en la existencia de estos procesos, así como en la intensidad, profundidad y coherencia en la ejecución de los mismos con el objetivo de evidenciar la efectiva producción de esos cambios.

### Acciones en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo

### Cambios esperados



Para el análisis de los subprocesos incluidos dentro de esta pregunta de evaluación, es necesario tener en cuenta que la información y estado actual de los mismos no se ha circunscrito necesariamente al ejercicio 2014, sino que contiene un enjuiciamiento formulado a partir de los diferentes testimonios de los actores participantes en la evaluación referidas a la situación actual, en el segundo semestre de 2016.

Incluir una visión actualizada de situación, aun dentro del informe de ejecución PAE 2014, constituye, a juicio del equipo evaluador, un requisito ineludible si se pretende dotar de utilidad de mejora a la evaluación, especialmente dado el enfoque de teoría del cambio con análisis de procesos empleado.

Se aprecia un moderado nivel de cambios introducidos en las iniciativas y modalidades desarrollados por los agentes del Sistema Nacional de Empleo a raíz de los resultados obtenidos en las precedentes ediciones del Plan Anual de Evaluación.

Es posible evidenciar un alto nivel de análisis por parte de los agentes de los resultados plasmados en los informes del PAE, principalmente para realizar una valoración comparativa de los niveles de desempeño alcanzados entre iniciativas y modalidades. Este análisis, además, sirve de primera fase para posteriormente realizar una profundización posterior de las causas y factores que condicionan el resultado.





Sin embargo, la orientación y utilidad directa para desarrollar acciones de mejora en las programaciones es más limitado.

Además, se han identificado una gran cantidad y diversidad de iniciativas de seguimiento y evaluación desarrolladas por los diferentes agentes del Sistema Nacional de Empleo.

A pesar de ese interés por la mejora del sistema que estas acciones evidencian, puede resultar necesario una reorientación de esfuerzos para centrar la evaluación en la utilidad de la formación, además de en la fiscalización y el cumplimiento normativo; para obtener una mayor transferencia de experiencias y buenas prácticas entre los agentes y para alcanzar una mayor conexión de la evaluación con la toma de decisiones para la mejora en el diseño y ejecución de los programas y una mayor participación de los actores clave del Subsistema en los procesos evaluativos.

#### 4.2.6.1 *Análisis y utilización de los resultados del Plan Anual de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo*

Para afrontar de forma precisa la potencial eficacia de este proceso a la hora de lograr los cambios esperados, se han definido dos sub-procesos interrelacionados que se analizan separadamente a continuación:

Sub-procesos	Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema: intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución
Análisis de resultados obtenidos por los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo	
Implantación de acciones de mejora o procesos de cambio en la definición y gestión de iniciativas a partir de los resultados del PAE	

#### — **Análisis de resultados obtenidos por los distintos agentes del Sistema Nacional de Empleo**

Con carácter general, es necesario indicar un alto nivel de análisis de los resultados del Informe de ejecución del PAE a lo largo de sus sucesivas ediciones. A partir de los testimonios de los agentes del Sistema Nacional de Empleo entrevistados, se puede concluir que en un 90% de los casos aproximadamente, se produce un análisis de los Informes, circunscrito, en su mayor parte, al estudio comparativo de los resultados obtenidos en diferentes territorios, iniciativas y modalidades.

Este trabajo de *benchmarking* constituye la primera y principal utilidad que es posible deducir de la ejecución del PAE para los diferentes agentes del Sistema Nacional de Empleo.

Adicionalmente, aunque en menor medida, se producen otros usos y utilidades según los testimonios recogidos, como:

- Extraer una visión de conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en España, como factor de reflexión y análisis.
- Identificar el volumen de formación que se está desarrollando en cada una de las familias y áreas formativas de cara a reorientar, en su caso, la oferta de futuras convocatorias.

- Animar a la reflexión interna y cualitativa, de la situación del Subsistema en su ámbito de actuación.
- Incorporar indicadores o focos de interés que el PAE tiene en sus sistemas propios de evaluación y seguimiento.
- Alimentar otros cuadros de mando de indicadores clave generados en su ámbito de actuación para, entre otras utilidades, posibilitar una rendición de cuentas.

Por otro lado, se apuntan a continuación los principales problemas que el grupo de agentes del Sistema Nacional de Empleo identifican en la estructura y metodología actual del PAE:

- La principal limitación señalada es el énfasis en su carácter informativo, cuantitativo, pero con escasa capacidad explicativa.
- En segundo lugar, se apunta su reducida capacidad para obtener información que viabilice una rendición de cuentas de los resultados obtenidos. Desde este punto de vista, y en especial, se cuestiona la utilidad del conjunto de indicadores de impacto para medir el efecto neto de la formación en términos de inserción laboral.
- Además, se indica que la información obtenida, al centrarse en la formación ejecutada hace dos años, no permite extraer lecciones aplicables a una realidad que, generalmente, ya ha cambiado, imposibilitando, por tanto, una toma de decisiones para la mejora pertinente y ágil.
- Apuntan a la necesidad de una mayor, y de más calidad, automatización de la integración y transferencia de datos entre todas las bases de datos de los agentes del Sistema Nacional de Empleo.

En resumen, se puede concluir un alto nivel de uso de los resultados obtenidos en el PAE, aunque principalmente circunscrito al análisis comparativo de los agentes del Sistema Nacional de Empleo. Así, el Plan Anual de Evaluación parece constituir en la práctica un instrumento auxiliar y complementario a los dispositivos y sistemas propios de evaluación desarrollados por cada uno de los agentes.

#### — **Implantación de acciones de mejora o procesos de cambio en la definición y gestión de iniciativas a partir de los resultados del PAE**

El grado de aplicación práctica de los resultados del PAE en la mejora de los programas, una de las principales utilidades esperables de todo proceso evaluador, resulta mucho más limitado. Así, y según los testimonios de los agentes del Sistema entrevistados, un 60%, aproximadamente, reconocen haber aplicado, con mayor o menor intensidad, alguna acción correctiva o de mejora sobre las iniciativas y modalidades en su ámbito de actuación.





Con carácter general se aprecia un escaso nivel de concreción a la hora de tratar de indicar las acciones correctivas o de mejora que han sido aplicadas. Aun así, los principales cambios generados a raíz del PAE sobre el Subsistema que han sido identificados son:

- Cambios en la priorización de acciones partiendo de los indicadores de Calidad, Eficacia e Impacto.
- Ajustes específicos en requisitos y condiciones de participación para corregir, entre otros, factores como la multiparticipación.

A modo de síntesis, aunque se aprecie un porcentaje moderadamente alto de agentes del Sistema Nacional de Empleo que expresan haber utilizado los resultados del PAE para la aplicación de medidas correctivas o de mejora, no se evidencia un uso sistemático ni integral o sistémico en la formulación de esos planes de mejora de las diferentes modalidades.

#### 4.2.6.2 Diseño y ejecución de sistemas y proyectos propios de evaluación en el ámbito de actuación de los agentes del Sistema Nacional de Empleo

Se muestra, a continuación, un cuadro descriptivo de los principales sistemas y dispositivos de evaluación y seguimiento diseñados e implementados por parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo en sus respectivos ámbitos de actuación:

Sistemas de evaluación implementados	Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema: intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución	Agentes del SNE que han implementado cada sistema de evaluación
Iniciativas de control y seguimiento de las acciones		100%
Acciones de evaluación de calidad de la formación impartida		70%
Evaluación de resultados e impacto en el empleo y desarrollo profesional de los participantes		60%
Evaluación de la adecuación de la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral		25%

De forma previa, es necesario indicar la importante variabilidad hallada entre los diferentes sistemas y acciones de evaluación desarrolladas por cada agente del Sistema Nacional de Empleo en su ámbito de actuación.

Esta gran diversidad de iniciativas aporta un amplio catálogo de experiencias con gran utilidad como repertorio y banco de pruebas de aquellos sistemas que han aportado mayor valor en el objetivo de la mejora continua del Subsistema. Sin embargo, también implica dos aspectos que pueden resultar contraproducentes desde el punto de vista de la eficacia y eficiencia de estos sistemas:

- Por un lado, se aprecia que muchas de estas actuaciones, con indudables costes de desarrollo y puesta en marcha, han sido repetidos por muchos de los equipos técnicos de los agentes del Sistema, penalizando con ello el grado de eficiencia del sistema evaluador.
- Por el otro, la falta de comunicación sistematizada entre los agentes para compartir buenas prácticas puede provocar que se incurra en reiterar experiencias evaluativas no satisfactorias o ineficaces por diferentes agentes.

Desde esta perspectiva, esta sería la primera conclusión a extraer: el Subsistema no parece tener una adecuada y eficaz forma de compartir el conocimiento y las lecciones aprendidas sobre modelos y sistemas de evaluación.

En lo relacionado con la profundidad de esos sistemas de evaluación, se identifican diferentes ritmos de desarrollo y capacidades de evaluación entre agentes que, a juicio de este equipo evaluador, son causadas principalmente por la diferente convicción, voluntad y compromiso con la

evaluación como herramienta para la mejora de los programas e iniciativas desde su propio diseño.

En consecuencia, se evidencia, de forma clara, la importancia de la continuidad y la institucionalización de la evaluación. En ese sentido, las mejores experiencias y procesos de evaluación tienden a presentarse en aquellos ámbitos con larga trayectoria de desarrollo y aprendizaje de metodologías evaluadoras.

Además, se aprecia una realidad que, no por ser obvia, deja de tener su impacto en la utilidad de los sistemas de evaluación: la disponibilidad y dedicación de recursos, en cuanto a equipos técnicos, humanos y conocimiento metodológico, resultan críticos para promover sistemas de evaluación que, más allá de permitir la mera rendición de cuentas o cumplimiento de requerimientos normativos, tengan una utilidad real de transformación y mejora del Subsistema.

Por otro lado, en relación a la integralidad de los sistemas de evaluación, se aprecia una tendencia mayoritaria en torno a:

- Dotarse de procesos de evaluación de diagnóstico (detección y priorización de necesidades formativas, ya abordado específicamente en otra pregunta de evaluación)
- Ejecutar acciones de seguimiento, orientadas al control y a la medición de la calidad formativa.
- Desarrollar procesos de evaluación de resultados, tratando de aproximarse a una medición cuantitativa de la inserción laboral atribuible a las acciones de formación dirigidas a trabajadores en situación de desempleo.

Desde este punto de vista, los ámbitos donde se evidencian mayores carencias de iniciativas son:

- Abordaje de procesos de evaluación y mejora continua de la red de centros colaboradores.
- Desarrollo de auténticas evaluaciones de impacto que, de forma metodológicamente rigurosa, puedan estimar los efectos netos atribuibles a la formación profesional para el empleo impartida.
- De forma relacionada, evaluación de resultados producidos en la mejora de la competitividad y productividad de empresas y en el desarrollo de las carreras profesionales de los trabajadores formados.
- Conexión de forma más sistematizada de los resultados de evaluación con la toma de decisiones en la formulación y ejecución de programas.
- Existencia de cuadros de mando que integren la información agregada de los diferentes sistemas y acciones de evaluación.

En todo caso, se aprecia un elevado número de iniciativas de evaluación, siendo las más generalizadas:

- Medición de satisfacción de trabajadores y empresas.
- Actuaciones de seguimiento para evidenciar el adecuado desarrollo de las acciones formativas y procesos de prácticas profesionales no laborales.
- Valoración de la calidad de medios didácticos, equipamiento e instalaciones.
- Proyectos de aproximación a los resultados de la formación, principalmente en la inserción laboral de las modalidades de formación de oferta.

Por tanto, se puede concluir la existencia de una gran cantidad y diversidad de iniciativas de seguimiento y evaluación en los diferentes agentes del Sistema Nacional de Empleo, evidenciándose con ello un interés colectivo por la mejora del Subsistema.

No obstante, parece necesario el cambio y la reorientación de esfuerzos para centrar la evaluación en la utilidad de la formación, además de en la fiscalización y el cumplimiento normativo; una mayor transferencia de experiencias y buenas prácticas entre los agentes; mayor esfuerzo de conexión de la evaluación con la toma de decisiones orientadas a la mejora en el diseño y ejecución de los programas; y una mayor participación de los actores clave del Subsistema en los procesos evaluativos.

#### **4.2.6.3 Reseña de buenas prácticas identificadas en el proceso de diseño de iniciativas de evaluación desarrolladas por los agentes del Sistema Nacional de Empleo**

##### **Castilla – La Mancha**

##### **Sistema de Calidad de la Formación Profesional para el Empleo de Castilla-La Mancha QCLM**

El desarrollo de la formación profesional en Castilla - La Mancha conlleva varias actuaciones de planificación, control y seguimiento, asesoramiento y evaluación. El fin último del Sistema de Calidad de Castilla-La Mancha QCLM es la mejora continua de la formación que se ofrece.

Este Modelo de Calidad de Centros cuya consecución se refleja y desarrolla en la impartición de las acciones formativas, se articula a través de un conjunto de normas, estructura organizativa, procedimientos, procesos y recursos a disposición de los centros de formación para que éstos lleven a cabo su propia gestión de la calidad. Se trata de un proceso a través del cual el centro de formación puede evidenciar que alcanza los objetivos de calidad establecidos por la Dirección General competente. Estos objetivos de calidad pretenden mejorar la formación que se ofrece.

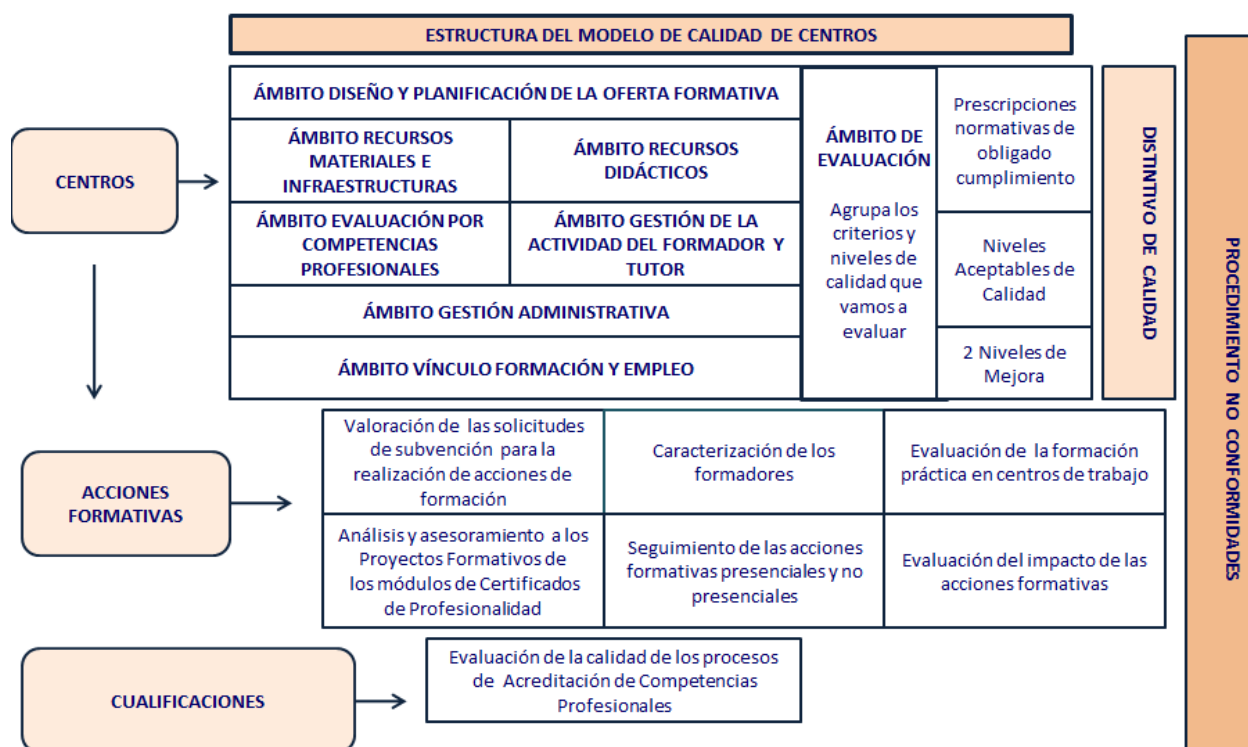
Son objeto de evaluación todos los centros de formación que se encuentren inscritos o acreditados en el Registro de Centros y Entidades de Formación Profesional para el Empleo de Castilla-La Mancha.

Este Sistema de Calidad QCLM se estructura en diversos ámbitos de evaluación. Cada ámbito se estructura en una serie de criterios de evaluación conformados a su vez por Niveles de Calidad y Niveles de Mejora.

En relación al proceso de evaluación de resultados de la formación, se incorporó durante el proyecto de evaluación 2014, una metodología de evaluación de impacto para hallar el efecto real de la formación en el colectivo de trabajadores desempleados, valorando el acceso al empleo, en la familia profesional asociada a la formación recibida, mediante grupo de comparación entre trabajadores desempleados participantes en la formación y aquellos, inscritos en las Oficinas de Empleo, que no habían participado en formación.

De esta forma, pretende aproximarse a la respuesta a la siguiente pregunta: ¿qué influencia tiene la formación cursada en el acceso al empleo, comparando la situación laboral posterior de los desempleados formados en el Subsistema y aquellos que no lo han sido?

SISTEMA DE CALIDAD DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DE CASTILLA-LA MANCHA



**Islas Canarias**

**Sistema de evaluación global de centros**

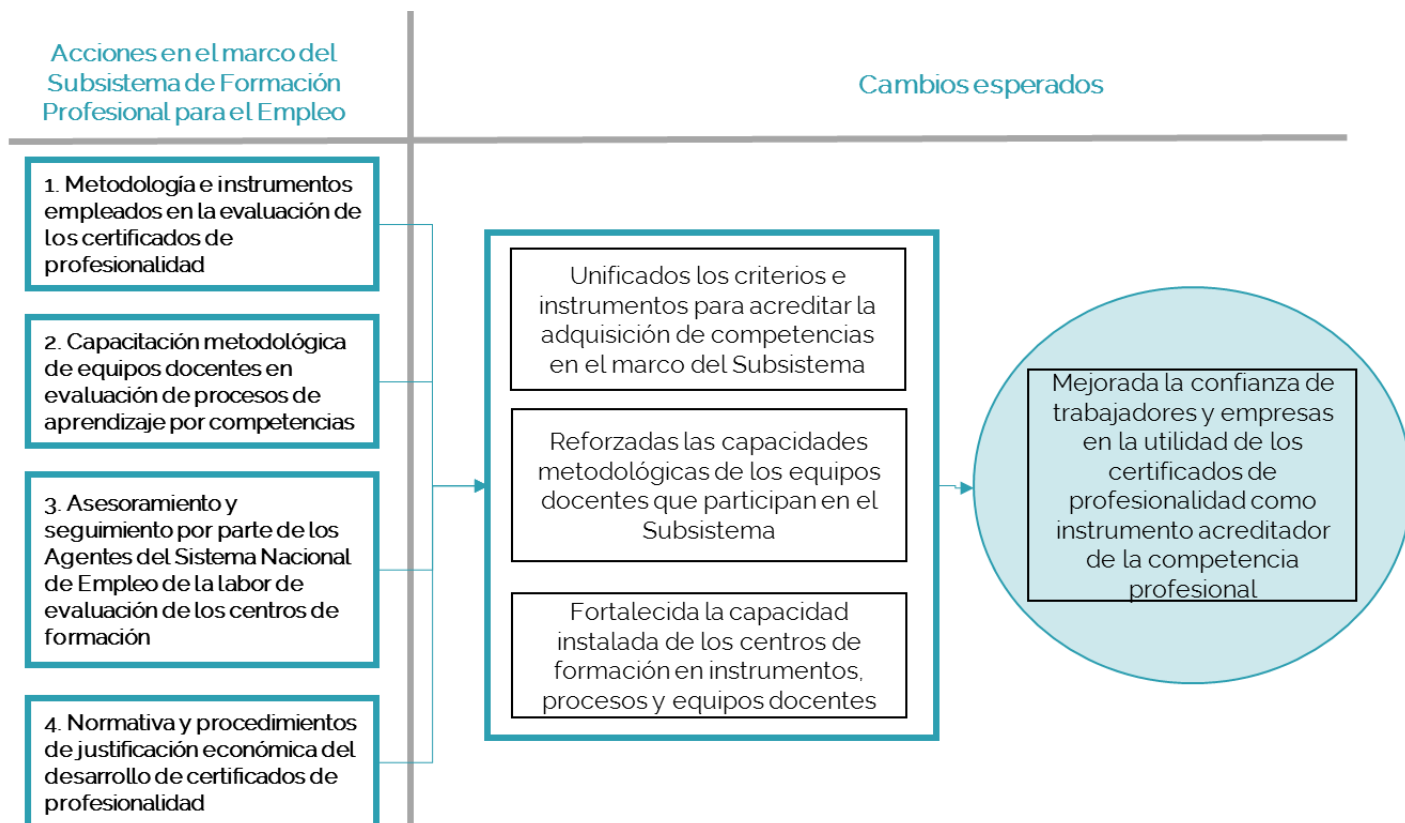
El sistema de evaluación implementado se realiza sobre tres ámbitos de actuación: diseño, planificación y gestión. Se realiza una recogida de información permanente, obteniendo información, entre otras cosas de: el mantenimiento de las condiciones por las que los centros de formación obtuvieron la acreditación; análisis de oferta formativa; gestión que realiza el centro, tanto de los aspectos administrativos, como en el desarrollo de la propia acción formativa; evaluación de participantes, etc.

Los resultados obtenidos se recogen en un informe orientado a la toma de decisiones, e identificando aspectos de mejora que puedan dar lugar al diseño de proyectos específicos.



#### 4.2.7 ¿Los sistemas, instrumentos y criterios de evaluación del aprendizaje aplicados en la impartición de certificados de profesionalidad garantizan que los participantes dispongan del nivel de cualificación profesional esperado?

A continuación, se propone el esquema gráfico que ilustra la interacción de procesos en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y los cambios esperados, para tratar de profundizar en la existencia de estos procesos, así como en la intensidad, profundidad y coherencia en la ejecución de los mismos con el objetivo de evidenciar la efectiva producción de



esos cambios.

Para el análisis de los subprocesos incluidos dentro de esta pregunta de evaluación, es necesario tener en cuenta que la información y estado actual de los mismos no se ha circunscrito necesariamente al ejercicio 2014, sino que contiene un enjuiciamiento formulado a partir de los diferentes testimonios de los actores participantes en la evaluación referidas a la situación actual, en el segundo semestre de 2016.

Incluir una visión actualizada de situación, aun dentro del informe de ejecución PAE 2014, constituye, a juicio del equipo evaluador, un requisito ineludible si se pretende dotar de utilidad de mejora a la evaluación, especialmente dado el enfoque de teoría del cambio con análisis de procesos empleado.

Con carácter general se aprecia un alto nivel de confianza en el conjunto de actores del Subsistema sobre la fiabilidad de los resultados obtenidos, extraordinariamente positivos, en términos de obtención de certificados de profesionalidad por los trabajadores ocupados o desempleados participantes en las acciones.

No obstante, se observa un diagnóstico compartido, especialmente en los agentes del Sistema Nacional de Empleo, sobre la necesidad de mejorar la robustez y mejora de los sistemas y capacidades docentes para evaluar adecuadamente la adquisición y entrenamiento de competencias profesionales. Con este fin, se aportan diferentes oportunidades y propuestas de mejora. Así, estos agentes consideran que deben fortalecer su papel y apoyo a centros y equipos docentes.

Adicionalmente, se han evidenciado algunas circunstancias estructurales en la red de centros y en el sistema de financiación y programación de certificados de profesionalidad que condicionan negativamente la fiabilidad y rigor en los procesos evaluativos.

#### **4.2.7.1 Metodología e instrumentos empleados en la evaluación de los certificados de profesionalidad**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



Se aprecia un alto nivel de confianza entre todos los actores participantes en la evaluación en cuanto a los resultados en términos de adquisición y desarrollo de competencias de los trabajadores participantes en acciones de formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad.

En relación a los sistemas y pruebas de evaluación implementados, sin embargo, se evidencian oportunidades de mejora que contribuyan a reforzar la capacidad y competencia de los centros. Igualmente, parece necesario mejorar el nivel de confianza que los agentes del Sistema Nacional de Empleo tienen en el papel de los centros en el Subsistema como garantes de calidad y eficacia de las acciones.

Además, se evidencian factores con posible incidencia directa en la credibilidad y confiabilidad de los resultados de la evaluación en el marco de los certificados de profesionalidad como son:

- La financiación del Subsistema.
- La inestabilidad y falta de especialización de los equipos de una parte significativa de la red de centros de formación.
- Las debilidades en los sistemas de selección de participantes que conformen grupos inadecuados por falta de motivación o capacidades.

En primer lugar, se aprecia una preocupación moderada en los agentes del Sistema Nacional de Empleo sobre la fiabilidad y rigor de los sistemas de evaluación del aprendizaje implementados por los centros en el desarrollo de los certificados de profesionalidad.

Aunque no constituya una obligación legal atribuida a los agentes del Sistema Nacional de Empleo, se ha profundizado sobre las acciones desarrolladas para asegurar la validez de instrumentos y métodos de evaluación, que son limitadas, circunscritas en algunos casos a una revisión formal, no de contenido, de las pruebas y a una verificación de los soportes administrativos donde los centros comunican la superación final y de cada uno de los módulos por parte de los participantes.

En relación a estas pruebas, se evidencia una carencia clara de capacidad técnica por parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo para validar de forma sistemática dichas pruebas,

circunstancia atribuible a la cantidad tan amplia de familias y áreas profesionales existentes. En cualquier caso, sí se reconoce por los agentes del Sistema Nacional de Empleo la falta de recursos humanos y la escasez de tiempo disponible para realizar un seguimiento más minucioso del proceso de evaluación del aprendizaje.

En ese sentido, parece apuntarse una necesidad doble, tanto de apoyar desde el punto de vista metodológico el proceso evaluador en los centros, en un marco de aprendizaje por competencias que exige a formadores y centros un cambio de enfoque de los procesos de aprendizaje, pero también asumir, como existe en otros entornos y sistemas educativos, un nivel suficiente y continuo de confianza en la labor de los centros. En ambos aspectos, a juicio del equipo evaluador, se deben fortalecer los procesos de trabajo en el marco del Subsistema.

Como oportunidades concretas de mejora, aportadas desde los agentes del Sistema Nacional de Empleo, se apunta la necesidad de completar el catálogo de guías de evidencias asociadas a las cualificaciones profesionales y certificados de profesionalidad para fortalecer los instrumentos a disposición de centros y administraciones.

Asimismo, se apunta de forma mayoritaria entre estos agentes la utilidad de generar un repertorio de pruebas comunes homogeneizadas en el marco del Subsistema, como forma de consolidar una evaluación y aprendizaje nivelado entre las diferentes iniciativas, modalidades y territorios.

En segundo lugar, desde el punto de vista del grupo focal de investigación realizado con tutores de centros de formación y tutores de empresa se aprecia un discurso compartido, tendente a afirmar que las empresas receptoras de participantes en el MFPCT han conseguido estimular la exigencia en los centros por asegurar una evaluación adecuada.

Para fidelizar y asegurar el compromiso de esas empresas que son agentes muy preciados y valiosos para los centros, han debido reforzar de manera continua la seguridad de sus acciones de evaluación, de forma que puedan estar seguros de que los participantes efectivamente van a poder desarrollar esa experiencia práctica en el centro de trabajo con los conocimientos y habilidades necesarias.

En palabras de una de las interlocutoras en dicho grupo focal: *“...muchas empresas no quieren coger alumnos de centros que han enviado a gente no preparada, han tenido malas experiencias”*.

En tercer lugar, se aborda la valoración de los centros de formación sobre el nivel de adquisición de competencias esperadas por participantes de los certificados de profesionalidad, recogidas a través de la encuesta desarrollada en el marco de esta evaluación.

Sobre el grado de fiabilidad que otorgan al proceso de aprendizaje de participantes, el 88,58% de los centros que han impartido certificados de profesionalidad entre los años 2014 y 2016, consideran que el nivel de adquisición de competencias por parte de los alumnos es alto o muy alto.

Tabla nº 101. Nivel de adquisición de competencias de participantes de certificados de profesionalidad, según los centros de formación encuestados que los han impartido entre 2014-2016

	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	4	1,11%
Baja	37	10,31%
Alta	270	75,21%
Muy alta	48	13,37%
<b>Total</b>	<b>359</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 24: *Según su opinión, ¿con qué nivel de adquisición real de competencias cree que finalizan los participantes en los certificados de profesionalidad?*

Además, se indagó sobre cuáles eran los motivos que les llevaban a valorar de este modo el nivel de adquisición de competencias. Las *tasas de inserción laboral de los alumnos formados*, es el principal argumento de los centros que valoran como alto o muy alto el grado de adquisición de las competencias de los participantes (17,22%). El segundo motivo que indican es *la calidad y/o niveles de exigencia de los centros de formación* (15,56%), seguido por la *valoración que realizan los centros de trabajo que acogen a los alumnos en prácticas* (12,22%).

En cuanto a los centros que opinan que el nivel de adquisición de competencias es bajo o muy bajo, el 40,00% cree que se debe al *diseño de los certificados de profesionalidad*. El 24,00% relaciona las causas con *la motivación o características del alumnado* y el 16,00% con la *escasa duración de los certificados de profesionalidad*.

Por otro lado, al indagar sobre qué procedimientos consideran que se pueden reforzar para asegurar en los participantes el nivel de competencias esperado en los certificados de profesionalidad se detecta que, al margen del 5,98% de centros que no consideran ningún mecanismo en concreto, la principal medida sería la de *aumentar la duración de la formación práctica en empresas* (14,77%), seguida por la *mejora de los procesos de selección de participantes* (12,55%) y la *mejora en el diseño y estructura de los certificados de profesionalidad* (12,55%).

Otros motivos, más relacionados con la actuación de la Administración son: *programaciones de formación más flexibles y anualmente estables* (5,68%), *incluir formación complementaria* (en competencias clave, búsqueda activa de empleo, etc.) (2,27%) y *evitar penalizar a los centros de formación por bajas o no superación, por parte de los alumnos, de las evaluaciones de aprendizaje* (2,27%).

#### **4.2.7.2 Capacitación metodológica de equipos docentes en evaluación de procesos de aprendizaje por competencias**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



Se aprecia, en la mayoría de participantes en la evaluación, un diagnóstico compartido de fiabilidad y confianza en las capacidades para desarrollar adecuados procesos de evaluación del aprendizaje por parte de los formadores que participan en la impartición de los certificados de profesionalidad en el marco del Subsistema.

De forma complementaria, se evidencia un discurso compartido sobre la complejidad de disponer de las habilidades necesarias para orientar los procesos de evaluación hacia el aprendizaje basado en competencias, y, desde ese punto de vista, y especialmente según los agentes del Sistema Nacional de Empleo, resulta necesario reforzar esas capacidades en los formadores mediante acciones específicas de formación y entrenamiento.

Para ello, el Subsistema cuenta con robustos instrumentos descriptivos de las competencias y realizaciones profesionales asociadas a la cualificación profesional que se espera sean adquiridas y entrenadas a través del desarrollo de los certificados de profesionalidad. Además, los requisitos exigidos para la impartición de certificados de profesionalidad y el progresivo despliegue del

certificado de profesionalidad, *Docencia de la formación profesional para el empleo*, han contribuido igualmente a reforzar el nivel de competencia, a priori, del conjunto de los equipos docentes que imparten acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad.

Partiendo, por tanto, de este escenario, el diagnóstico que realizan los actores del Subsistema está centrado en elevar aún más el nivel de excelencia de las capacidades docentes, específicamente en el ámbito de la evaluación del aprendizaje.

Así, una de las principales medidas a adoptar para dotar de mayor confianza al proceso de evaluación del aprendizaje en los certificados de profesionalidad debe pasar, forzosamente y en opinión de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, por mejorar la capacitación de los formadores a través de formación específica en evaluación del aprendizaje.

En el caso de los centros de formación participantes, la mejora de la formación y desarrollo de formadores también se señala como un aspecto en el que seguir mejorando, ya que aunque indican un elevado nivel de confianza en las capacidades de las plantillas de los formadores, se evidencia que hasta un 10,23% consideran necesario *mejorar la calidad de los formadores, a través de los procesos de selección, formación, experiencia, etc.* y que el 7,39% de estos apuestan explícitamente por *mejorar los sistemas de evaluación del aprendizaje*.

#### **4.2.7.3 Asesoramiento y seguimiento por parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo de la labor de evaluación de los centros de formación**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



Tal y como se ha comentado anteriormente, la preocupación apreciada por un número significativo de agentes del Sistema Nacional de Empleo ha provocado que se desarrollen acciones de seguimiento de apoyo y asesoramiento a los centros colaboradores y sus equipos docentes para mejorar sus competencias en materia de evaluación del aprendizaje, aunque limitadas y no de forma sistemática.

Así, se encuentra un discurso compartido sobre la necesidad de dotar de seguridad al trabajo de evaluación del aprendizaje de los centros, aspecto que se aborda, principalmente, mediante el seguimiento presencial de las pruebas objetivas finales a través de equipos internos o de apoyo externo al servicio de formación correspondiente. Estas acciones de seguimiento se producen en la totalidad de agentes del Sistema Nacional de Empleo.

Sin embargo, en relación a la fiabilidad de las pruebas empleadas y del proceso de valoración de esas pruebas por parte de los equipos docentes, se manifiesta un mayor nivel de incertidumbre y dificultad para, a juicio de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, asegurar su utilidad y mecanismos de corrección para evidenciar la adquisición efectiva de competencias por parte de los participantes en la formación.

En relación a las acciones de apoyo y asesoramiento que, especialmente algunos de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, desarrollan, se encuentran:

- Elaboración de guías metodológicas actualizadas para la evaluación de certificados de profesionalidad.
- Desarrollo de sesiones informativas abiertas a los centros de formación colaboradores.



- De forma más minoritaria, revisión técnica de pruebas de evaluación empleadas por los centros participantes en las convocatorias.

En todo caso, se aprecia un diagnóstico muy generalizado entre los agentes del Sistema sobre la necesidad de cambio en este proceso, apuntando a continuación las principales oportunidades de mejora planteadas:

- Evaluaciones externas de contraste de los resultados obtenidos.
- Desarrollar acciones y planes de mejora específicos con los centros de formación para asesorar sobre la planificación y evaluación del aprendizaje en el marco de los certificados de profesionalidad.
- Promover la especialización de los centros de formación, fortaleciendo la estructura de personal con formación metodológica y pedagógica.

#### **4.2.7.4 Normativa y procedimientos de justificación económica del desarrollo de certificados de profesionalidad**

**Existencia generalizada de este proceso en el Subsistema:  
intensidad, profundidad y coherencia en su ejecución**



Se puede concluir que el actual sistema de justificación económica de las ayudas recibidas, en el marco del régimen de subvenciones, comporta serios riesgos al rigor y fiabilidad del trabajo de evaluación del aprendizaje desarrollado por la red de centros de formación profesional para el empleo en la impartición de certificados de profesionalidad.

En el marco del grupo focal de investigación, con participación de tutores de centros de formación y tutores de empresa, se ponen de manifiesto las consecuencias negativas del sistema de financiación de los certificados de profesionalidad.

Según estos interlocutores, el riesgo de abandono de participantes que se encuentren muy por debajo del estándar de evaluación a aplicar para superar los módulos formativos, puede provocar una penalización económica para el centro de formación.

De esta forma, y ante el riesgo de abandono o de no superación descrito, se podría estar provocando una cierta flexibilización de los criterios y sistemas de evaluación del aprendizaje para asegurar la finalización de los participantes que inician los certificados de profesionalidad.

De nuevo, se ponen de relieve dos circunstancias que, a lo largo de la evaluación, ya han sido evidenciadas como dos de las debilidades del Subsistema:

- En primer lugar, la fragilidad en una parte importante de la red de centros de formación, con un grado muy alto de dependencia de concesiones puntuales de financiación pública para realizar acciones de formación. Tanto la falta de acuerdos estables de colaboración público-privada como la debilidad de las fuentes de financiación privadas a las que tienen acceso los centros constituyen amenazas significativas para la calidad y rigor de la formación profesional para el empleo que imparten los centros de formación.
- En segundo lugar, la existencia de un sistema de financiación que convierte a los centros de formación en *cautivos* de la voluntad y desempeño de los participantes en las acciones



de formación. En ese sentido, la orientación del Subsistema a resultados (finalización de las acciones por los trabajadores desempleados participantes), parece requerir mecanismos de compensación que ayuden a sufragar los costes reales fijos de desarrollo de las acciones, favoreciendo el rigor en el trabajo de formadores y centros.

Esta opinión es identificada, a su vez, en algunos de los agentes del Sistema Nacional de Empleo que comunican la preocupación porque el sistema existente pueda condicionar, parcialmente, la eficacia y éxito en el despliegue de los certificados de profesionalidad como herramienta clave para la formación profesional para el empleo.

#### **4.2.7.5 Reseña de buenas prácticas identificadas en los modelos, sistemas, instrumentos y criterios de evaluación del aprendizaje aplicados en la impartición de certificados de profesionalidad**

##### **Navarra**

##### **Desarrollo de formadores: acciones de sensibilización sobre los retos de la FPE y formación en innovación y metodología didáctica.**

El SNE dispone de un fichero de formadores de FPE de Navarra. Ello posibilita, además de mantener una comunicación directa, ofertar programas de desarrollo profesional específicos. Con una planificación semestral, se desarrollan acciones sobre retos tecnológicos y productivos (Economía e industria 4.0, Recursos para la formación y el aprendizaje empresa 4.0), innovación en formación (Aprendizaje por proyectos, Gestión de recursos en la nube, Evernote...), habilidades docentes (Inteligencia emocional, Coaching en formación, Motivación, Conflictos...) metodología didáctica.

Se van a implementar grupos de trabajo colaborativo entre formadores y expertos de la FP, la FPE y empresa, como agentes promotores de la innovación, también tecnológica y productiva, en el alumnado.

##### **Castilla-La Mancha**

##### **Sesiones de asesoramiento periódicas dirigidas a centros de formación para la mejora de la planificación y evaluación de los certificados de profesionalidad en la región**

Desde el Servicio de Formación, con apoyo el equipo externo de evaluación de la calidad del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en la región, se desarrollan de forma periódica, en el marco de cada convocatoria de ayudas, reuniones informativas con la red de centros de formación del territorio desarrolladas en cada servicio provincial.

En dichas reuniones, se realizan presentaciones y reuniones de trabajo para analizar el alcance y metodología del manual del plan formativo de certificados de profesionalidad en la región. Este instrumento ha sido desarrollado para fortalecer la calidad y profundidad de los procesos de planificación y evaluación de certificados de profesionalidad.

Posteriormente, en el marco de la evaluación anual del modelo de calidad de centros se evalúa en profundidad la implantación de dicho manual por los centros para instar al ciclo de mejora continua de la planificación, sistemas y pruebas de evaluación a emplear.

## 4.3 Propuestas de mejora

A continuación, se presenta un repertorio de propuestas de mejora, planteadas en bloques asociados a las preguntas de evaluación afrontadas, que, dada la metodología evaluativa empleada, se centran en ofrecer oportunidades de reflexión y cambios especialmente en los procesos que diseñan y ejecutan el Subsistema.

Para desarrollar este repertorio, se han incorporado principalmente las aportaciones realizadas por el conjunto de actores participantes en el proceso de evaluación.

Es necesario indicar, que, dada la amplitud de los ámbitos del Subsistema evaluados, se presentan diferentes tipologías de propuestas de mejora y sugerencias de reflexión, siendo algunas de carácter estratégico y por tanto con un enfoque global y otras de carácter más operativo y concreto.

### 4.3.1 Propuestas de mejora asociadas a la consolidación de la red de centros y entidades de formación disponibles para la impartición de acciones de formación, específicamente en el caso de las acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad

- **Desarrollar acuerdos plurianuales de colaboración con la red de centros y entidades de formación sometidas a evaluación periódica y protagonizados por aquellos que presentan un óptimo desempeño en el diseño, procesos y resultados de las acciones de formación y fomento de empleo en cada ámbito de actuación.**

De esta forma, se pretende reforzar el enfoque de planificación estratégica de la formación mediante escenarios plurianuales descritos en el artículo 5 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

Estas iniciativas pueden impactar muy favorablemente en dos sentidos: fidelizar y fortalecer la estructura de centros que aportan mayor valor añadido además de permitir disponer de plazos más razonables para todas las fases del ciclo de formación, evitando *tiempos muertos* en el ciclo de formación causados por la estacionalidad de las convocatorias anuales de ayudas.

- **Impulsar la comunicación pública y anticipada de las prioridades formativas identificadas como fase final de un sistema integral y participativo de detección de necesidades de formación en cada iniciativa o modalidad.**

De esta forma, y tal como se ha evidenciado a través de algunas buenas prácticas observadas, no sólo se fomenta la transparencia del sistema, sino también la igualdad de oportunidades entre centros y entidades de formación y, sobre todo, se otorga tanto a la red de centros como a los servicios de acreditación de las administraciones competentes, el margen temporal necesario para identificar la necesidad de realizar nuevas acreditaciones, la presentación de las correspondientes solicitudes y la posibilidad de atender y resolver esos procedimientos antes de la publicación de la correspondiente convocatoria de ayudas.

- **Promover los procedimientos y la modificación normativa correspondiente que flexibilice y otorgue expresamente a las administraciones competentes la capacidad para realizar la acreditación temporal de espacios o talleres de formación práctica aptos para el desarrollo de acciones de formación que, cumpliendo las prescripciones esenciales que aseguran la calidad de la formación, puedan tener inadecuaciones menores de las instalaciones o equipamientos no relevantes.**

Esta fórmula para habilitar nuevos espacios de formación resulta relevante especialmente en iniciativas orientadas a dar cobertura a necesidades de formación no cubiertas con la red de centros acreditados existentes o cuando el desarrollo práctico de la formación en el taller o espacio pueda mejorar claramente el impacto en el empleo o desarrollo de trabajadores y empresas.

- **Continuar favoreciendo la progresiva participación de la red de centros de formación profesional, de titularidad pública y privada, en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo.**

Este tipo de iniciativas, presentes ya en muchos de los ámbitos territoriales del Subsistema, se han mostrado como una oportunidad muy valiosa en dos sentidos: amplía la red de espacios de formación disponibles, especialmente en el caso de familias y áreas profesionales con carencias estructurales en cuanto a centros acreditados (en este sentido, se pueden destacar familias como las de Industrias alimentarias, Fabricación Mecánica o incluso Hostelería y Turismo) además de optimizar el uso de infraestructuras ya existentes y que, por tanto, no requieren de una inversión inicial extraordinaria para poder ser incorporadas al Subsistema.

- **Fomentar el establecimiento de acuerdos tripartitos: administración competente, empresa y centro de formación, que representan algunos de los mejores casos de éxito en cuanto a adecuación e impacto de los proyectos de formación profesional para el empleo.**

Estas iniciativas tienden a aportar flexibilidad en los procedimientos para adecuarse a las necesidades reales del mercado laboral, empleando, a diferencia de la rigidez propia de las convocatorias, los convenios de colaboración como instrumentos jurídicos ágiles y personalizables.

Además, permiten un diseño participativo y negociado entre los actores que deberían considerarse clave en todo proceso de intervención en el empleo: la administración promotora, la empresa empleadora y, en su caso, el centro de formación apto para intermediar entre ambos, identificar la oportunidad y prestar el servicio de formación a los trabajadores.

#### **4.3.2 Propuestas de mejoras asociadas a los sistemas de detección de necesidades formativas que permiten el diseño de las programaciones**

- **Diseñar con la participación de todos los agentes del SNE un sistema, metodología y protocolos integrales de detección de necesidades formativas que sirvan a todos los agentes como guía marco de actuación, personalizable, pero que aporte unicidad y profundidad a los sistemas de detección de necesidades en todos las iniciativas y modalidades.**

Esta metodología que debe tener carácter integral y servir para dar a conocer las lecciones aprendidas y buenas prácticas ya en marcha, permitirá optimizar el conocimiento ya existente en los equipos de estos agentes y, sobre todo, aunar los esfuerzos de todos ellos evitando duplicidades, disminuyendo los costes del ensayo y error en cada territorio y, sobre todo, apoyar a aquellos territorios con mayores carencias y falta de recursos para realizar un mejor proceso de detección de necesidades.

- **Constituir estructuras participativas activas, estables, institucionalizadas y dotadas de los recursos necesarios en las que se integren con protagonismo claro los**

**agentes sociales, representantes de empresas y trabajadores, así como la red de centros colaboradores en el Subsistema.**

Por tanto, se propone superar la actual situación de desigualdad en los niveles de participación existente según cada territorio y agente del Sistema Nacional de Empleo y, siguiendo lo ya planteado en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, lograr un salto cualitativo que de forma general permita sustituir la labor consultiva de estos actores por una labor protagonista y decisora en la planificación de la actividad formativa.

Mejorar e intensificar, en el marco de esa metodología integral y participativa, el contacto directo con el tejido empresarial, a través de sus representantes, pero también de forma directa, para seguir fortaleciendo los proyectos comunes público-privados que tengan una mayor relevancia de cara al empleo y el desarrollo del tejido empresarial.

- **Incorporar como actores del proceso de definición de las ofertas formativas a las entidades que desarrollan acciones de atención integral en el empleo con trabajadores desempleados, bien a través de procesos de orientación, asesoramiento o intermediación.**

Estas entidades – agencias privadas de colocación y/o entidades que realizan proyectos de inserción socio-laboral, tradicionalmente alejadas de estos procesos, pueden jugar una importante labor como mediadores del mercado laboral para ofrecer soluciones o proyectos de formación que den respuesta a los actores (empresas y trabajadores) con los que habitualmente trabajan.

- **Integrar de forma sistematizada el resultado del análisis de las debilidades y necesidades asociadas a perfiles y objetivos profesionales del colectivo de trabajadores desempleados que son atendidos por los servicios públicos de empleo.**

Para ello, se requiere disponer de una metodología diagnóstica de empleabilidad de este colectivo y un sistema eficiente de gestión de información que ofrezca resultados concretos y manejables por los agentes del Sistema Nacional de Empleo.

- **Incluir en el análisis de la inserción laboral de los participantes tras la formación, de cara a la priorización de acciones formativas, una metodología rigurosa de impacto que se aproxime al efecto neto de la formación dando respuesta, no a qué volumen de inserción se produce sino a cuánto de ese acceso al empleo es atribuible a la formación.**

- **Fomentar el trabajo coordinado entre las diferentes estructuras administrativas en cada territorio para dar coherencia a iniciativas tanto de empleo, crecimiento económico y desarrollo social de un territorio en el marco de un plan estratégico.**

Se propone mejorar, a través de un trabajo común, las sinergias entre planes y programas de diferentes administraciones en cada territorio dotando con ello de más eficacia y alineación a dichos planes dado que la intervención en el empleo está inherentemente unida a la mayor parte de acciones de desarrollo económico o social que se emprendan.

#### **4.3.3 Propuestas de mejora asociadas a asegurar la coherencia e integración de los programas de formación y empleo**

- **Asegurar la pertinencia de la participación en la formación de los trabajadores.** Esta propuesta, de amplio calado, incorpora una batería de medidas específicas, entre las que se pueden citar:

- Mejorar e intensificar los canales de derivación del colectivo de desempleados que participan en programas de empleo.
- Incluir la participación en acciones de formación en el marco de un compromiso, suscrito por cada trabajador desempleado, por un itinerario individual de inserción laboral tutorizado por el equipo de orientación de los servicios de empleo en cada ámbito de actuación. De esta forma, se fomentaría la asunción de un compromiso con la formación ratificado por el participante y la pertinencia y trazabilidad entre los objetivos profesionales y la acción formativa solicitada.

— **Incorporar a los centros de formación como agentes activos del proceso de intervención laboral en acciones no estrictamente formativas, como un componente adicional y voluntario en aquellos centros que tengan capacidad técnica para realizar una intervención integral que, al menos, aporte valor en la orientación y asesoramiento al trabajador desempleado y en la intermediación efectiva con empresas.**

Para ello es necesario partir del reconocimiento del rol de los centros como mediadores en el mercado laboral, dado el trabajo que ya desarrollan con trabajadores y empresas. Además, siendo los actores clave en los procesos de aprendizaje y desarrollo que deciden realizar los propios trabajadores desempleados, se encuentran en el lugar y momento adecuados para complementar su labor formativa con la de orientación y apoyo directo al acceso al empleo de estos.

Esta incorporación debe producirse, en todo caso, con aquellos actores de entre toda la red de centros que dispongan de capacidad, conocimiento y solvencia acreditada a la hora de realizar acciones de intervención laboral y, especialmente, ser reconocidos como aliados por parte del tejido empresarial en su ámbito de influencia.

En este sentido, disponer de la doble condición de agencia privada de colocación y centro de formación acreditado puede ser un eficiente mecanismo para garantizar, al menos de forma inicial, esas capacidades.

Para una inclusión eficaz, resultará necesario dotar de los recursos suficientes a los centros participantes para que estas acciones, que deben ser evaluadas de forma rigurosa, no se conviertan en actuaciones accesorias y menores, sino que formen en todo caso parte de su proceso de intervención formativa y laboral.

En definitiva, se pretende promover la evolución de los centros de meros impartidores de acciones formativas hacia prestadores de servicios y valor tanto a empresas como a trabajadores.

— **Focalizar los procesos de intermediación en el empleo, desarrollados por los servicios públicos de empleo o entidades del ámbito privado que realicen estas acciones, de forma coordinada con las programaciones de formación.**

De esta forma, se pondrían en conexión estas dos piezas del proceso de intervención laboral de forma coherente, tanto en el lugar como el momento adecuados, para garantizar la existencia de oportunidades reales de acceso al empleo de aquellas personas que puedan finalizar satisfactoriamente y con el nivel de competencias adecuado sus procesos formativos.

#### 4.3.4 Propuestas de mejora asociadas a mejorar la calidad, innovación y adecuación de la formación en modalidad de teleformación desarrollada en el marco del Subsistema

Estas propuestas se dirigen a la totalidad de la oferta de formación en modalidad teleformación, a excepción de aquellas, expresamente identificadas, sólo dirigidas a la impartición de certificados de profesionalidad en modalidad teleformación.

- **Con carácter general, resulta primordial superar el actual marco de desconfianza hacia esta metodología de aprendizaje existente en una buena parte de los agentes del Sistema Nacional de Empleo.**

Para ello, resulta necesaria una reflexión conjunta entre agentes que incorpore una visión crítica y responsable compartida por los ejecutores de formación del Subsistema, dadas las malas o deficientes prácticas a la hora de poner en valor la teleformación como una oportunidad de aprendizaje ineludible y eficaz pero que reconozca, a su vez, las buenas y confiables experiencias realizadas.

- **Promover el desarrollo de proyectos específicos basados en la formación no presencial, mediante el apoyo de la tecnología, que permita acceder a la formación a colectivos y empresas que carecen, en su zona de influencia, de la posibilidad de participar en acciones de formación presencial.**
- **Clarificar y unificar los requisitos requeridos para considerar válidas y, por tanto, justificables, las acciones de formación en modalidad teleformación.**

Este esfuerzo resulta necesario no solo de cara a las modalidades de formación de oferta sino también en el ámbito de la iniciativa de formación de demanda, en la que se aprecian criterios no consolidados y variables en función de cada acción inspectora y de seguimiento.

- **Implantar tecnologías digitales como instrumentos válidos en los diferentes procesos de gestión del Subsistema.**

Entre ellos, se propone la agilización de procedimientos minimizando el uso del papel, la supresión de los partes de firma por un registro de huella digital, la supresión de la ficha de inscripción por una autorización con firma digital, habilitar el uso de medios telemáticos para el control y registro documental, etc.

- **Desarrollar acciones de capacitación y transferencia metodológica por el SEPE a los equipos de los agentes del Sistema para permitir que puedan desarrollar su labor de acreditación de centros de formación aptos para la impartición de certificados de profesionalidad.**
- **Realizar una revisión y reforma del actual procedimiento de acreditación e impartición de certificados de profesionalidad en modalidad teleformación para mejorar su agilidad, sencillez, eficacia para una mejora de la experiencia de aprendizaje y eficiencia en términos de costes y carga de trabajo administrativo.**

De este proceso, que requiere de una reflexión cuidadosa en un espacio de trabajo participativo, se apuntan algunos ajustes o posibilidades para instar a dicha reflexión:

- Incorporar los recursos necesarios que permitan agilizar la resolución de las solicitudes de acreditación de centros de formación.



- Revisar las prescripciones establecidas en cuanto a la tipología y formato de los contenidos digitales que son requeridos para ser considerados aptos para la impartición de un certificado de profesionalidad, dada la dificultad y alto coste de actualización de dichos formatos.
- Revisar la exigencia de ejecución por parte de los participantes en las acciones del 100% de las actividades, evaluables o no, contenidas en la plataforma de teleformación. De esta forma, no se pretende reducir la experiencia de aprendizaje de los participantes, pero sí la posible sobrecarga de trabajo, sin aporte de valor, que se puede producir desde una visión estrictamente fiscalizadora en el seguimiento de la formación por parte de la Administración.

— **Promover en las diferentes programaciones la incorporación de entornos virtuales de aprendizaje que empleen contenidos abiertos, plataformas con pleno acceso a través dispositivos móviles y un aprendizaje donde cobren especial relevancia los entornos y redes personales de aprendizaje en los participantes.**

Con ello, se pretende dotar de una mayor flexibilidad y capacidad de adaptación al modelo de teleformación actualmente implantado en el Subsistema, promoviendo la incorporación de las tecnologías y dinámicas de aprendizaje profesional que ya se están produciendo en la sociedad.

Así, se contribuiría a evitar que el exceso de protocolos y exigencias en la fiscalización de la formación, que convierte a plataformas en entornos cerrados y rígidos, desnaturalice la experiencia de aprendizaje on-line provocando rechazo en empresas y trabajadores y, sobre todo, ineficacia y alejamiento de las oportunidades que actualmente la red ofrece para el desarrollo profesional.

— **Fortalecer capacidades de equipos docentes en modalidades no presenciales mediante la generación de metodologías y acciones específicas de capacitación tutorial.**

Se pretende con ello que el propio Subsistema sea un motor de innovación y desarrollo de la formación en entornos digitales, asegurando la mejora progresiva de los equipos tutoriales y metodologías de teleformación empleadas por las entidades de formación.

#### **4.3.5 Propuestas de mejora asociadas a mejorar el acceso a la formación profesional para el empleo de los trabajadores de pymes y micropymes**

— **Desarrollar proyectos específicos de apoyo a la pyme y micropyme, en los que de forma sectorial y con apoyo territorial, se realice una labor de asesoramiento previo, diagnóstico de necesidades de formación y oferta formativa que pueda integrar financiación procedente tanto de la iniciativa de demanda como de la oferta dirigida a trabajadores ocupados.**

Para el desarrollo de esta iniciativa, compleja, aunque a juicio del equipo evaluador, con cabida en el nuevo marco legislativo del Subsistema, se apuntan a continuación algunos requisitos que parecen imprescindibles para asegurar su eficacia:

- Disponer de equipos técnicos y humanos suficientes, con dotación económica estable.

- Desarrollar su labor de forma continua, no sujeta a convocatorias con una duración temporal determinada.
- Disponer de un profundo conocimiento de metodologías de asesoramiento, detección de necesidades y diseño de soluciones formativas.
- Realizar un enfoque eminentemente sectorial, que posibilite la especialización y la mejora de la competitividad de trabajadores y empresas.
- Incorporar a las organizaciones representantes de empresas y trabajadores en España que dispongan de solvencia técnica y representatividad significativa en los sectores como actores protagonistas de estos dispositivos.

— **Promover un cambio de estrategias e intensidad en las campañas y acciones de comunicación pública y sensibilización, especialmente en el entorno de pymes y micropymes, para que estas accedan a la iniciativa de formación de demanda.**

A juicio de este equipo evaluador, la escasísima mejora en la tasa de cobertura de la iniciativa de formación de demanda en los últimos años parece apuntar a un agotamiento del actual sistema de comunicación. Por ello, parece necesario realizar una reflexión y un nuevo desarrollo de estrategias comunicativas.

#### **4.3.6 Propuestas de mejora asociadas a asegurar la utilidad del PAE y la integración y mejora de los dispositivos y sistemas de seguimiento y evaluación del Subsistema desarrollados por los agentes del Sistema Nacional de Empleo**

##### **En relación a la mejora de la utilidad del PAE como instrumento de evaluación:**

A continuación, se detallan algunos aspectos de mejora asociados al Plan Anual de Evaluación, que ya fueron indicados por este equipo evaluador en el Informe de Ejecución 2012 – 2013 y que siguen observándose como oportunidades de mejora en este nuevo PAE 2014.

Dada la extensa descripción realizada en el informe 2012-2013, se apuntan aquí de forma mucho más sintética:

- **Profundizar en la metodología de evaluación en dos fases, empleando la integración cuantitativa de indicadores PAE como primera fase para, anualmente, abordar un segundo momento de evaluación orientada por la Teoría del Cambio que profundice en los principales déficits del Subsistema o en la explicación causal de los resultados más significativos.**
- **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.

— **Desdoblar el repertorio actual de criterios de evaluación incluidos en la metodología PAE para definir de forma más concreta y 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 facilitaría su empleo como elemento de juicio. Ejemplos:

- o % de certificados de profesionalidad que disponen de centros acreditados en todas las comunidades autónomas.
- o % 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.
- o % de incremento de acreditación de centros en certificados de profesionalidad según tendencias del mercado laboral y programación subvencionada anual.

— **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.*

— **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.

- o 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: **Evaluación de impacto basada en la utilización de Grupo de Comparación (grupo de control) o evolución en el tiempo (series temporales) y/o Evaluación de impacto basado en la Modelización estadística.**

- o 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 provoca en cada familia y área profesional, específicamente, en las ocupaciones o actividades profesionales concretas a las que se dirige la formación.

- 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.
- **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.**

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.

- **Reformulación de determinados indicadores, siguiendo lo indicado en detalle en el Informe de Ejecución del PAE 2012 – 2013, entre otros, los indicadores CAL01, ECA01 y ECI01.**

**En relación a los sistemas de seguimiento y evaluación desarrollados por los agentes del Sistema Nacional de Empleo:**

- **Fortalecer los canales de comunicación existentes entre agentes del SNE, creando una comunidad de aprendizaje común donde compartir las mejores prácticas y experiencias en metodologías de evaluación y seguimiento.**
- **Desarrollar un proyecto de integración de metodologías de evaluación y seguimiento que, partiendo del conocimiento ya existente en los agentes del SNE, genere un modelo común e instrumentos de evaluación integral de la formación profesional para el empleo.**

Respetando las lógicas especificidades y competencias en cada ámbito territorial, iniciativa y modalidad de formación, este proyecto permitiría:

- Mejorar la eficiencia en el uso de recursos evitando el ensayo y error en cada agente del Sistema Nacional de Empleo a la hora de implementar sistemas o acciones de evaluación.
- Equilibrar el nivel de conocimiento entre agentes del Sistema Nacional de Empleo, de forma que el Know How de algunos agentes con las mejores prácticas pueda ser aprovechado por otros agentes con menor experiencia o recursos.
- Fomentar la creación de un modelo de evaluación compartido en el Sistema Nacional de Empleo que facilite a todos los actores del Subsistema (centros de formación, empresas...) tener unas reglas comunes, en materia de seguimiento y evaluación, con independencia del ámbito o territorio en el que participen.
- **Potenciar el desarrollo de metodologías de evaluación con escaso nivel de implantación y desarrollo actualmente en el Subsistema:**
  - Abordaje de procesos de evaluación y mejora continua de la red de centros colaboradores.

- Desarrollo de auténticas evaluaciones de impacto que, de forma metodológicamente rigurosa, puedan estimar los efectos netos atribuibles a la formación profesional para el empleo impartida.
- Incluir en las acciones de evaluación de resultados e impacto, aquellos producidos en la mejora de la competitividad y productividad de empresas y en el desarrollo de las carreras profesionales de los trabajadores formados.
- Conexión de forma más sistematizada de los resultados de evaluación con la toma de decisiones en la formulación y ejecución de programas.
- Desarrollo de cuadros de mando que integren la información agregada de los diferentes sistemas y acciones de evaluación.

#### 4.3.7 Propuestas de mejora asociadas a fortalecer la fiabilidad de los procesos y resultados de evaluación del aprendizaje de los certificados de profesionalidad

- **Fortalecer la red de centros de formación participantes en el Subsistema para permitir que aquellos con un mayor nivel de solvencia y capacidad dispongan de estructuras estables.** Para ello, se proponen las siguientes medidas específicas que pueden contribuir a esta mejora:
  - Promover, tal y como ya se ha indicado anteriormente, la realización de acuerdos de formación plurianuales que doten de estabilidad a la oferta formativa y eviten la estacionalidad de la formación, contribuyendo a su vez a consolidar las plantillas de formadores y expertos metodológicos en los centros.
  - Modificar los sistemas de financiación de acciones, desvinculando la finalización de las acciones por parte de los trabajadores participantes de la justificación económica de las ayudas, rompiendo de esta forma con una posible dinámica negativa que pueda estar sesgando los resultados de evaluación en aras de asegurar la viabilidad económica de los proyectos en los centros.
  - Promover la progresiva especialización de centros que aseguren su solvencia técnica metodológica en la evaluación de cada familia y área profesional.
- **Promover, tal y como se realiza en alguno de los agentes del Sistema Nacional de Empleo, acciones de asesoramiento y capacitación específica para fortalecer las capacidades de equipos docentes y centros de formación en las metodologías de evaluación del aprendizaje basado en competencias.**
- **Finalizar el desarrollo de las guías de evidencia de competencia para el conjunto de certificados de profesionalidad que sirvan para robustecer las herramientas metodológicas de evaluación a disposición de los centros.**
- **Desarrollar y dinamizar un entorno web para centros de formación acreditados que les aporte asesoramiento y un catálogo de pruebas comunes de evaluación basadas en la experiencia previa y mejores prácticas de la red de centros.**

El objetivo, por tanto, es aprovechar el trabajo ya realizado por los centros colaboradores del Subsistema creando un entorno estatal compartido de aprendizaje mediante tecnologías web donde difundir las lecciones aprendidas y ofrecer soporte a centros de formación en su labor de planificación y evaluación de la formación.



## 5 Evaluación específica sobre el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad

### 5.1 Preguntas de evaluación y aclaraciones metodológicas para la interpretación del informe

#### 5.1.1 Preguntas de evaluación

El trabajo de evaluación específica que se ha realizado sobre el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad ha tenido como objetivo responder a las siguientes preguntas de evaluación:

- ¿La duración y contenidos previstos para los módulos de formación práctica en centros de trabajo facilitan al participante un desarrollo de capacidades significativo de cara a su desarrollo profesional?
- ¿Existen los recursos, apoyos e incentivos para garantizar que los centros de formación puedan disponer de empresas interesadas en colaborar en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad?
- ¿Se alcanza un adecuado equilibrio entre el seguimiento estricto de la planificación del módulo de formación práctica en centros de trabajo y la respuesta a las posibilidades y necesidades de las empresas receptoras?
- ¿Los tutores de prácticas de los centros de formación y de los centros de trabajo, disponen de la cualificación, dedicación, reconocimiento y recursos necesarios para garantizar su correcta labor de tutorización?
- ¿Los módulos de formación práctica en centros de trabajo cuentan con una coordinación suficiente y eficaz entre el tutor de formación y el tutor de empresa?
- ¿Se ha llevado a cabo una evaluación de los participantes sistematizada y coherente con las capacidades que se esperan desarrollar en el módulo de formación práctica en centros de trabajo?
- ¿Los mecanismos de gestión y seguimiento existentes contribuyen a mejorar la experiencia de centros de formación, participantes y empresas receptoras?

#### 5.1.2 Fuentes y técnicas de investigación empleadas

En la siguiente tabla se recogen las fuentes de información utilizadas en la evaluación del módulo de formación práctica en centros de trabajo, con especificación de los métodos de investigación utilizados y los actores involucrados, así como las técnicas empleadas en el análisis de los resultados.

<i><b>Fuentes de información</b></i>	<i><b>Técnica empleada</b></i>
Encuesta a centros de formación inscritos y acreditados en el Registro Estatal de Centros	Análisis estadístico

### ***Fuentes de información***

Entrevistas estructuradas a agentes del Sistema Nacional de Empleo (Comunidades Autónomas)

Entrevista semiestructurada a asociaciones empresariales de centros de formación (AMACFOR, CECAP y CECE)

Entrevista semiestructurada grupal a la Asistencia Técnica de la FUNDAE

Entrevista semiestructurada grupal a metodólogos del SEPE

Grupo focal de asociaciones empresariales y sindicales sectoriales

Grupo focal de tutores de centros de formación y tutores de empresa

### ***Técnica empleada***

Análisis del discurso

Análisis del discurso

Análisis del discurso

Análisis del discurso

Análisis del discurso

Análisis del discurso

### **5.1.3 Aclaraciones para la comprensión del proceso de enjuiciamiento**

Para facilitar la comprensión de las conclusiones alcanzadas a la hora de dar respuesta a todas las preguntas propuestas, es necesario aclarar las diferentes secciones de cada una de las preguntas.

Los resultados obtenidos se presentan en formato de ficha, una por pregunta de evaluación, en la que se ofrece un juicio global a la pregunta planteada con una valoración basada en código de colores con el siguiente significado, permitiendo visualizar fácilmente el grado de desempeño del aspecto que se evalúa:

- Verde: Adecuado desempeño del proceso
- Ámbar: Proceso que muestra un desempeño mejorable
- Rojo. Proceso con carencias significativas.

Tras la respuesta a cada pregunta de evaluación se presentan las conclusiones obtenidas del análisis de los indicadores que se han establecido para fundamentar el juicio global, que también vienen acompañados de los mismos símbolos de color.

El análisis de los resultados obtenidos a través del trabajo de campo realizado, se encuentran a continuación de las fichas, permitiendo trazar la lógica entre el análisis y las valoraciones presentadas.

## 5.2 Enjuiciamiento

### 5.2.1 ¿La duración y contenidos previstos para los módulos de formación práctica en centros de trabajo facilitan al participante un desarrollo de capacidades significativo de cara a su desarrollo profesional?



Aunque en líneas generales la estructura y redacción de los certificados de profesionalidad resulta bastante adecuada para facilitar la comprensión y coherencia de la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación práctica en los centros de trabajo, se detectan algunos desajustes especialmente relativos a la duración del módulo de formación práctica en centros de trabajo y a la falta de actualización de algunos contenidos respecto a la realidad del mercado de trabajo que, en opinión de los agentes intervinientes en la evaluación, dificulta el desarrollo completo de las capacidades definidas.

1.1

#### Nivel de adecuación de la duración de los módulos de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad para el desarrollo de las capacidades esperadas



La duración de los módulos de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad presenta, en general, desajustes para garantizar el desarrollo de las capacidades esperadas, en opinión de la mayoría de los interlocutores que han participado en la evaluación.

1.2

#### Nivel de adecuación de los certificados de profesionalidad para facilitar la comprensión y coherencia de la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación práctica en el centro de trabajo



La estructura y redacción de los certificados de profesionalidad resulta bastante adecuada para facilitar la comprensión y coherencia de la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación práctica en los centros de trabajo, según la mayoría de los actores que han intervenido en el proceso de evaluación. No obstante, se recoge la necesidad de simplificar el lenguaje utilizado y realizar una mayor y continua actualización de los contenidos formativos, lo que permitiría una mayor adaptación entre los conocimientos y capacidades que adquieren los participantes y las demandas de los puestos de trabajo para cuyo desempeño reciben la formación.

### Indicador 1.1. Nivel de adecuación de la duración de los módulos de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad para el desarrollo de las capacidades esperadas

Se detectan algunas discrepancias entre los diferentes actores intervinientes en la evaluación, sobre el grado de adecuación de la duración de los módulos de formación práctica en centros de trabajo en cuanto a que puedan garantizar, con carácter general, la adquisición de aquellas capacidades descritas en los certificados de profesionalidad.

Los resultados obtenidos a través de la encuesta realizada a centros de formación, indican que el 51,60% considera que la duración establecida para el MFPCT permite, *bastante* o *mucho*, esta adquisición. No obstante, y a pesar de este porcentaje, es importante destacar que hasta un 21,09% de los centros de formación que opinaron sobre las posibles modificaciones que podrían

facilitar la comprensión y utilidad práctica del contenido del MFPCT, manifestaron la necesidad de *aumentar su duración*.

Tabla nº 102. Valoración de la duración establecida en los módulos de formación práctica en centros de trabajo para permitir el entrenamiento de las competencias esperadas en los certificados de profesionalidad, según los centros de formación encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	18	5,25%
Poco	148	43,15%
Bastante	160	46,65%
Mucho	17	4,95%
<b>Total</b>	<b>343</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 26: *¿Considera que la duración establecida para los módulos de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad, con carácter general, permite un entrenamiento de las competencias técnicas y habilidades laborales esperadas con la acción formativa?*

Por otro lado, la mayoría de los agentes del SNE, con base en la opinión que les trasladan alumnos, centros y empresas, indican que la duración del módulo de formación práctica en centros de trabajo es considerada *poco adecuada* para permitir una adquisición de las capacidades esperadas con la acción formativa. Esta situación es trasladable, en líneas generales, a la mayor parte de certificados de profesionalidad desarrollados, pero se evidencia de manera más clara en las familias Agraria, Electricidad y electrónica, Fabricación mecánica, Informática y comunicaciones, Instalación y mantenimiento y Servicios socioculturales y a la comunidad.

Esta escasa duración percibida ha motivado que, desde varios agentes del SNE, se realicen convenios adicionales de prácticas no laborales una vez finalizado el módulo de formación práctica en centros de trabajo, para que el participante pueda continuar desarrollando las capacidades establecidas en los certificados de profesionalidad. En el caso de Castilla-La Mancha, esta ampliación es autorizada expresamente por la Administración en el propio convenio de formación práctica en centros de trabajo del certificado de profesionalidad, siempre que se motive suficientemente la necesidad específica de la empresa o sector económico donde se realiza la formación.

Igualmente, la información recogida a través de las distintas técnicas de evaluación desarrolladas, refuerza la opinión generalizada de que la duración del MFPCT es insuficiente para realizar todo el programa formativo previsto, siendo ésta una de las principales objeciones que se encuentran los centros de formación a la hora de contactar con empresas dispuestas a colaborar acogiendo a alumnos, además de considerar que los trámites y exigencias administrativas previas son excesivas para el tiempo que finalmente va a estar el participante en el centro de trabajo.

Otra de las razones aportadas para considerar insuficiente la duración establecida del MFPCT es la relacionada con el tiempo que se necesita para explicar a los alumnos los procesos internos de las empresas, herramientas y protocolos de trabajo, etc., que en muchas ocasiones consume parte importante de la duración establecida para el módulo, por lo que cuando el participante está en disposición de entrenar las capacidades esperadas el módulo finaliza.

No obstante, en ambos grupos focales realizados, se matiza el grado de adecuación de la duración en función de los certificados de profesionalidad. Así, en ciertos sectores se considera suficiente esta duración para la adquisición de las capacidades esperadas (uno de los ejemplos es

el ámbito socio-sanitario, en el que gran parte de la actividad desarrollada en el módulo es la puesta en práctica de capacidades que ya se han desarrollado en los módulos formativos previos). Mientras que, en otros, esta adquisición de las competencias resulta insuficiente (sobre todo en aquellos certificados de profesionalidad de nivel superior).

En otro punto de vista se sitúa la opinión recogida a través de la entrevista realizada a las personas encargadas de la elaboración de certificados de profesionalidad en el SEPE, que pone de manifiesto que el MFPCT tiene tres objetivos principales:

- Incrementar las posibilidades de inserción laboral de los participantes, al permitirles entrar en contacto con la realidad de un entorno productivo.
- Evidenciar las competencias adquiridas en el centro de formación durante la impartición de los módulos formativos del certificado de profesionalidad.
- Completar la adquisición de las capacidades que, por motivos normalmente estructurales, no se han podido adquirir en el centro de formación.

El principal problema que desde el SEPE se indica, en cuanto a la consideración bastante generalizada por parte del resto de actores participantes en la formación profesional para el empleo, de que la duración del MFPCT no es suficiente, es que en muchos casos, durante el desarrollo de los módulos formativos se prioriza la impartición de los contenidos teóricos, olvidando los contenidos prácticos que también están presentes en su definición y que, por tanto, deberían ser impartidos en el centro de formación. Por ello, se argumenta que, si los alumnos adquieren las capacidades definidas en los módulos formativos, no es necesario incrementar la duración actual del módulo de formación práctica en centros de trabajo para adquirir aquellas capacidades que realmente son esperadas en este módulo.

### **Indicador 1.2. Nivel de adecuación de los certificados de profesionalidad para facilitar la comprensión y coherencia de la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación práctica en el centro de trabajo**

En cuanto a la estructura y redacción de los certificados de profesionalidad, el 66,86% de los centros de formación encuestados, la consideran *bastante* o *muy adecuada* para facilitar la comprensión y coherencia entre los módulos formativos teórico-prácticos y la formación práctica en centros de trabajo, opinión que comparten, en líneas generales los agentes del SNE, que también la consideran bastante adecuada.

Tabla nº 103. Valoración de la estructura y redacción de los certificados de profesionalidad para clarificar y hacer coherente la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación en el centro de trabajo, según los centros de formación encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Nada adecuada	11	3,20%
Poco adecuada	103	29,94%
Bastante adecuada	211	61,34%
Muy adecuada	19	5,52%
<b>Total</b>	<b>344</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 27: *¿Considera adecuada la estructura y redacción de los certificados de profesionalidad de cara a clarificar y hacer coherente la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación en el centro de trabajo?*

No obstante, han sido varios interlocutores los que opinan que el lenguaje utilizado puede dificultar entender el contenido de los certificados por parte de las empresas receptoras, especialmente, al no estar familiarizadas con los términos utilizados (competencias, realizaciones, capacidades, etc.), poniendo de manifiesto la necesidad de emplear unos términos *más relacionados con el entorno laboral que con la formación*.

En esta línea, el 21,88% de los centros de formación que opinaron sobre las posibles modificaciones que podrían facilitar la comprensión y utilidad práctica del contenido del MFPCT, manifestaron la necesidad de *simplificar la redacción de los certificados de profesionalidad y evitar la repetición de contenidos en los diferentes módulos formativos*.

Para tratar de determinar la adecuación de los certificados de profesionalidad para facilitar la comprensión y coherencia de la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación-práctica en el centro de trabajo, es necesario mencionar otro aspecto, esto es, la adaptación de los contenidos recogidos en los certificados de profesionalidad con la realidad de los puestos de trabajo y el mercado laboral.

Con carácter general, los interlocutores que han participado en la evaluación mencionan la importancia de lograr una mayor adaptación entre el certificado y la realidad laboral, y no tanto un cambio de lenguaje o estructura del certificado. En los grupos focales, se aluden a ciertos certificados de profesionalidad que se encuentran desactualizados (por ejemplo, en el área de informática, donde se imparten unos contenidos y tecnologías que ya no son utilizados actualmente por las empresas), y que, a pesar de disponer de la capacidad para impartir contenidos más adaptados a la realidad, finalmente no es posible por la obligación de cumplir los requisitos establecidos en los certificados.

También desde los interlocutores de las comunidades autónomas se ha expresado la existencia de estos desajustes entre los contenidos de los certificados y la realidad de las empresas, insistiendo en la necesidad de realizar una *constante labor de actualización* que contemple los avances y novedades del mercado laboral.

Por último, los centros de formación encuestados, proponen algunas medidas que en su opinión permitirían aumentar la utilidad práctica del MFPCT, como realizar un *diseño más orientado y ajustado a la realidad de las empresas y los puestos de trabajo* (23,44%) y trabajar hacia una *mayor actualización de los certificados de profesionalidad*, de manera que pueda evitarse la incorporación de contenidos, maquinarias o tecnologías que han quedado obsoletos y que por tanto ya no son utilizadas en el mercado de trabajo (17,97%).

### 5.2.2 ¿Existen los recursos, apoyos e incentivos para garantizar que los centros de formación puedan disponer de empresas interesadas en colaborar en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad?



Aunque los centros de formación mantienen un alto grado de colaboración con las empresas para el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo, se detecta una falta de recursos, apoyos e incentivos que fomenten una mayor participación del tejido empresarial en la formación. Aumentar la duración del MFPCT, simplificar los requerimientos administrativos del proceso de gestión o promover un mayor reconocimiento de las empresas que participan en el proceso, son algunas de las iniciativas que, en opinión de los interlocutores que han participado en la evaluación, podrían mejorar el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo.



## 2.1

### Percepción sobre el nivel de colaboración entre centros de formación y empresas



La amplia mayoría de los centros de formación encuestados afirman mantener un grado de colaboración alto o muy alto con empresas de los sectores profesionales relacionados con la formación que realizan, sobre todo para la formalización de acuerdos que regulan el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo.

## 2.2

### Percepción del nivel de capacidad de los centros de formación para atraer y fidelizar a empresas que acogen a participantes del módulo de formación práctica en centros de trabajo



Los centros de formación parecen tener una capacidad moderada para atraer a empresas que acojan a participantes del módulo de formación práctica en centros de trabajo, pero se detectan dificultades en el proceso que no sólo son debidas a la labor específica de los centros sino a las circunstancias en las que el MFPCT debe desarrollarse y a las dificultades que las propias empresas encuentran en el sistema.

#### Indicador 2.1. Percepción sobre el nivel de colaboración entre centros de formación y empresas

Los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los centros de formación, ponen de manifiesto que la amplia mayoría afirma mantener un grado de colaboración *alto* o *muy alto* con las empresas de los sectores profesionales relacionados con la formación que realizan (83,87%).

Tabla nº 104. Valoración del grado de colaboración que mantienen los centros de formación, que han impartido certificados de profesionalidad en modalidad presencial en los tres últimos años, con empresas de los sectores profesionales en los que imparten formación

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	7	1,92%
Bajo	52	14,21%
Alto	200	54,64%
Muy alto	107	29,23%
<b>Total</b>	<b>366</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 19: *Según su opinión, ¿qué grado de colaboración tiene sus centros con empresas de los sectores profesionales relacionados con la formación que realiza y territorios en los que imparte?*

La forma de colaboración más frecuente entre centros y empresas es la que se desarrolla a través de los acuerdos que se formalizan para el desarrollo de los módulos de formación práctica en centros de trabajo (94,72%). En un menor porcentaje se realizan *acuerdos para facilitar la contratación de los participantes en las empresas* (39,17%) y los *acuerdos para utilizar las instalaciones de las empresas en la impartición de la formación* (34,17%).

Tabla nº 105. Tipos de acuerdos de colaboración que mantienen los centros de formación, que han impartido certificados de profesionalidad en modalidad presencial en los tres últimos años, con empresas relacionadas con las áreas profesionales en las que imparten formación

	Frecuencia	Porcentaje respuesta (múltiple)
Acuerdos con empresas para realizar prácticas	341	94,72%
Acuerdos para facilitar la contratación de los participantes en las empresas	141	39,17%
Acuerdos para utilizar sus instalaciones para impartir formación	123	34,17%
Acuerdos para incorporar las necesidades de formación de la empresa en las propuestas que su centro presenta en las convocatorias de ocupados	106	29,44%
Acuerdos para diseñar e impartir sus planes de formación corporativos	95	26,39%
Otros	5	1,39%
<b>Total</b>		<b>360</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 20: ¿Qué tipos de acuerdos de colaboración mantiene con empresas relacionadas con las áreas profesionales en las que imparte formación?

## **Indicador 2.2. Percepción del nivel de capacidad de los centros de formación para atraer y fidelizar a empresas que acogen a participantes del módulo de formación práctica en centros de trabajo**

La capacidad de los centros de formación para atraer y fidelizar a empresas receptoras de alumnos para realizar el módulo de formación práctica en centros de trabajo es moderadamente adecuada, según los agentes del SNE.

No obstante, es necesario hacer distinción entre territorios, y es que en aquellas zonas donde se valora especialmente la inserción de los participantes de cara a la adjudicación presupuestaria de la convocatoria siguiente se observa un mayor esfuerzo por parte de los centros en desarrollar una actividad más intensa conducente a la captación de empresas receptoras de participantes.

En otras zonas con fuerte implantación del sector industrial, la tradición de las empresas de formar a sus futuros trabajadores revierte favorablemente en el proceso ya que son ellas las que demandan a los participantes para realizar el MFPCT.

Otras características territoriales, como la existencia de un tejido empresarial de pequeño tamaño o la dispersión geográfica dificultan la labor de captación de los centros.

Según los testimonios de los centros de formación y agentes sociales que han participado en la evaluación, se realiza un importante esfuerzo por captar y fidelizar empresas interesadas en acoger a participantes para la realización de los módulos de formación práctica en centros de trabajo.

No obstante, se desprende a partir del discurso analizado que en ocasiones el problema no se encuentra tanto en la falta de capacidad de los centros para captar a las empresas sino en otras circunstancias más estructurales.

En este sentido, se pone de manifiesto, tanto por los agentes del Sistema Nacional de Empleo como por los centros encuestados, el importante desconocimiento que existe de los certificados

de profesionalidad, y la escasa valoración que, en líneas generales, realizan las empresas de estas iniciativas de formación acreditada, aunque se va advirtiendo, a medida que pasa el tiempo, una evolución positiva del reconocimiento de esta formación en el mercado laboral.

La aceptación y reconocimiento que tradicionalmente se ha dado a la formación profesional reglada, entra en conflicto con la asunción de los certificados de profesionalidad como otra vía para acreditar, igualmente, las cualificaciones de que disponen los trabajadores, al ser una formación de menor duración, especialmente del módulo de formación práctica en centros de trabajo, y por ser de reciente incorporación al sistema. En ese sentido se aprecia una competencia entre ambos subsistemas de formación profesional que debilita la penetración de los certificados de profesionalidad como alternativa de valor para las empresas.

Por otro lado, y para tratar de solventar estas dificultades, desde los agentes del Sistema Nacional de Empleo se incentiva en ocasiones la colaboración entre centros y empresas a través de convenios de colaboración para el desarrollo de acciones de formación para el empleo y prácticas no laborales. A modo de ejemplo, se indica el realizado en Aragón, entre el Instituto Aragonés de Empleo, Cáritas Diocesana de Huesca, la Federación de Empresarios del Metal de Huesca y la Fundación Endesa, para la impartición y certificación de una acción formativa correspondiente al certificado de profesionalidad de “Operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones en edificios” (ELES0208) de 380 horas de duración, que se completa con módulos adicionales relacionados con la Formación y orientación laboral para el acceso al mercado de trabajo (35 horas), Habilidades sociales (30 horas) y Alfabetización informática (15 horas).

El colectivo de participantes seleccionado por Cáritas Diocesana de Huesca en colaboración con el INAEM recibe los módulos formativos del certificado de profesionalidad en el centro de formación de la Federación de Empresarios del Metal y desarrolla el módulo de formación práctica en centros de trabajo en Endesa.

Indagando con más detalle en las principales objeciones de las empresas para acoger participantes para desarrollar el MFPCT, se detecta que la principal dificultad es la *falta de tiempo para atender adecuadamente al participante en la empresa* (66,07%) y la *duración corta de los módulos de formación práctica* (54,17%), objeciones también indicadas por el resto de interlocutores. La falta de tiempo es especialmente relevante en las empresas de menor tamaño, en las que por sus características se considera prácticamente imposible que uno de los trabajadores pueda dedicar el tiempo suficiente a las labores de tutorización, asumiendo por tanto que participar en el proceso formativo es un coste que no está recompensado.

Otras objeciones manifestadas por los centros de formación son la *excesiva carga burocrática para acoger participantes* (48,21%), la *falta de reconocimiento económico de la actividad de tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo* (39,58%), el *desajuste entre las capacidades descritas en el módulo de formación práctica en centros de trabajo y las funciones que pueden realizar en la empresa* (31,85%), la *desconfianza en las competencias que pueden aportar los participantes* (27,08%) y el *recelo ante la posible acción de inspección o seguimiento por parte de la Administración* (24,11%), todas ellas indicadas en mayor o menor medida por los demás interlocutores que han participado en la evaluación. El resto de objeciones mencionadas por los centros de formación se recogen en la siguiente tabla.

Tabla nº 106. Principales objeciones de las empresas para acoger a participantes del módulo de formación práctica en centros de trabajo, según los centros de formación encuestados

	Frecuencia	Porcentaje de respuesta (múltiple)
Falta de tiempo para atender adecuadamente al participante en la empresa	222	66,07%

	Frecuencia	Porcentaje de respuesta (múltiple)
Duración corta	182	54,17%
Excesiva carga burocrática para acoger a participantes	162	48,21%
Falta de reconocimiento económico de la actividad de tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo	133	39,58%
Desajuste entre capacidades descritas en el MFPCT y las funciones que pueden realizar en la empresa	107	31,85%
Desconfianza en las competencias que pueden aportar los participantes	91	27,08%
Recelo ante la posible acción de inspección o seguimiento por parte de la Administración	81	24,11%
Otro tipo de objeciones (codificación de respuesta abierta):	20	5,95%
— Ninguna objeción significativa o habitual	6	1,79%
— Condiciones de la propia empresa (limitaciones físicas/equipamientos, organización interna, etc.)	2	0,60%
— Falta de actividad en las empresas	2	0,60%
— Tener cubiertas las plazas de prácticas que pueden ofrecer	2	0,60%
— No necesitan personal	1	0,30%
— Desconocimiento sobre los certificados de profesionalidad	1	0,30%
— Retraso de los pagos de la subvención	1	0,30%
— Pago del seguro del alumnado en prácticas	1	0,30%
— Sin especificar	4	1,19%
<b>Total</b>	<b>336</b>	

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 33: *Según su opinión, ¿cuáles son las principales objeciones que las empresas de su región pueden tener para acoger participantes en prácticas?*

Indagando entre los centros de formación encuestados sobre si las objeciones que ponen las empresas para acoger alumnos en prácticas dependen el tipo de empresa o sector, se obtiene que un 28,12% *no aprecia diferencias en función de estos factores*.

En la siguiente tabla se recogen las aportaciones literales realizadas por los centros y las categorías en las que se han enmarcado esas observaciones, para ofrecer una aproximación de los factores que pueden determinar las objeciones que plantean las empresas para acoger participantes en el MFPCT.

Tabla nº 107. Aportaciones literales de los centros de formación encuestados para explicar las objeciones de las empresas para acoger a participantes del módulo de formación práctica en centros de trabajo, en función del tipo de empresa/sector

	Frecuencia	Porcentaje
<b>Sectores, áreas y certificados de profesionalidad</b>	9	28,13%
<i>Administración y gestión. Duración de los módulos de gestión contable y administrativa</i>		
<i>Empresas del sector sociosanitario</i>		
<i>En el caso de la familia profesional de los niveles más bajos, es más sencillo</i>		
<i>En el caso de los certificados de profesionalidad SSCS0208 Y SSCS0108 la colaboración de las empresas es mucho</i>		

	Frecuencia	Porcentaje
<p><i>más fácil ya que muchas de ellas utilizan estas prácticas como pasarela para una contratación posterior en el sector del transporte no dejan conducir al alumnado en prácticas. En hostelería solo quieren mano de obra sin coste y cuesta conseguir que no los exploten.</i></p> <p><i>En el sector del Transporte Sanitario, el alumno ocupa una plaza más en el vehículo asistencial, por lo que en algunas empresas prefieren no tener alumnos</i></p> <p><i>En las agencias de viaje es complicado encontrar huecos</i></p> <p><i>En relación a Docencia Profesional para el empleo, es difícil conseguir centros de prácticas. Deberían de poder realizar un proceso de 40 horas en cualquier ámbito de formación, salvo el reglado. (Ya sea público o privado.)</i></p> <p><i>No es lo mismo un certificado de administración que de transporte sanitario</i></p>		
<b>Concepción de las empresas sobre las prácticas</b>	6	18,75%
<p><i>Empresas que explotan literalmente al alumno</i></p> <p><i>Errónea percepción que se tiene del alumno en prácticas.</i></p> <p><i>Hay certificados orientados a empleos donde la mayoría son autónomos y estos pueden asumir enseñar, pero a través del trabajo, sin las cargas burocráticas, etc. impuestas en el sistema</i></p> <p><i>Las dinámicas de trabajo son diferentes y difíciles de adaptar</i></p> <p><i>Las empresas que no ponen objeciones es porque realizan procesos de selección de personal gracias a las prácticas</i></p> <p><i>Son debidas a la propia actividad empresarial y al ritmo marcado en la misma</i></p>		
<b>Tamaño de las empresas que acogen participantes</b>	6	18,75%
<p><i>Comentado antes, en pymes los alumnos no desarrollan un puesto específico y el trato es más directo.</i></p> <p><i>Empresas de pocos trabajadores es más complejo</i></p> <p><i>En las empresas pequeñas es mucho más difícil.</i></p> <p><i>En microempresas - falta de tiempo para atender adecuadamente al participante en la empresa. Dificultades burocráticas para gestionar un cambio de empresa en el caso de que se produzcan problemas de adaptación.</i></p> <p><i>Fundamentalmente, los apartados marcados se producen en las PYMES. aunque la falta de reconocimiento económico es generalizada, sea cual sea, la característica de la empresa.</i></p> <p><i>Las grandes empresas, consideran que 80 horas de prácticas no son suficientes, pues, sus protocolos y adecuación al puesto de trabajo, genera que el alumno no reciba una extensa formación práctica</i></p>		
<b>Época del año y actividad de las empresas que acogen a los participantes</b>	3	9,37%
<p><i>Al haber un plazo de ejecución, a veces, no les cuadra con las fechas, horarios, etc.</i></p> <p><i>Corta duración de las horas de prácticas no laborales. Según la empresa en momentos de punta de actividad son reacias en acoger participantes por no disponer de tiempo del personal para asegurar unas prácticas no laborales realmente tutorizadas.</i></p> <p><i>Cuando le hablas de 80 horas es poco y cuesta un poco que los acojan, a no ser que de cara a verano y por contrataciones les venga bien</i></p>		
<b>No se encuentra ninguna diferencia por sectores o tipos de empresa</b>	8	25,00%
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 33a: *En relación a la pregunta anterior, en caso de que aprecie diferencias notables en función del tipo de empresa o sector, ¿nos puede indicar esas circunstancias específicas?*

Para finalizar, y en relación a los posibles problemas que pueden tener los centros de formación para captar empresas que acojan participantes en el MFPCT, resulta interesante describir el

modelo que se desarrolla en Aragón, en el que se concede especial importancia al papel que pueden desempeñar los agentes sociales, a través de convenios de colaboración entre el Instituto Aragonés de Empleo y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Aragón (CREA, CEPYME, CCOO y UGT) para la ejecución de programas de prácticas no laborales en empresas.

Con el objetivo fundamental de permitir a los alumnos participantes en las acciones formativas del Plan de Formación para el Empleo de Aragón desarrollar los conocimientos aprendidos y facilitar el proceso de incorporación a la actividad laboral y su inserción laboral, los agentes sociales realizan los convenios de prácticas con las empresas de su entorno para favorecer el desarrollo de los recursos humanos de manera acorde a las necesidades productivas de las empresas, aportando todos los recursos humanos y materiales que sean necesarios, y a través de los tutores de prácticas, informar a los alumnos participantes, informar y seleccionar a las empresas receptoras, realizar la coordinación entre alumnos, formadores y empresas y acordar el programa formativo con la empresa.

Estos convenios se firman para la ejecución tanto del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad, como para el desarrollo de prácticas dirigidas a los alumnos desempleados participantes en las acciones formativas del Plan de Formación para el Empleo de Aragón que no están asociadas a un certificado de profesionalidad.

### 5.2.3 ¿Se alcanza un adecuado equilibrio entre el seguimiento estricto de la planificación del módulo de formación práctica en centros de trabajo y la respuesta a las posibilidades y necesidades de las empresas receptoras?



Se detectan dificultades para alcanzar un adecuado equilibrio entre la planificación del módulo de formación práctica en centros de trabajo y la respuesta a las posibilidades y necesidades de las empresas que acogen a los participantes.

3.1

### Grado de adaptación y cumplimiento del programa formativo del módulo de formación práctica en centros de trabajo a la realidad de las empresas colaboradoras



El grado de adaptación del programa formativo del módulo de formación práctica en centros de trabajo a la realidad de las empresas colaboradoras, así como el grado de cumplimiento, son mejorables. Elementos como la duración establecida del módulo o las características de la propia empresa que acoge a los alumnos dificulta, en opinión de los interlocutores, un cumplimiento más estricto del programa formativo del MFPCT que establecen los certificados de profesionalidad.

### 3.1. Grado de adaptación y cumplimiento del programa formativo del módulo de formación práctica en centros de trabajo a la realidad de las empresas colaboradoras

Los resultados obtenidos en la encuesta realizada a centros de formación indican que solo el 16,57% de los centros de formación encuestados no encuentran ninguna dificultad significativa o habitual para adaptar el programa formativo del MFPCT a la realidad de las empresas que acogen a los participantes.

Por el contrario, de los centros que sí indican algún tipo de dificultad, el 23,97% destaca la *falta de correspondencia de los certificados de profesionalidad con la realidad y/o los puestos de trabajo*, seguido por un 20,55%, que opina que las *circunstancias concretas de la actividad (realidad*



laboral) o el tamaño de las empresas colaboradoras dificultan desarrollar todo el programa formativo. La duración del MFPCT también es mencionada por los centros, aunque por causas distintas, el 12,33% manifiesta que es un elemento que *desincentiva a las empresas para acoger participantes*, y el 9,59% señala que la duración establecida para MFPCT es *insuficiente para realizar todas las tareas previstas en el programa*.

Las frecuencias y porcentajes de otro tipo de dificultades manifestadas por los centros quedan recogidas en la siguiente tabla:

Tabla nº 108. Principales dificultades que detectan los centros de formación encuestados en la adaptación del programa formativo del módulo de formación práctica en centros de trabajo a la realidad de las empresas colaboradoras

	Frecuencia	Porcentaje
Ninguna dificultad significativa o habitual	29	16,57%
Algún tipo de dificultad	146	83,43%
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100,00%</b>
Tipo de dificultades (codificación de respuesta abierta):		
— Correspondencia de los certificados de profesionalidad a la realidad laboral y/o puestos de trabajo	35	23,97%
— Circunstancias de la actividad (realidad laboral) o tamaño de empresas para desarrollar todo el programa formativo	30	20,55%
— Duración del MFPCT como desincentivo para las empresas para acoger a alumnado en prácticas	18	12,33%
— Duración del MFPCT insuficiente para realizar todas las tareas previstas	14	9,59%
— Dificultades organizativas y otros (coincidencias de horarios, plazos de ejecución etc.)	14	9,59%
— Desactualización de los certificados de profesionalidad (obsolescencia contenidos, herramientas etc.)	8	5,48%
— Falta de colaboración/implicación de empresas que acogen a alumnado en prácticas	6	4,11%
— Falta de comprensión de las empresas sobre el objetivo de la realización del MFPCT / sobre las tareas de tutorización	6	4,11%
— Desconfianza de las empresas en que los alumnos realicen ciertas tareas	5	3,42%
— Falta de tiempo en las empresas para la tutorización de los alumnos en prácticas	4	2,74%
— Planificación MFPCT rígida / dificultades de comprensión el programa formativo y/o criterios de evaluación por parte de empresas	3	2,05%
— Desincentivo de los trámites y exigencias que han de cumplir las empresas para acoger alumnos en prácticas	3	2,05%
<b>Total</b>	<b>146</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 29: *¿Qué dificultades encuentra para adaptar el programa formativo de los módulos de formación práctica en centros de trabajo a la realidad de las empresas colaboradoras?*

En cuanto al seguimiento del programa formativo del MFPCT, el 68,44% de los centros de formación encuestados considera que es *alto* o *muy alto*.

Tabla nº 109. Valoración sobre el grado de seguimiento del programa formativo en el desarrollo de los módulos de formación práctica en centros de trabajo, según los centros de formación encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	6	1,77%
Bajo	101	29,79%
Alto	196	57,82%
Muy alto	36	10,62%
<b>Total</b>	<b>339</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 30: *¿Qué grado de seguimiento del programa formativo, a su juicio, se produce en el desarrollo de los módulos de formación práctica en centros de trabajo?*

Por otro lado, los agentes del SNE opinan, en términos generales, que los centros de formación tienen el conocimiento y habilidad necesarias para programar de forma conjunta con las empresas una planificación completa y satisfactoria del MFPCT, aunque se matiza que en algunos casos es el centro el que realiza el programa que luego traslada a la empresa para su verificación y en otros, sería necesario que los centros de formación tuvieran un mayor conocimiento de las empresas que participan en el proceso.

La mayor parte de estos interlocutores consideran que el cumplimiento de los programas formativos que se diseñan inicialmente para el desarrollo del MFPCT es alto, aunque se reconoce la imposibilidad de realizar un seguimiento de todas las prácticas que se hacen para permitir asegurar el grado de cumplimiento final. No obstante, se asume, que es difícil que en una empresa se pueda dar todo el contenido establecido en el MFPCT, por lo que si el programa formativo comprende la totalidad de las capacidades a desarrollar difícilmente se cumplirá en su totalidad.

Entre las principales dificultades para alcanzar un cumplimiento estricto del programa formativo del MFPCT, tal y como se define en el certificado de profesionalidad, son mencionadas por los agentes del SNE las siguientes:

- Las necesidades productivas de la empresa en el momento concreto en que se realizan las prácticas.
- Falta de correspondencia entre las tareas que se pueden desarrollar en la empresa y el contenido del MFPCT.
- Falta de planificación previa del programa formativo del MFPCT.
- Duración escasa del MFPCT.

Tras indagar en las principales dificultades que detectan los centros de formación para el cumplimiento a los programas formativos de los módulos de formación práctica en centros de trabajo, se obtiene que un 23,28% de los centros opina que *las circunstancias concretas de la empresa*, así como *la correspondencia entre lo requerido por los certificados de profesionalidad y las tareas que se realizan, o se pueden realizar, en la empresa*, son las principales causas de incumplimiento de los programas. Por otro lado, es señalado por un 21,69% de los centros, que *la duración del módulo de formación práctica en centros de trabajo no permite cumplir con todo lo esperado en el programa formativo*.

Con una frecuencia menor de respuestas, se encuentra la *escasa implicación o compromiso de la empresa con la formación práctica del participante* (10,58%) y la *falta de dedicación, de implicación o de preparación por parte del tutor de empresa* (8,99%). No obstante, un 8,47% de los centros consideran que *no hay dificultades significativas o habituales* que afecten al cumplimiento de los programas formativos.

Tabla nº 110. Principales dificultades en el cumplimiento de los programas formativos en el desarrollo de los módulos de formación práctica en centros de trabajo, según los centros encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Circunstancias de la empresa, correspondencia entre el certificado de profesionalidad y las tareas de prácticas en la empresa	44	23,28%
La duración del módulo de formación práctica en centros de trabajo no permite cumplir con todo el programa formativo	41	21,69%
Escasa implicación o compromiso de la empresa con la formación práctica del alumnado	20	10,58%
Falta de tiempo de dedicación, de implicación o preparación por parte del tutor de empresa	17	8,99%
No hay dificultades significativas o habituales	16	8,47%
Disponibilidad de empresas (adecuadas para la realización del módulo)	15	7,94%
Organización (adaptación de horarios, gestión no llevada a cabo por centros, convenios etc.)	11	5,82%
Dificultades/eficacia en el seguimiento del módulo de formación práctica en centros de trabajo	10	5,29%
Permitir al alumnado en los centros de trabajo realizar ciertas tareas (desconfianza)	7	3,70%
Dificultades por parte del alumnado (motivación, perfiles, conciliación familiar, geográfica etc.)	7	3,70%
Falta de financiación	1	0,53%
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 31: *¿Cuáles son, a su juicio, las principales dificultades para el cumplimiento del programa formativo de los módulos de prácticas?*

#### 5.2.4 ¿Los tutores de prácticas de los centros de formación y de los centros de trabajo, disponen de la cualificación, dedicación, reconocimiento y recursos necesarios para garantizar su correcta labor de tutorización?



La labor de tutorización realizada por centros de formación y empresas, presentan desajustes, principalmente relacionados con la falta de tiempo, ausencia de competencias pedagógicas y de un mayor conocimiento de las labores a realizar y escaso reconocimiento de la figura del tutor.

#### 4.1

### **Percepción del nivel de preparación, dedicación y reconocimiento de los tutores de empresa en la tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo**



Aunque la percepción general es la de que los tutores de empresa disponen de una cualificación profesional adecuada para realizar las labores de tutorización de los participantes, se perciben desajustes en cuanto a la falta de tiempo y de capacidades pedagógicas para realizar adecuadamente ese acompañamiento. Asimismo, se pone de manifiesto una ausencia de reconocimiento, tanto económico como de la labor que realizan, que en opinión de los interlocutores afecta negativamente a la motivación de los profesionales para participar en el proceso de aprendizaje de los participantes.

#### 4.2

### **Percepción del nivel de dedicación y capacidad de los tutores de prácticas de los centros de formación en la tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo**



El nivel de dedicación y capacidad de los tutores de prácticas en los centros de formación resulta mejorable en líneas generales. La falta de tiempo y recursos, así como el desconocimiento de las funciones o de cómo desarrollar la labor de tutorización son los principales aspectos a mejorar para desarrollar un acompañamiento adecuado de los participantes.

#### **4.1. Percepción del nivel de preparación, dedicación y reconocimiento de los tutores de empresa en la tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo**

No se aprecia consenso, entre los agentes del Sistema Nacional de Empleo, en la valoración que dan a los conocimientos y capacidades de los tutores designados por las empresas en el proceso de formación de participantes del módulo de formación práctica en centros de trabajo.

No obstante, la labor de tutorización es desarrollada en muchos casos por el responsable del área/departamento en el que el participante realizará la formación e incluso por el propio gerente de la empresa, lo que puede garantizar en términos generales que disponen de amplios conocimientos del sector y del funcionamiento de la organización.

Sobre lo que sí hay un mayor acuerdo entre los interlocutores es en determinar cuáles son las principales carencias que se aprecian en los profesionales que realizan la labor de tutorización. En ese sentido, la *falta de tiempo*, es indicado por el 75,87% de los centros de formación encuestados, y por la amplia mayoría de los agentes del SNE, como el principal factor limitante para realizar el acompañamiento del participante en el proceso de aprendizaje.

A este respecto, en el grupo focal realizado con tutores de centros y tutores de empresas se pone de manifiesto que, en efecto, a veces la carga de trabajo que los tutores tienen en el momento en el que los participantes llegan al centro de trabajo dificulta realizar una mejor labor de tutorización.

Otro factor que dificulta la labor de los tutores en las empresas, en opinión de los centros de formación encuestados, es la *falta de reconocimiento por estas labores de tutorización*, indicado por el 48,25% de los centros de formación encuestados, mientras que para los interlocutores de las comunidades autónomas este elemento es percibido como menos importante.

En lo que sí inciden las administraciones autonómicas es en la *falta de capacidades pedagógicas o de conocimientos adecuados para realizar esa labor*, señalado por más de la mitad de los entrevistados, y por el 41,27% de los centros de formación encuestados. Otro elemento a valorar

es *el desconocimiento de sus funciones como tutor*, carencia indicada por el 35,87% de los centros de formación y por un tercio de los interlocutores de las comunidades autónomas.

Por último, la *falta de compromiso con el proceso por parte de la empresa* es señalado por el 25,40% de los centros, mientras que para las administraciones autonómicas tiene una importancia relativamente mayor, al ser indicado por la mitad de los entrevistados.

Tabla nº 111. Principales carencias entre los profesionales que actúan como tutores de empresa, según los centros de formación encuestados

	Frecuencia	Porcentaje respuesta (múltiple)
Falta de tiempo	239	75,87%
Falta de reconocimiento por su labor (económico o de otro tipo)	152	48,25%
Falta de capacidades pedagógicas	130	41,27%
Desconocimiento de sus funciones como tutor	113	35,87%
Falta de compromiso con el proceso por parte de la empresa	80	25,40%
Otras carencias (sin especificar)	1	0,32%
<b>Total</b>		<b>315</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 36: *¿Cuáles son, a su juicio, las principales carencias que se pueden apreciar en los profesionales que realizan las tutorías en las empresas? (puede elegir más de una opción de respuesta).*

#### 4.2. Percepción del nivel de dedicación y capacidad de los tutores de prácticas de los centros de formación en la tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo

En líneas generales, los interlocutores de los agentes del SNE consideran que los centros de formación no conceden la suficiente importancia al proceso de tutorización de participantes. Las dificultades para captar empresas que acojan alumnos en prácticas suponen para los centros un esfuerzo considerable en tiempo y recursos, lo que afecta al tiempo de dedicación a las labores de tutorización una vez que el participante se incorpora al centro de trabajo, ya que en muchos casos la misma persona realiza las dos actuaciones. Igualmente, que una misma persona realice al mismo tiempo la tutorización de varios participantes además de impartir el resto de módulos formativos del certificado de profesionalidad reduce bastante el tiempo efectivo para realizar una tutorización adecuada.

Uno de los principales factores que pueden estar afectando a la labor de tutorización realizada por los centros de formación es la de que no se otorga tiempo suficiente para desarrollar adecuadamente esta labor, indicado por más de la mitad de los responsables entrevistados y por el 50% de los centros de formación encuestados.

Otra causa de la insuficiente labor tutorial es la de no *disponer del conocimiento adecuado sobre cómo realizar un correcto proceso de tutorización*, indicada por la mitad de los interlocutores de las comunidades autónomas y por el 31,72% de los centros de formación encuestados.

No obstante, para los centros, la principal razón por la que la labor de tutorización presenta desajustes en su desarrollo es que *no se reconoce económicamente* (55,97%), elemento que también ponen de manifiesto las administraciones autonómicas, aunque en menor proporción.

No disponer de personal especializado (19,40%) o de los recursos y herramientas necesarias para desarrollar la labor de tutorización (24,25%) son otras causas que aportan los centros de formación encuestados.

Tabla nº 112. Principales problemas detectados en la labor de tutorización de los centros de formación, según los centros de formación encuestados

	Frecuencia	Porcentaje respuesta (múltiple)
No se reconoce económicamente la labor de tutorización	150	55,97%
No se otorga tiempo suficiente para desarrollar adecuadamente la labor de tutorización	134	50,00%
No se dispone del conocimiento adecuado sobre cómo realizar un correcto proceso de tutorización	85	31,72%
No se dispone de los recursos y herramientas necesarias para desarrollar la labor de tutorización	65	24,25%
No disponen de personal especializado	52	19,40%
Otras dificultades (categorías de respuesta abierta):		
— No se aprecian problemas significativos	6	2,24%
— No existen muchas exigencias para la realización de la labor de tutorización por parte de tutores de los centros	1	0,37%
<b>Total</b>		<b>268</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 37: A continuación, nos gustaría que valore, en la red de centros acreditados para impartir certificados que usted conoce, si existen algunos problemas que dificulten la labor de tutorización de los módulos de formación práctica en centros de trabajo, por parte de los tutores de centros puede elegir más de una opción de respuesta)

### 5.2.5 ¿Los módulos de formación práctica en centros de trabajo cuentan con una coordinación suficiente y eficaz entre el tutor de formación y el tutor de empresa?



Las labores de coordinación que realizan los tutores de formación y los tutores de empresa se ven condicionadas por la falta de tiempo que tienen los profesionales que desarrollan ambos roles. Otros aspectos, como la rigidez de la normativa que regula el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo o como el escaso compromiso que en ocasiones existe tanto en centros de formación como en empresas, no hacen posible afirmar que la coordinación que se lleva a cabo sea suficiente y eficaz para garantizar un adecuado desarrollo de la formación.

#### 5.1 Percepción del nivel de adecuación de la coordinación entre centros de formación y empresas para la realización del módulo de formación práctica en centros de trabajo



Aunque en términos generales la coordinación entre centros y empresas para el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo se percibe como adecuada, en opinión de



los interlocutores implicados en la evaluación existen algunos problemas que dificultan esta labor, principalmente la falta de tiempo de todos los actores implicados y la excesiva exigencia de labores administrativas que requiere la normativa de aplicación.

### 5.1. Percepción del nivel de adecuación de la coordinación entre centros de formación y empresas para la realización del módulo de formación práctica en centros de trabajo

Con carácter general, los agentes del SNE entrevistados consideran *bastante adecuados* los esfuerzos de coordinación que realizan los centros de formación con las empresas receptoras de participantes. En cuanto a los centros de formación encuestados, hasta un 35,25% no detecta problemas habituales en las labores de coordinación llevadas a cabo con las empresas con las que colaboran.

Por el contrario, entre los centros que sí advierten de la existencia de problemas que dificultan la coordinación, al menos el 50% considera la *falta de tiempo* como la primera dificultad, el 26,67% indicando una *falta de disponibilidad o la carga de trabajo del tutor de empresa*, mientras que otro 23,33%, no sólo se refieren a las empresas, sino también a la *falta de tiempo que hay en los centros de formación*, a lo que se une la *incompatibilidad de horarios de los tutores, distancia entre los lugares de trabajo*, etc. En consonancia con estos resultados se encuentra la opinión de algunos agentes del SNE que consideran que existe, en general, una falta de tiempo para realizar una adecuada coordinación y seguimiento del proceso.

En menor proporción, con un 16,67%, se encuentran aquellos centros de formación que opinan que el sistema exige una *excesiva documentación* durante la gestión y desarrollo del MFPCT, lo que supone una *carga burocrática* importante que afecta a las labores de coordinación, aspecto también indicado por algunos de los interlocutores de las comunidades autónomas entrevistados.

Según los centros, también dificultan las labores de coordinación que las empresas *no terminen de comprender el MFPCT o no lo perciban de utilidad* (11,11%), aspectos que se relacionan con algunos de los argumentos que utilizan los agentes del SNE para explicar los déficits en la coordinación del proceso y que concretan en el *desconocimiento que se tiene del sistema en general y de los certificados de profesionalidad en concreto* y en una *falta de compromiso*, no solo por parte de las empresas receptoras de participantes, sino también por parte de los propios centros de formación.

Otras dificultades que aportan los centros de formación para realizar la coordinación con empresas receptoras de participantes se presentan en la siguiente tabla:

Tabla nº 113. Problemas en la coordinación entre centros de formación y empresas que acogen a participantes del módulo de formación práctica en centros de trabajo, según los centros de formación encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Ningún problema significativo o habitual	49	35,25%
Problemas detectados en la coordinación	90	64,75%
<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>100,00%</b>
Categorías de problemas detectados en la coordinación	Frecuencia	Porcentaje respuesta (múltiple)
— Falta de disponibilidad de tiempo/carga de trabajo tutor empresa	24	26,67%
— Falta de disponibilidad de tiempos (tanto en los centros de formación, como en las empresas) o incompatibilidad de	21	23,33%

	Frecuencia	Porcentaje
horarios y/o distancias		
— Excesiva documentación / carga burocrática	15	16,67%
— Falta de comprensión, o percepción de no utilidad, por parte de las empresas del objetivo de formación del MFPC	10	11,11%
— Procesos de la Administración (momentos de las convocatorias, plazos, etc.)	7	7,78%
— Disponibilidad de las empresas	7	7,78%
— Elevada rotación o indefinición de la figura de tutor de empresa	5	5,56%
— Déficits de comunicación	4	4,44%
— Financiación insuficiente para la carga de trabajo	3	3,33%
— Falta de disponibilidad de tiempo tutor centro	3	3,33%
— Falta de tiempo para la planificación y programación del módulo de formación práctica en centros de trabajo	2	2,22%
— Falta de preparación de tutores de empresa	2	2,22%
— Escasa especialización de tutores de centros de formación	1	1,11%
<b>Total</b>	<b>90</b>	

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 35: ¿Cuáles son los principales problemas que hay para desarrollar adecuadamente la coordinación entre el centro y la empresa?

En relación a los recursos disponibles para las labores de coordinación, resulta interesante destacar el desarrollo en Cataluña de una aplicación informática que permite una gestión integral de las prácticas en empresas y que es empleada por todos los agentes intervinientes en el proceso, garantizando un continuo y actualizado flujo de información de todas las fases: contenidos y capacidades del módulo, registro de la actividad de los participantes y de los contactos entre tutores y alumnos, valoración de las prácticas, etc.

#### 5.2.6 ¿Se ha llevado a cabo una evaluación de los participantes sistematizada y coherente con las capacidades que se esperan desarrollar en el módulo de formación práctica en centros de trabajo?



Aunque en líneas generales el proceso de evaluación es percibido como garante de la adquisición de las capacidades que se esperan desarrollar en el módulo de formación práctica en centros de trabajo, se pone de manifiesto la necesidad de afianzar el proceso a través de varias medidas entre las que se encuentran proporcionar más formación a las personas que realizan la labor de evaluación y mejorar los procedimientos y herramientas utilizados.

## 6.1

### Grado de confianza en la evaluación que se realiza del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad



No existe unanimidad entre los agentes del SNE en cuanto al grado de confianza que conceden a la evaluación que se realiza del módulo de formación práctica en centros de trabajo, que, si bien consideran aceptable en líneas generales, también es percibida como mejorable.

#### Indicador 6.1. Grado de confianza en la evaluación que se realiza del módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad

Según los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los centros de formación, las herramientas utilizadas para realizar la evaluación del módulo de formación práctica en centros de trabajo son diversas. El procedimiento más utilizado es la aplicación de *cuestionario de evaluación del tutor de empresa* (85,07%), seguido por la realización de *reuniones de evaluación final*, incluyendo las que se realizan de manera presencial o a través del teléfono (75,82%). También es ampliamente utilizado, por el 58,81% de los centros, un *cuestionario de autoevaluación del participante del módulo*.

Otros procedimientos menos frecuentes son el uso de *evidencias concretas de las prácticas realizadas* (39,40%) y de un *e-mail informativo de evaluación final del participante remitido por el tutor de la empresa* (24,48%).

Entre otras herramientas, aportadas cualitativamente por los centros de formación encuestados (10,70%), se encuentran la realización de *visitas periódicas de control y seguimiento, tutorías o entrevistas periódicas* (7,16%) y el *uso de un cuaderno o manual de prácticas del alumno* (2,69%).

Tabla nº 114. Principales herramientas de evaluación del módulo de formación práctica en centros de trabajo utilizadas por los centros de formación encuestados

	Frecuencia	Porcentaje respuesta (múltiple)
Cuestionario de evaluación del tutor de empresa	285	85,07%
Reuniones de evaluación final (presencial o telefónica)	254	75,82%
Cuestionario de autoevaluación del participante en el módulo	197	58,81%
Evidencias concretas de las prácticas realizadas (ficheros, imágenes, productos...)	132	39,40%
E-mail informativo de la evaluación final del participante remitido por el tutor de empresa	82	24,48%
Otros (categorías de respuesta abierta):	36	10,75%
— Visitas periódicas de control y seguimiento / Tutorías o entrevistas periódicas	24	7,16%
— Cuaderno/ Manual de prácticas del alumno o similar	9	2,69%
— Encuestas de satisfacción	1	0,30%
— Partes o firmas de asistencia	1	0,30%
— Informes de valoración de las prácticas	1	0,30%

	Frecuencia	Porcentaje respuesta (múltiple)
<b>Total</b>		<b>335</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 32: ¿Qué tipo de herramientas se utilizan para la evaluación del módulo de formación práctica en centros de trabajo? (puede elegir más de una opción de respuesta)

No obstante, el empleo de varias de las herramientas indicadas anteriormente es frecuente, y casi el 90% de los centros combinan algunas de ellas para componer el sistema de evaluación del módulo de formación práctica en centros de trabajo. En la siguiente tabla se recogen las combinaciones más frecuentes.

Tabla nº 115. Opciones más frecuentes en el uso de las principales herramientas de evaluación del aprendizaje en el módulo de formación práctica en centros de trabajo utilizadas por los centros de formación encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Cuestionario de evaluación del tutor de empresa + Cuestionario de autoevaluación del participante en el módulo + Reuniones de evaluación final (presencial o telefónica)	68	20,30%
Cuestionario de evaluación del tutor de empresa + Cuestionario de autoevaluación del participante en el módulo + Reuniones de evaluación final (presencial o telefónica) + Evidencias concretas de las prácticas realizadas (ficheros, imágenes, productos...)	30	8,96%
Cuestionario de evaluación del tutor de empresa + Reuniones de evaluación final (presencial o telefónica) + Evidencias concretas de las prácticas realizadas (ficheros, imágenes, productos...)	29	8,66%
Cuestionario de evaluación del tutor de empresa + Cuestionario de autoevaluación del participante en el módulo + Reuniones de evaluación final (presencial o telefónica) + E-mail informativo de la evaluación final del participante remitido por el tutor de empresa + Evidencias concretas de las prácticas realizadas (ficheros, imágenes, productos...)	28	8,36%
Cuestionario de evaluación del tutor de empresa + Cuestionario de autoevaluación del participante en el módulo	27	8,06%
Cuestionario de evaluación del tutor de empresa + Reuniones de evaluación final (presencial o telefónica)	26	7,76%
Cuestionario de evaluación del tutor de empresa	19	5,67%
<b>Total</b>		<b>335</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 32: ¿Qué tipo de herramientas se utilizan para la evaluación del módulo de formación práctica en centros de trabajo? (puede elegir más de una opción de respuesta)

Los resultados obtenidos coinciden con las experiencias recogidas a través del grupo focal de tutores de formación y tutores de empresas, donde se ponía de manifiesto que lo habitual es que cada centro de formación diseñe sus propios instrumentos de evaluación y que en ellos se recojan criterios que permitan evaluar las capacidades específicas que se espera que los participantes adquieran a través del MFPCT, así como otros aspectos más transversales y que se pueden desarrollar en cualquier entorno de trabajo (adaptación a puesto, trabajo en equipo, puntualidad, etc.)

En cuanto al grado de confianza que otros agentes del SNE conceden a la evaluación que se realiza del módulo de formación práctica en centros de trabajo, no se detecta unanimidad al respecto y cada administración autonómica lo valora según la experiencia en su ámbito territorial. Hay comunidades autónomas que manifiestan que no disponer de medios suficientes para hacer mayor seguimiento por parte de la Administración, conlleva un desconocimiento en parte de la evaluación que se realiza por lo que deben asumir su adecuación y confiar en la labor realizada por los centros y las empresas.

En cualquier caso, las administraciones autonómicas manifiestan la necesidad de ofrecer formación a los tutores de prácticas en el ámbito de evaluación y de protocolarizar el sistema para facilitar su labor y garantizar, efectivamente, que los participantes con evaluaciones del aprendizaje satisfactorias hayan adquirido realmente las capacidades esperadas de este módulo y, en consecuencia, estén en disposición de poder desempeñar puestos de trabajo relacionados con la formación recibida.

También es sugerida la idea de que la dependencia de concesiones puntuales para el desarrollo de las acciones formativas en el marco del actual sistema de subvenciones tal y como está establecido y las dificultades para la captación de participantes hace que la evaluación sea más laxa garantizando así la obtención del certificado a la mayoría de los participantes que se forman y por consiguiente lograr un mayor número de alumnos que finalicen la formación.

Esta apreciación es compartida por todos los interlocutores que han participado en la evaluación, y que hacen extensible al Subsistema de Formación Profesional en su conjunto.

Medir los índices de inserción laboral de los participantes una vez han obtenido el certificado de profesionalidad e incorporar esa información en la valoración de la participación de los centros de formación en futuras convocatorias, puede contribuir, según los agentes del SNE, a mejorar el proceso de planificación y evaluación del MFPCT.

También sería necesario, en su opinión, realizar un análisis exhaustivo de la gestión documental que actualmente se exige en el proceso de evaluación y aligerar en la medida de lo posible la carga de labores administrativas que conlleva en la actualidad, y en cualquier caso mejorar los procedimientos y herramientas para realizar una adecuada evaluación del aprendizaje.

### 5.2.7 ¿Los mecanismos de gestión y seguimiento existentes contribuyen a mejorar la experiencia de centros de formación, participantes y empresas receptoras?



Los mecanismos de gestión y seguimiento existentes no contribuyen especialmente a mejorar la experiencia de centros de formación, participantes y empresas receptoras de alumnos en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo.

Los agentes participantes en el proceso perciben una excesiva carga burocrática y el establecimiento de plazos estrictos que afectan directamente a la realización de la formación y al nivel de participación de las empresas.

7.1

#### Grado de eficiencia (agilidad y facilitación) para centros de formación y empresas, de los sistemas de gestión y seguimiento del módulo de formación práctica en centros de trabajo



Los sistemas de gestión y seguimiento del módulo de formación práctica en centros de trabajo son considerados poco eficientes, de forma más acentuada por los centros de formación, aunque también es reconocido por varios de los interlocutores de las comunidades autónomas.

### 7.1. Grado de eficiencia (agilidad y facilitación) para centros de formación y empresas, de los sistemas de gestión y seguimiento del módulo de formación práctica en centros de trabajo

El 55,70% de los centros de formación valoran como *poco* o *nada* ágiles y facilitadores los sistemas de gestión y seguimiento de los módulos de formación práctica en los centros de trabajo que se realizan por parte de la Administración.

Tabla nº 116. Valoración del nivel de agilidad y facilitación de los sistemas de la Administración para la gestión y seguimiento de los módulos de formación práctica en centros de trabajo, según los centros de formación encuestados

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	36	11,08%
Poco	145	44,62%
Bastante	132	40,62%
Mucho	12	3,68%
<b>Total</b>	<b>325</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del PAE de la FPE 2014. Pregunta 38: *¿Considera que los sistemas de gestión y seguimiento de los módulos de formación práctica en centros de trabajo por parte de la Administración son ágiles y facilitadores para centros de formación y empresas receptoras?*

En líneas generales, desde las comunidades autónomas, se considera que los sistemas de gestión y seguimiento desarrollados por la Administración son necesarios, aunque no siempre se realizan con el nivel de detalle adecuado por la falta de recursos técnicos y humanos. En algunos territorios se echa en falta herramientas informáticas de gestión que puedan simplificar el registro y consulta de la información que se obtiene en las labores de seguimiento. No obstante, se admite, de forma generalizada, la carga administrativa excesiva que existe en todo el proceso.

Por otro lado, de los 132 centros de formación encuestados que aportaron sugerencias de mejora para que el módulo de formación práctica en centros de trabajo se desarrolle de manera más eficaz y eficiente, la mayor parte se concentra en el conjunto de propuestas relacionadas con los trámites y gestión del MFPCT, con un 34,09% de las aportaciones.

Dentro de este bloque, se encuentran propuestas de mejora relacionadas con: *disminuir la carga burocrática* (11,36%), *simplificar la gestión de la documentación* (5,30%), *agilizar los trámites y plazos administrativos* (5,30%), *financiar el seguimiento y gestión del módulo de formación práctica en centros de trabajo* (3,79%) y *utilizar las nuevas tecnológicas en las gestiones y trámites vinculados* (3,03%).



### 5.3 Propuestas de mejora

Del análisis del discurso de los agentes intervinientes en el proceso de evaluación y de los resultados considerados críticos en las fases de interpretación y valoración de las preguntas de evaluación formuladas sobre el módulo de formación práctica en centros de trabajo, se presentan en esta sección del informe, oportunidades concretas de mejora, con el fin de continuar trabajando, en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, hacia una mayor adecuación entre la formación que se ofrece a los participantes que realizan certificados de profesionalidad y la realidad del mercado laboral.

Por ello, y para facilitar su exposición y lectura, las propuestas de mejora se presentan en distintos apartados, en función del ámbito al que se refieren.

#### 5.3.1 Propuestas relacionadas con la duración y contenidos de los módulos de formación práctica en centros de trabajo

Con el objetivo de aumentar la coherencia y adaptación entre los contenidos del módulo de formación práctica en centros de trabajo que recoge el certificado de profesionalidad y las posibilidades que ofrecen las empresas colaboradoras que acogen participantes para su desarrollo, se presentan a continuación las propuestas de mejora relativas a la duración y contenidos de los módulos de formación práctica en centros de trabajo:

- **Actuaciones más ágiles en la actualización de los contenidos de los certificados de profesionalidad**, lo que permitiría lograr una mayor adaptación entre lo que se recoge en la normativa y lo que las empresas pueden ofrecer en el desarrollo del MFPCT. Mediante una mayor agilidad en las labores de actualización de los contenidos de los certificados de profesionalidad, no solo el participante estará más preparado para responder a las demandas del mercado laboral, sino que esa circunstancia favorecerá que las empresas colaboradoras perciban la pertinencia de acoger a participantes con las capacidades adecuadas y necesarias en sus entornos de actividad, favoreciendo su implicación.
- **Desarrollar procedimientos que permitan una mayor flexibilidad en la adaptación del módulo de formación práctica en centros de trabajo al programa formativo.** Una de las principales dificultades en el desarrollo del MFPCT es el hecho de que muchas empresas son pymes y, por sus características productivas, no pueden ofrecer la posibilidad de desarrollar todas las capacidades descritas en el módulo. Igualmente, el periodo en el que se tiene que realizar el MFPCT (preferiblemente después de la impartición de los módulos formativos y antes de que finalice el plazo establecido en la normativa) condiciona, en ocasiones, que los participantes no puedan desarrollar ciertas capacidades descritas en la norma, como ocurre en cualificaciones más estacionales.

Se considera necesario, por tanto, que los centros de formación y empresas dispongan de mayor flexibilidad en la adaptación de los contenidos exigidos en la normativa a la realidad del entorno profesional donde los participantes realizan el MFPCT y que no se penalicen esos posibles desajustes respecto al contenido oficial de los certificados de profesionalidad, en las labores de seguimiento que realiza la Administración.

- **Revisión de la duración del módulo de formación práctica en centros de trabajo.** Aunque resulta necesario transmitir a los centros de formación que en los módulos formativos del certificado de profesionalidad deben desarrollarse contenidos teóricos y prácticos, y que por tanto no todas las capacidades de carácter práctico están diseñadas para su entrenamiento en el centro de trabajo, las opiniones recogidas obligan a proponer la revisión de la duración del MFPCT al resultar escasa en la mayoría de los certificados.

El desarrollo del MFPCT contempla, no sólo la adquisición de las capacidades definidas en el certificado de profesionalidad, sino también una primera toma de contacto del participante con la empresa, que viene acompañada de la explicación de procedimientos, herramientas de trabajo, normas internas, etc. que requieren de tiempo, que en muchas ocasiones consume una parte importante de la duración establecida en la normativa.

Un aumento de la duración del MFPCT favorecería, no sólo la adquisición de las capacidades por parte de los participantes, y su preparación para un desempeño profesional futuro, sino también aumentar el interés de las empresas en acoger alumnos.

### 5.3.2 Propuestas relacionadas con la participación de las empresas que acogen alumnos para realizar el módulo de formación práctica en centros de trabajo

Aunque se perciben importantes esfuerzos de los centros de formación, destinados a la captación y fidelización de las empresas que participan en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo, a continuación, se recogen algunas propuestas que previsiblemente facilitarían la participación de las organizaciones, al margen de las ya indicadas en el punto anterior, que aunque se refieren concretamente a aspectos más relacionados con el diseño del MFPCT, igualmente permitirían un mayor y mejor acceso de las empresas al sistema.

- **Intensificar las actuaciones de información y difusión de los certificados de profesionalidad.** Aunque cada vez es más conocida la formación encaminada a obtener un certificado de profesionalidad, especialmente para desempeñar ciertas profesiones reguladas, tanto empresas como trabajadores siguen sin conceder, de manera general, importancia a la titulación que se obtiene como garantía de la adquisición de una cualificación profesional que habilita para el desempeño de un puesto de trabajo.

Se percibe como necesario realizar mayores esfuerzos, por parte de la Administración, en primer lugar, y de centros de formación, como actores clave del sistema, de difusión e información de la formación acreditable que se desarrolla en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, para lograr una mayor aceptación de las acreditaciones que se obtienen y que empiecen a ser tenidas en cuenta en el mercado laboral.

- **Proporcionar incentivos a las empresas que participan en el sistema,** que pueden ser de diversa índole:
  - Reconocimiento público de la labor realizada por las empresas a través de medios o soportes de la Administración, que fomenten la responsabilidad social corporativa de las organizaciones.
  - Bonificaciones en las cuotas a la seguridad social, en el impuesto sobre sociedades o en la contratación de participantes que hayan realizado certificados de profesionalidad.
  - Compensación económica por las labores de planificación, gestión y tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo que se realiza en sus instalaciones.
- **Mayor implicación de la Administración en el proceso,** a través de la realización de convenios entre los agentes del Sistema Nacional de Empleo y empresas, con participación de los centros de formación, que garantice el desarrollo de una formación adecuada que cubra las necesidades de un determinado sector productivo, integrando el desarrollo profesional de los participantes con oportunidades reales de empleo.
- **Permitir una mayor participación de las empresas** en el análisis de las necesidades formativas en sus ámbitos sectoriales y el diseño de los planes de formación, para que

éstos ofrezcan un mayor encaje con el mercado laboral y para que desde las empresas se valoren los beneficios directos que pueden obtener por colaborar en la formación conducente a la acreditación de cualificaciones profesionales, facilitando así la disponibilidad de una *cantera* de posibles futuros trabajadores.

### 5.3.3 Propuestas relacionadas con la labor de los tutores de formación y tutores de empresa en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo

Para garantizar un adecuado desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo resulta imprescindible contar con tutores de formación y tutores de empresa que estén capacitados y dispongan de los recursos suficientes para realizar un proceso de tutorización que garantice la adquisición de las capacidades por parte de los participantes.

Encaminadas a lograr ese mayor ajuste, del que se percibe en la actualidad, tras el proceso de evaluación llevado a cabo, se realizan las siguientes propuestas de mejora:

- **Realizar actuaciones de formación e información** sobre los certificados de profesionalidad, en general, y sobre el módulo de formación práctica en centros de trabajo en concreto, para que tanto tutores de formación como tutores de empresas conozcan y asuman los objetivos de este tipo de formación, ya que en muchos casos es la falta de conocimiento del propio proceso lo que dificulta la labor que realizan.  
  
Igualmente se sugiere la necesidad de que reciban formación específica en capacidades pedagógicas y procesos de evaluación, que permita que valoren de una manera más eficaz la adquisición de capacidades por parte de los participantes, y, por tanto, decidir con mayor grado de fiabilidad si cumplen los requisitos de acreditación.
- **Diseñar y facilitar metodologías e instrumentos** necesarios para realizar la labor de seguimiento y evaluación del módulo de formación práctica en centros de trabajo. Disponer de procedimientos sencillos y homogéneos para realizar estas labores permitiría a los tutores ser más eficientes en el proceso.
- **Proporcionar reconocimiento económico de los gastos asociados al desarrollo de las labores de los tutores de empresas**, que en la actualidad no se contempla como gasto subvencionable y aumentar el reconocimiento económico que en el caso de los tutores de formación sí asume la normativa. Con este apoyo económico tanto centros de formación como empresas estarían en disposición de ofrecer mayores y mejores recursos humanos en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo, así como fomentar una mayor implicación de los tutores.
- **Garantizar el tiempo suficiente de dedicación** para poder realizar las labores de tutorización, de manera que se establezcan en las jornadas de trabajo de los tutores, durante el periodo en el que se desarrolle la formación, el número de horas necesarias para realizar las labores de seguimiento y evaluación.

En ocasiones, los tutores de formación se dedican a otras actividades relacionadas con el desarrollo del MFPCT, más propias de otros perfiles del centro de formación, como son la búsqueda de las empresas, formalización de convenios, tareas administrativas, etc. lo que hace que el tiempo dedicado a las actuaciones propias del tutor quede reducido. En esta línea, se considera necesario que los centros de formación realicen un mayor esfuerzo en asumir las labores que quedan al margen de las actuaciones específicas de los tutores, facilitando así una mayor disponibilidad de tiempo que poder dedicar a la planificación de los programas formativos, el seguimiento y coordinación con el centro de trabajo y la evaluación del aprendizaje del participante.

Igualmente, la tutorización de varios alumnos en el mismo periodo o tener que compaginar las labores de tutorización con la impartición del resto de módulos formativos del certificado de profesionalidad afecta directamente al tiempo que el tutor de formación puede dedicarle a cada participante y a realizar la coordinación de las prácticas con el tutor de empresa.

En cuanto a los tutores de empresa, que deben compaginar su trabajo diario con las labores de tutorización, la flexibilidad en los plazos establecidos para el desarrollo del MFPCT, como se expondrá a continuación, permitiría poder ubicarlo en un periodo más acorde con la carga de trabajo del tutor lo que redundaría en una mayor dedicación del mismo al proceso.

#### 5.3.4 Propuestas relacionadas con la gestión de los módulos de formación práctica en centros de trabajo

Los resultados obtenidos en el proceso de evaluación realizado, invitan a detenerse en aquellos requisitos definidos en la normativa que regula el módulo de formación práctica en centros de trabajo, sobre los cuales se realizan las siguientes propuestas de mejora:

- **Simplificación de los trámites administrativos** exigidos en todo el proceso, que en la actualidad implican un coste de tiempo y recursos que afecta tanto a centros de formación como a empresas colaboradoras. Facilitar el trámite y gestión de la formación, en cuanto a las comunicaciones que hay que realizar a la Administración, plazos para posibles modificaciones, documentación exigida antes, durante y después del proceso, etc. permitiría redirigir más esfuerzos al proceso formativo en sí mismo, garantizando un mayor tiempo de dedicación al diseño del programa, coordinación de las prácticas y seguimiento y evaluación del participante.

El empleo de medios telemáticos ágiles y sencillos para realizar los trámites administrativos, contribuiría a facilitar la gestión de la formación.

- **Flexibilidad en los plazos establecidos para el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo.** Como se apuntaba anteriormente, disponer de plazos fijos para realizar el MFPCT, dificulta en ocasiones que el proceso formativo se lleve a cabo en mejores condiciones, ya que las características productivas de las empresas o la estacionalidad de algunas actividades profesionales dificulta la realización de las prácticas en ciertas épocas del año.

Disponer de plazos más flexibles contribuiría a conseguir una mayor casación entre el programa formativo y la realidad de la empresa que acoge al participante, contribuyendo a una mayor adquisición de las capacidades definidas.

- **Mayor homogeneidad en requisitos, procedimientos e instrumentos.** Al hilo de lo ya apuntado en el epígrafe anterior, que los centros y empresas dispongan de las mismas herramientas permitiría emplear el tiempo que se dedica a su diseño, a realizar las actividades propias de la coordinación y seguimiento del proceso formativo.
- **Financiación de los gastos asociados al desarrollo de labores de gestión, seguimiento y tutorización.** Complementando una de las propuestas relativas a la labor de los tutores en la realización del módulo de formación práctica en centros de trabajo, se hace constar las previsibles posibilidades de mejora del proceso de formación que se realiza actualmente en los centros de trabajo, si los gastos asociados al desarrollo de las labores de gestión, seguimiento y tutorización formaran parte de los gastos subvencionables que permite la normativa.

### 5.3.5 Otras propuestas relacionadas con el diseño de los certificados de profesionalidad

Aunque el proceso de elaboración de los certificados de profesionalidad no ha sido objeto de evaluación, durante el proceso de recogida de información que ha permitido evaluar el módulo de formación práctica en centros de trabajo, se han recabado opiniones que justifican incluir, en este último apartado de propuestas de mejoras, aquellas relativas a los contenidos de los certificados de profesionalidad, y que se presentan a continuación:

- **Flexibilización de los requisitos de acreditación de espacios de formación para adecuar la norma a la realidad del territorio.** Como ya se ha comentado en apartados anteriores del presente informe, la flexibilidad en los requisitos de acreditación de los centros para impartir certificados de profesionalidad, permitiría el aprovechamiento de instalaciones que si no cumplen la totalidad de los requerimientos exigidos sí permitirían ofrecer una formación acorde a las principales capacidades de ciertos certificados, posibilitando así un mayor despliegue de certificados en áreas profesionales que son más deficitarias en ciertos territorios.
- **Simplificación del lenguaje utilizado en la elaboración de los certificados de profesionalidad.** Los diferentes términos utilizados en los certificados de profesionalidad (capacidades, realización, criterios de evaluación...) en ocasiones dificultan el entendimiento de lo que realmente se está exigiendo en la impartición tanto de los módulos formativos, como en el módulo de formación práctica en centros de trabajo. El uso de un lenguaje más “profesional” y menos “formativo”, podría contribuir a una mayor comprensión del sistema por parte de las empresas, y a una definición más ágil del programa formativo.
- **Tratamiento homogéneo de los códigos de ocupaciones indicados en cualificaciones profesionales y certificados de profesionalidad.** Se advierte un tratamiento no homogéneo de ocupaciones derivado del uso de distintas fuentes para realizar su catalogación en ambos procedimientos, lo que dificulta en ocasiones la contratación de profesionales que han obtenido un certificado de profesionalidad que contiene unos códigos específicos de ocupaciones que no coinciden con los utilizados en los convenios colectivos de las empresas, que en el momento de la contratación exigen la acreditación de una ocupación concreta que no está en el certificado. La coordinación, a este respecto, de los distintos profesionales que elaboran las cualificaciones profesionales y los certificados de profesionalidad facilitaría el tratamiento posterior de la información y evitaría estos desajustes en el momento de producirse la inserción laboral del participante.
- **Compatibilidad entre los criterios para el desempeño laboral de algunas ocupaciones exigidos por las administraciones competentes y los certificados de profesionalidad.** Determinadas ocupaciones tienen una regulación específica que desarrolla el ministerio competente en ese ámbito de actuación, y a través de la cual se exigen acreditaciones concretas que en algunas ocasiones no son compatibles con el certificado de profesionalidad, exigiendo la realización de una prueba o examen concreto. Desde este punto de vista se considera necesario fomentar una mayor coordinación entre las administraciones que permita establecer procesos más homogéneos y menos redundantes, facilitando así el acceso al mercado laboral de trabajadores suficientemente preparados.
- **Revisión de los requisitos establecidos en el certificado para los formadores.** Se considera conveniente revisar y flexibilizar, en su caso, los requisitos exigidos a los formadores para la impartición de ciertos certificados de profesionalidad que resulta excesiva, haciendo que en algunas ocasiones no sea posible la impartición de ciertas materias, sobre todo las de nivel 3.



## 6 Proyecto de verificación de la consolidación de datos en el Sistema Integrado de Información de Formación Profesional para el Empleo-Datos Comunes de Formación (DCF)

Este proyecto tiene como objetivo contribuir a la puesta a punto del DCF (Datos Comunes de Formación) del Sistema Integrado de Información de Formación Profesional para el Empleo, de cara a su utilización como fuente de información primaria en las próximas ediciones del Plan anual de evaluación, siguiendo lo determinado en la ley 30/2015.

De acuerdo con lo establecido en el PAE 2014, el proyecto se ha realizado para verificar la consolidación de los datos 2014 cuyo origen era la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. Las iniciativas/modalidades de formación sometidas al proceso de verificación han sido las siguientes: acciones de formación en las empresas, permisos individuales de formación, planes de formación de ocupados (convocatoria estatal) y programas específicos (convocatoria estatal).

Para llevar a cabo este proyecto, se ha optado por comparar los resultados del PAE 2014 aportados por la Fundación en la fase de recogida de datos a través de plantillas, con los obtenidos mediante explotación directa del DCF. Posteriormente, se han calculado los porcentajes de concordancia entre los dos valores obtenidos para cada uno de los indicadores y para cada una de las variables de desagregación definidas en el PAE 2014.

Este proyecto ha permitido constatar el elevado grado de coincidencia entre las dos fuentes de información contrastadas, que en casi todos los casos supera el 80% de concordancia, tanto a nivel de indicador como en los valores totales.

Fruto del trabajo desarrollado, se ha constatado la necesidad de acometer algunos cambios en la base de datos del DCF y de incluir determinados campos de información que facilitarán la desagregación por las distintas variables utilizadas en la evaluación de la formación profesional para el empleo. Entre ellos cabe destacar los siguientes:





- Tamaño y clasificación CNAE de las empresas que participan en la formación de demanda (necesario para determinar la tasa de cobertura de bonificación de las empresas).
- PIF según modalidad de impartición.
- Clasificación de la duración media de los PIF por tamaño de empresa y titulación a la que da lugar el permiso.
- Situación laboral de los participantes en la formación (necesario para determinar la tasa de cobertura de la población ocupada y desempleada).
- Resultado de la evaluación del aprendizaje (necesario para determinar la tasa de éxito formativo).

Este trabajo también ha permitido constatar algunas inconsistencias en el DCF como por ejemplo el algoritmo creado para conocer si la formación impartida corresponde a un certificado de profesionalidad completo o parcial, así como la necesidad de mejorar la información obtenida para desagregar los indicadores por las variables tramo de edad y modalidad de impartición.

Seguidamente se muestra el grado de concordancia obtenido, a través de una matriz resumen para cada uno de los indicadores e iniciativas/modalidades de formación analizadas y matrices específicas que contienen las variables de desagregación definidas en el PAE 2014 para cada iniciativa/modalidad de formación.





INICIATIVA DE DEMANDA (Modalidad Acciones de formación en las empresas) MATRIZ RELACIONAL DE RESULTADOS SEGÚN INDICADOR Y VARIABLES DE DESAGREGACIÓN								
Indicador	Código	Denominación del Indicador	Sexo	Tramo de edad	Modalidad de impartición	Itinerario completo/incompleto	Tipo de especialidad formativa	Familia profesional
CALIDAD	CAL03	% de Acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad						
	CAL04	% de Acciones formativas de certificados de profesionalidad sobre total de acciones formativas						nd DCF
REALIZACIÓN	REA02	Volumen de ejecución física de participantes en acciones formativas						
EFICACIA	ECA02	Duración media de la formación impartida						
	ECA03	Duración media de la formación impartida						
	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	nd PAE2014/DCF					nd PAE2014/DCF
	ECA10	Tasa de éxito formativo						
	ECA11	Tasa de cobertura de trabajadores desempleados						
	ECA12	Tasa de cobertura de trabajadores ocupados						
IMPACTO	IMP04	Porcentaje de participantes en formación acreditable		nd DCF				nd PAE2014/DCF
		 Coincidencia superior al 95%						
		 Coincidencia entre 85% y 94%						
		 Coincidencia inferior al 85%						
		 No aplica						
nd	No disponible							

[illegible]

**INICIATIVA DE OFERTA (Modalidad Planes de ocupados ,Convocatoria Estatal) MATRIZ RELACIONAL DE RESULTADOS  
SEGÚN INDICADOR Y VARIABLES DE DESAGREGACIÓN**

[illegible]

[illegible]

## 7 Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en el marco de la Iniciativa de Demanda (FUNDAE). Ejercicios 2013-2014

### 7.1 Contexto y descripción del proyecto

La Evaluación del Sistema de bonificaciones de Acciones de formación programadas por las empresas, correspondiente a los ejercicios 2013 y 2014, se realiza en el marco de las obligaciones que derivan del Real Decreto 395/2007, así como de las diferentes órdenes ministeriales, que incluye la obligatoriedad de realizar la evaluación de las distintas iniciativas de formación.

En octubre de 2015 se procedió a través de concurso público a la contratación del servicio externo para la realización de la “Evaluación de la iniciativa de formación de demanda, ejercicios 2013-2014”, resultando adjudicataria la entidad RED2RED CONSULTORES.

Los principales objetivos de la evaluación fueron los siguientes:

- **Analizar la ejecución físico financiera** tratando de identificar tanto pautas comunes y tendencias, como hechos significativos imputables a cada ejercicio anual concreto. El análisis se ha centrado en los siguientes aspectos o criterios de evaluación:
  - **Acceso:** según los perfiles de las empresas y de los trabajadores participantes.
  - **Alcance:** según las características de la formación impartida y la forma en la que llega a las empresas y trabajadores, en función de sus distintos perfiles.
  - **Cobertura:** según el grado en que la iniciativa llega y es aprovechada por el conjunto de sus potenciales beneficiarios, tanto empresas como trabajadores.
  - **Ejecución financiera. Eficiencia:** analizando costes de la formación y grado de aprovechamiento del crédito de las empresas (asignado y dispuesto).
- **Evaluar la eficacia, la calidad y el impacto de la iniciativa en sus distintos ejercicios anuales**, abordando los siguientes ámbitos de análisis o criterios de evaluación:
  - **Eficacia:** adecuación del marco regulador y la programación de las iniciativas a las necesidades de empresas y trabajadores.
  - **Impacto:** contribución de la formación a la mejora de la competitividad empresarial, la empleabilidad y mantenimiento del empleo, y el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores.
  - **Calidad de las AAFP: satisfacción de los participantes, calidad de los formadores y adecuación de sus perfiles**, analizando debilidades y fortalezas de su participación en el proceso formativo.
  - **Y prestar atención particular a la modalidad de teleformación para conocer su capacidad de adecuación a las necesidades formativas reales** de las empresas y a las demandas del mercado laboral (contenidos), así como su eficiencia (dimensionamiento de horas y costes).



El objetivo último de la evaluación se dirige a aportar **conclusiones** sobre cada uno de los focos de interés mencionados y una serie de **recomendaciones y propuestas de actuación** de utilidad para los responsables de la iniciativa en sus distintos niveles, especialmente teniendo en cuenta el momento de transición en el que se encuentra la Formación Profesional en el ámbito laboral a partir de la aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, pendiente aún de desarrollo reglamentario.

## 7.2 Metodología

La metodología y la aplicación de las técnicas de recogida de información han estado guiadas por una matriz de evaluación en la que se vinculan necesidades de información, preguntas de evaluación, indicadores, técnicas de investigación y fuentes de información.

En el diseño metodológico se han integrado empresas y trabajadores participantes en la formación; representantes del Patronato y gestores de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo; empresas de formación; Representación Legal de los Trabajadores (RLT); formadores y tutores; expertos en formación para el empleo, así como contactos y seguidores de la Fundación en las redes sociales.

Se ha realizado un análisis documental centrado, por una parte, en los referentes normativos y las evaluaciones anteriores, y por otra en los informes del Tribunal de Cuenta, informes y memorias anuales de la Fundación, y otros estudios de interés. Paralelamente se realizó la explotación y análisis estadístico descriptivo de la información de las bases de datos y series estadísticas de la Fundación que han permitido disponer de la información cuantitativa necesaria para realizar el análisis de la ejecución física y financiera de la Iniciativa.

Respecto al trabajo de campo se han llevado a cabo las siguientes intervenciones:

- Encuesta telefónica a 402 trabajadores participantes en formación de demanda.
- Encuesta on line a representantes de empresas formadoras (861 encuestas).
- Encuesta on line a formadores y tutores de formación bonificada (158 encuestas).
- Entrevistas en profundidad a actores institucionales y expertos en formación (11 entrevistas).
- Grupos de discusión con trabajadores, formadores-tutores, empresas proveedoras de formación y entidades organizadoras (3 grupos).
- Análisis de casos para ahondar en aspectos de la teleformación (2 estudios).
- Consulta “social media” (2 oleadas).

### Condicionantes y limitaciones de la evaluación

Las principales limitaciones encontradas han sido la falta de datos de contacto de los docentes (formadores y tutores), ya que no está dicha información recogida en las bases de datos de la Fundación. Esto supuso optar por contactar con los docentes que imparten formación en centros de formación homologados por el SEPE, hecho que limita la representatividad de la muestra. A ello se une la dificultad de contactar con los trabajadores formados que ha tenido que realizarse a través de las empresas formadoras.

Finalmente, la incertidumbre instalada en los actores vinculados tras los cambios normativos experimentados en 2015 derivados de la aprobación de la nueva Ley 30/2015, de 9 de septiembre, generaron ciertos recelos, que han podido repercutir en la aproximación de los citados agentes al proceso de evaluación.

## 7.3 Principales resultados

### Ejecución Física

Este primer análisis se centra en el examen del acceso, el alcance y la cobertura. Criterios que indican la evolución de la participación de las empresas y los trabajadores, así como de las entidades organizadoras en el marco de la iniciativa de demanda.

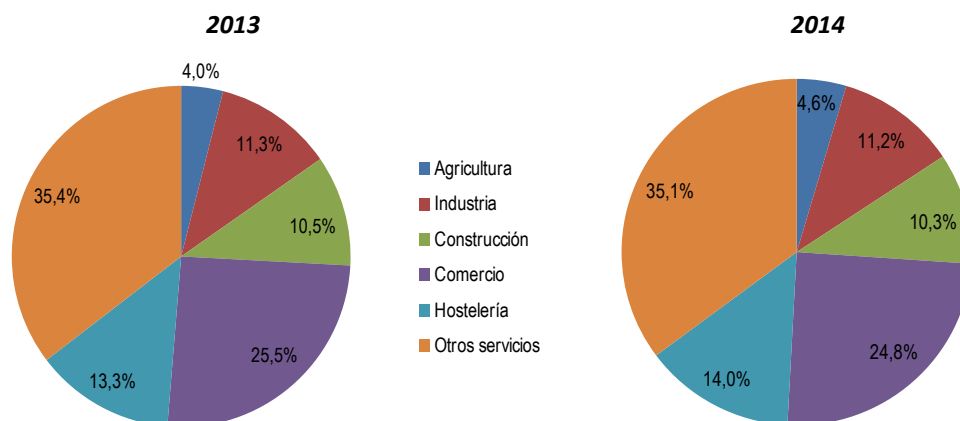
### Acceso y Alcance: empresas

En términos globales se ha producido un cierto estancamiento en el acceso de **las empresas** a la iniciativa, porque aunque se produjo en 2013 un aumento de éstas (4,8% respecto al 2012), en 2014 descendieron en un 2%. En relación al alcance, casi dos tercios de las empresas son pymes, de 1 a 5 trabajadores en plantilla (64,7% en 2014). Por otra parte, se ha producido una contracción en torno al -3,0% en las empresas de tamaño de 500 a 900 trabajadores.

En cuanto al análisis territorial no existen variaciones sustantivas respecto a años anteriores. Destacar que algunas comunidades autónomas experimentan un crecimiento en el periodo evaluado, tales como Baleares (14%), Aragón (7%) o Cataluña (8%). Así mismo, se produce una disminución en territorios como Cantabria y Galicia. El caso de Andalucía es algo más acusado, ya que experimenta variaciones interanuales en torno al 6,6% en 2013 y -5,7% en 2014; la reducción del número de empresas formadoras en Andalucía en 2014 representa por si sola el 78,2% del descenso total de empresas respecto al 2013.

Respecto al análisis por Sectores, más de un tercio de las empresas se ubican en el de “Otros servicios”, seguidos del sector Comercio. El sector menos representado es el de Agricultura.

Gráfico nº 111. Empresas formadoras por sectores de actividad CNAE: distribución porcentual años 2013 y 2014



Fuente: Elaboración propia a partir de las series estadísticas Fundación Estatal

La tasa de fidelización alcanza niveles similares en ambas anualidades, 63%-64% respectivamente; mientras que la tasa de abandono se sitúa en el 37%-36% y la tasa de renovación en 2013 es del 40% y en 2014 desciende hasta un 36%, lo que implica una incipiente reducción en la incorporación de nuevas empresas.

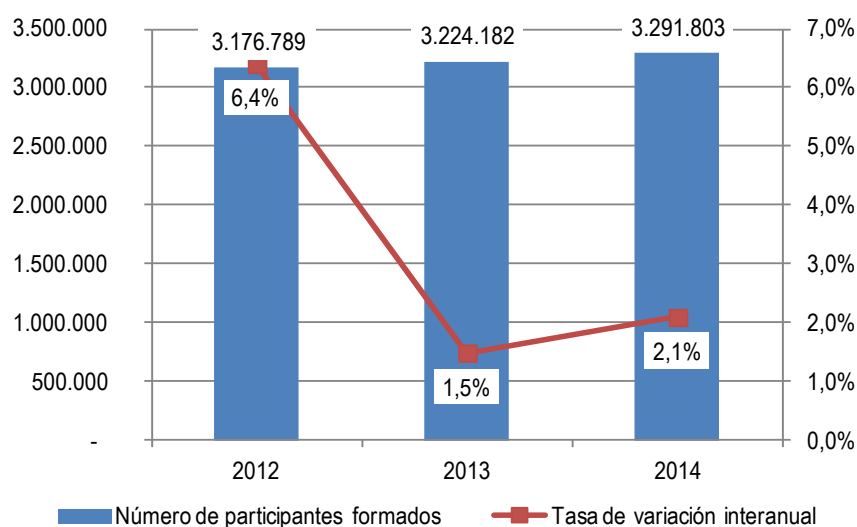
El número de **entidades organizadoras** durante los años evaluados se mantiene estable, situándose en 9.540 y 9.588 respectivamente. Por tipo de entidad, las Entidades de formación son las que cuentan con más presencia en ambos ejercicios (49%), le siguen las Empresa/Grupo de Empresas (29%) y las Consultoras (15%). Por número de agrupaciones las más frecuentes son

aquellas que asocian entre 2 y 5 empresas (23%), les siguen las que agrupan de 10 a 24 empresas (19%) y por último las de más de 100 (17%).

### Acceso y Alcance: trabajadores participantes

El número de **participantes formados** creció ligeramente en el 2013 y 2014, alcanzándose la cifra de 3.291.803 participantes. Sin embargo, la tasa de variación interanual en los años evaluados experimentó un freno significativo respecto al año 2012.

Gráfico nº 112. Participantes: Nº y tasa de variación interanual (años 2012, 2013 y 2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de las series estadísticas Fundación Estatal

Las empresas de menos de 250 trabajadores concentran el 52% de los participantes, tanto en 2013 como en 2014, mientras que las grandes empresas (+250 trabajadores) aglutinan el 48% de los mismos. La distribución por comunidades autónomas se concentra en Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid, con un 63% de los participantes.

En cuanto al perfil sociodemográfico la distribución por sexo continúa mostrando un desequilibrio a favor de los varones (56% frente a un 44% de mujeres). Por grupos de edad los participantes se concentran en las franjas de 26-35 y de 36-45 años, produciéndose una ligera disminución en los segmentos de edad más jóvenes (hasta los 35 años) que en 2014 se sitúa en un 33%, frente al 39% en 2012.

Por nivel de estudios no se perciben grandes diferencias, son más numerosos los participantes con estudios secundarios post-obligatorios, seguidos de los que cuentan con estudios primarios obligatorios. Así mismo, por grupo de cotización son las categorías de Oficiales Administrativos y Oficiales de primera los que concentran un mayor número de participantes, 16% y 18% en 2013 y 2014 respectivamente. En términos de variación, son los mayores de 18 años no cualificados los que más incrementan su participación.

Teniendo en cuenta que tienen consideración de colectivos prioritarios los trabajadores de las PYME, los mayores de 45 años, los de baja cualificación y mujeres, la distribución en este colectivo es la siguiente: el 52% de los participantes formados son de empresas de menos de 250 trabajadores.; el 44% son mujeres y el 30% son mayores de 45 años. Por otra parte, los participantes de baja cualificación aumentan un punto porcentual respecto al 2013, situándose en el 23% del total de los participantes.

Finalmente, la distribución por sectores de actividad refleja una alta concentración en el sector Servicios (48,2% en 2014), seguido de industria (19%) mientras que Agricultura se mantienen en el 1,5%, pero ha aumentado respecto al 2012 en casi un punto porcentual.

### Acciones formativas: Modalidad, duración y contenidos

El número de acciones formativas realizadas en 2013 y 2014 fueron 365.238 y 370.609 respectivamente, manteniéndose la tendencia de crecimiento con respecto a años anteriores, si bien en 2014 dicho crecimiento fue menor (1,5%) que el experimentado en 2013 (9%). Por número de acciones, la modalidad de impartición más habitual en los años evaluados fue la de A distancia, en torno al 33,6% en 2014, frente a la mixta con 7,4% y la teleformación que se sitúa en torno al 12,2%.

Así mismo, si se tienen en cuenta los participantes, la formación presencial es la que acumula un mayor número de participantes, en torno al 58%. La modalidad A distancia es la que tiene la mayor ratio de horas por participante (53) pero reduce el porcentaje de participantes (18%) y de horas de formación realizada (39%). La teleformación acumula el 11% de los participantes formados y alcanza el 15% de horas de formación. La modalidad mixta continúa su ascenso progresivo en términos de participantes y horas de formación, alcanzándose en 2014 el 14% de participantes y el 13% de horas.

Alrededor del 55% de las acciones formativas son de nivel medio superior y el 60% son de carácter genérico frente a un 40% que son específicas. Las acciones formativas genéricas concentran más de la mitad de los participantes (56%) y en términos de horas incrementa su presencia respecto a la específica. El 54% de los participantes realizan acciones formativas de nivel medio-superior, siendo a su vez las más breves en cuanto al número de horas.

Se ha producido un descenso en cuanto al **número de horas de formación** siendo en 2014 de 79.904.742 frente a las 82.435.580 horas del 2013, descenso más acusado si se compara con el total de horas 82.772.544 del 2012. En ambos años evaluados se ha producido una disminución de las ratios horas/participante, horas/AAFF y horas/empresa respecto al año anterior, mientras que el de participantes/AAFF descendió en 2013 manteniéndose en 2014 en niveles similares.

Tabla nº 117. Ratio horas de formación/participante, horas de formación/AAFF, participantes/AAFF y horas de formación/empresa formadora (años 2012, 2013 y 2014)

	2012	2103	2014
Ratio horas/participante	26,1	25,6	24,3
Ratio horas/AAFF	247,1	225,7	215,6
Ratio participantes/AAFF	9,5	8,8	8,9
Ratio horas/empresa	190,0	180,5	178,5

Fuente: Elaboración propia a partir de las series estadísticas Fundación Estatal

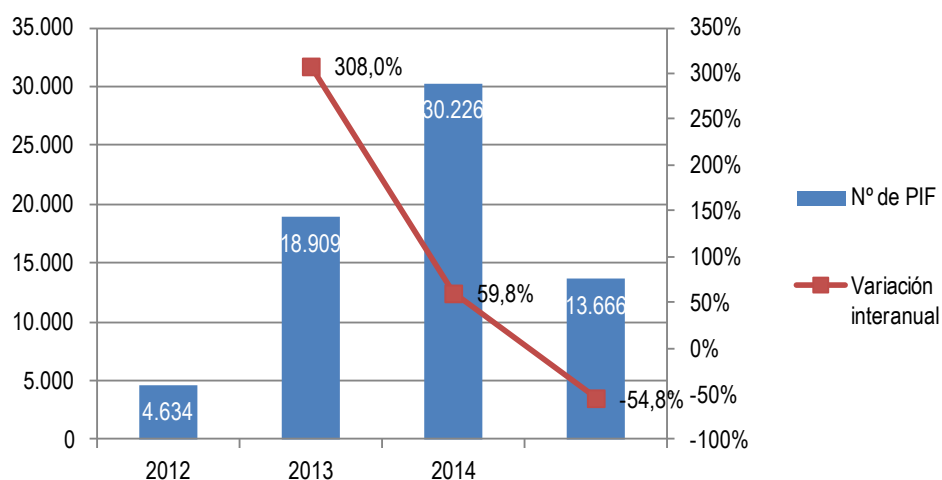
La mayor parte de los participantes, casi un 70%, han cursado acciones formativas de menos de 25 horas. Distribuyéndose en 2014 por tramos de la siguiente manera: en el tramo de 10 o menos horas un 45%, en el tramo de 11 a 25 horas un 28,3%; y entre 51 a 100 horas un 11,8% de los participantes.

La ratio de horas de formación por participante es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Por edad la formación realizada por los grupos de edad más joven, realizan formaciones de mayor duración.

Entre los contenidos más impartidos, en los años objeto de la evaluación, se concentran en torno a acciones formativas de idiomas (20%), le siguen las de prevención de riesgos laborales e informática/ofimática, en torno al 10% restante.

**Permisos Individuales de Formación.** En 2013 se alcanza el mayor número de PIF realizados, 30.226, descendiendo en 2104 un 55% hasta los 13.666 PIF. Este descenso es consecuencia directa de la sentencia del TS del 11 de febrero de 2013 que excluye de la financiación en el marco de los PIF acciones de formación tales como los cursos CAP, ya que por su carácter obligatorio para el desempeño profesional son las empresas las que deben garantizar su impartición, no como PIF sino como acción formativa.

Gráfico nº 113. Número de PIF y tasa de variación interanual. Años 2011-2014



Fuente: Elaboración propia a partir de las series estadísticas Fundación Estatal

En cuanto al perfil de los beneficiarios de PIF en 2013 y 2014 se observa una mayor utilización por parte de los hombres; no obstante, el porcentaje de hombres descendió más de 16 puntos porcentuales, desde el 82% de 2013 hasta el 66% en 2014, igualmente como consecuencia de la citada Sentencia. Por edad, los Permisos se concentran fundamentalmente entre trabajadores de entre 26 y 45 años (74,3% en 2014).

Respecto al nivel de estudios, en 2014 el 35,5% de los beneficiarios de un PIF tenían estudios primarios, el 29,3% secundarios, el 34,1% terciarios y solo 1% respondía a otras titulaciones. Así mismo, también en 2014 el 7,2% de los PIF tuvo la finalidad de obtener un certificado de profesionalidad, el 46,9% formación reglada y el restante 45,9% otras acreditaciones tales como certificados profesionales.

La mayor parte de los trabajadores que realizaron un PIF se ubican en el sector “otros servicios” siendo los sectores de agricultura y hostelería los menos representados. En cuanto a su distribución territorial se observa una mayor concentración en cuatro CCAA: Andalucía, Cataluña, C. Valenciana, y C. de Madrid, siendo la comunidad andaluza la que aglutina el 38% de los PIF. Por el contrario, algunas comunidades no superan el 3% en los años analizados: Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Extremadura, Navarra, La Rioja y Ceuta y Melilla; aunque es ésta última la región donde se produce el único caso en que se produce un aumento respecto al 2013 pasando de 49 a 108 PIF realizados.

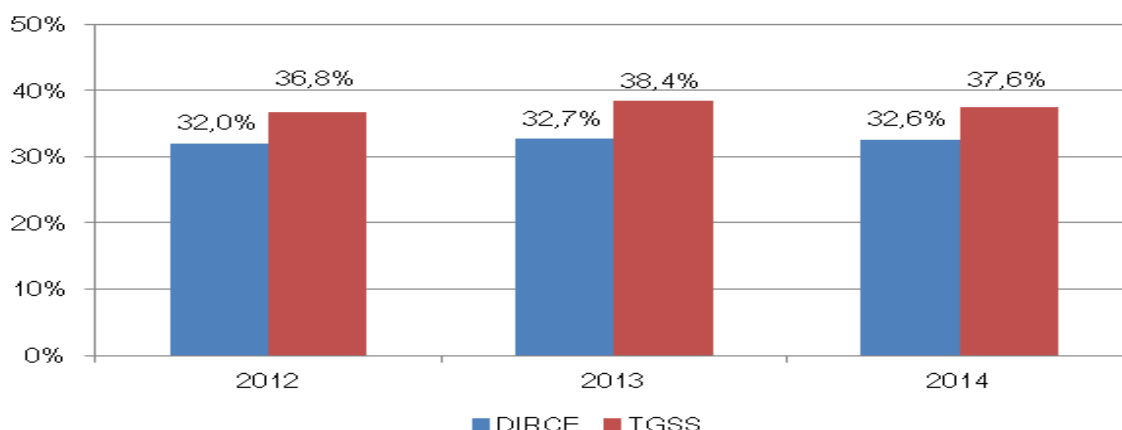
### Cobertura

La cobertura de la iniciativa de demanda sobre el **tejido empresarial** se mide comparando el número de empresas que realizan formación bonificada con el total de empresas que

potencialmente pueden participar en la iniciativa. Las fuentes de información son los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE.

Por tamaño de empresa, la cobertura de empresas de 1 a 9 trabajadores se sitúa en el 33%, mientras que en el tramo de 10 a 49 se eleva al 68% y por encima del 90% en las de más de 250 trabajadores. Según el ámbito territorial se produce una mayor tasa de cobertura en las CCAA de Galicia, Asturias, Murcia, Castilla y León, Cantabria y Extremadura, por encima del 40%, mientras que en Canarias y Cataluña es inferior al 30%.

Gráfico nº 114. Tasa de cobertura empresarial



Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la Fundación Estatal, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social e INE

Por otra parte, la tasa de cobertura de **participantes formados** se mantiene estable en el periodo evaluado, en torno al 28%. La distribución por tamaño de empresas es coherente con la tasa de cobertura empresarial, produciéndose una mayor cobertura en empresas de más de 250 trabajadores, alcanzándose el 34,9% en 2014. Por comunidades autónomas si se observan diferencias notables, desde Castilla La Mancha, Baleares o Madrid que superan el 33% hasta Castilla y León, Ceuta y Melilla con menos del 20%. El mayor incremento interanual se presenta en Canarias, Murcia y Andalucía; por el contrario, el descenso más acentuado se registra en Extremadura, País Vasco y Aragón. El análisis por sector presenta una mayor tasa de cobertura en trabajadores del sector de la construcción e industria, 32,5% y 34,8% en 2014 respectivamente.

En cuanto a las características sociodemográficas la tasa de cobertura es más elevada en hombres (27%) que en mujeres (23,3%). Respecto a la edad, excepto la franja de mayores de 55 años, la tasa de cobertura es superior al 20%, alcanzándose las mayores cuotas en la franja etaria de los 25-44 años (29%).

El análisis de la **multiparticipación** (porcentaje de trabajadores/participantes únicos frente a participantes formados/participaciones) dibuja un escenario similar en ambos años, aunque tres cuartas partes de los trabajadores tuvieron una única participación por año, hubo trabajadores que realizaron 2 o más acciones formativas.

#### Análisis de la ejecución financiera: eficiencia

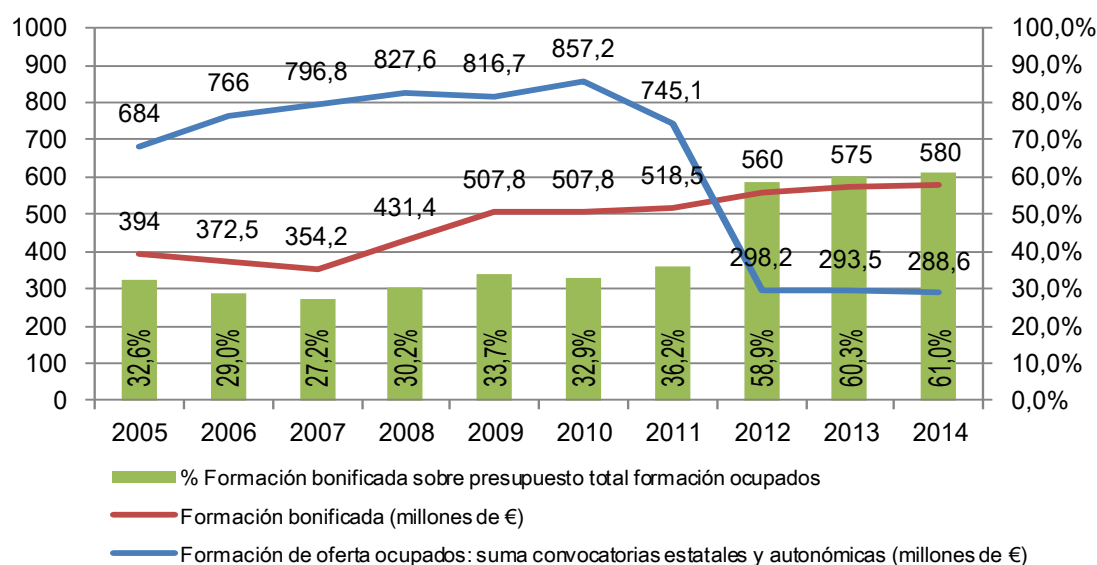
Atendiendo a la evolución del presupuesto destinado a la formación dirigida prioritariamente a ocupados se ha producido desde 2011 un descenso significativo, pasando de 1.431 millones a 951 millones de euros en 2014, siendo sobre todo el elemento más significativo la redistribución y



reparto final de los fondos por iniciativas y partidas; así la formación de oferta (estatal y autonómica) sufrió un descenso del 60% respecto a 2011, por el contrario la formación bonificada ha experimentado un crecimiento sostenido desde 2005 (394 millones de euros) a 580 millones en 2014.

En 2013 el volumen de crédito asignado aumentó sólo un 0,3% respecto al año anterior y en 2014, por primera vez, el crédito asignado fue inferior (-2,1%), situándose por debajo del nivel alcanzado en 2012. La ratio de crédito dispuesto alcanzó su máximo manteniéndose estable en el periodo evaluado.

Gráfico nº 115. Evolución de los fondos destinados a formación bonificada y formación de oferta (suma convocatorias estatales y autonómicas) y % del presupuesto de la formación bonificada sobre el total de formación dirigida a ocupados (2005-2014)

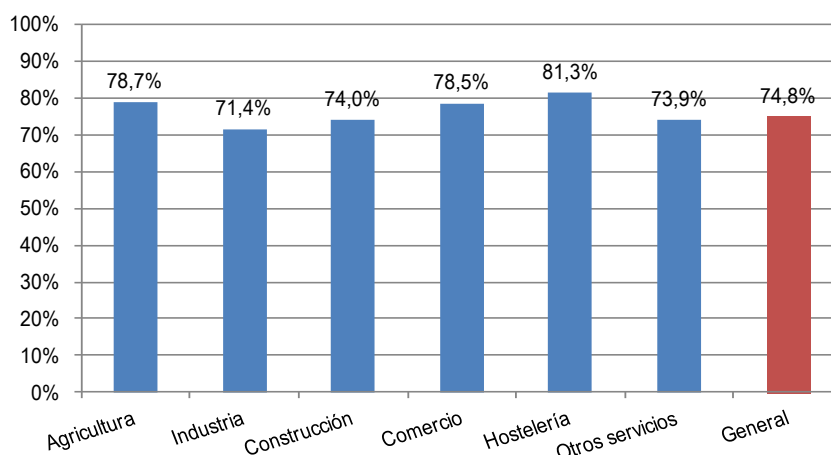


Fuente: Informe de Balance de resultados de la Formación para el Empleo 2014 (Fundación Estatal)

Por sector de actividad, las empresas del sector Otros servicios representan el 44% del crédito dispuesto en ambos años. Son las empresas del sector de Agricultura las que tienen un índice menor de crédito anual dispuesto (2%).

Por tamaño de empresa el crédito dispuesto se concentra en las empresas de 1 a 5 trabajadores con un 20,9% en 2014, dándose más de 20 puntos porcentuales de diferencia con las que menos lo aprovechan, las empresas de 100 a 249 trabajadores. Por sectores es el de hostelería el que hace un mejor uso del crédito y el de industria el que menos lo utiliza.

Gráfico nº 116. Ratio de disposición de crédito asignado, según sector de la empresa (2014)

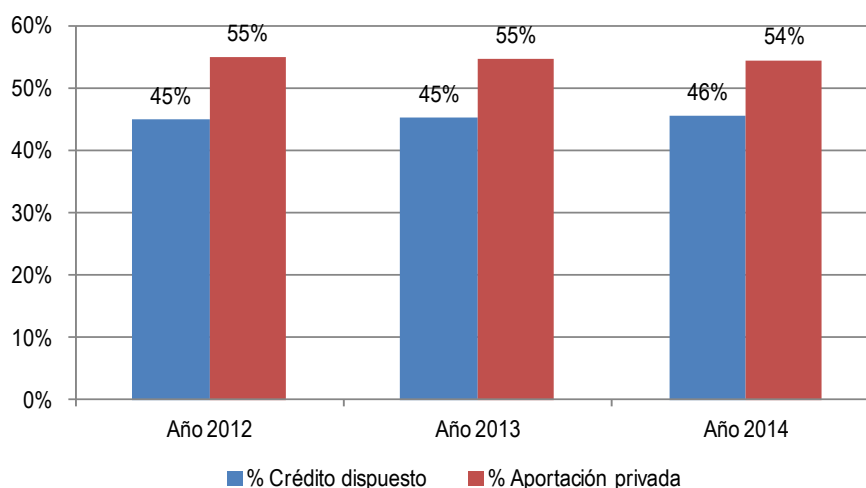


Fuente: Elaboración propia a partir de las series estadísticas Fundación Estatal

En 2013 se produjo un crecimiento significativo de la ratio de crédito conciliado sobre el asignado (10 puntos porcentuales) y un crecimiento menos pronunciado sobre el crédito dispuesto (2 puntos porcentuales); en 2014 la ratio de conciliado sobre dispuesto baja hasta un 87,6%. Destacar también que el porcentaje de empresa formadoras con crédito conciliado se situó en el 85,8% en 2014.

El volumen de financiación total destinado al desarrollo de las Acciones formativas descendió ligeramente en 2013 respecto a 2012 siendo más acusado el descenso en el 2014 (36 millones de euros menos). En el año 2014 igualmente, se produce un incremento del crédito dispuesto (46% frente al 45% del 2013), sin embargo, se produce una leve disminución respecto a la aportación privada (pasando del 55% del 2013 al 54% en 2014).

Gráfico nº 117. Distribución porcentual del coste total de la formación entre crédito dispuesto y aportación privada



Fuente: Elaboración propia a partir del tratamiento de las bases de datos de gestión de la iniciativa

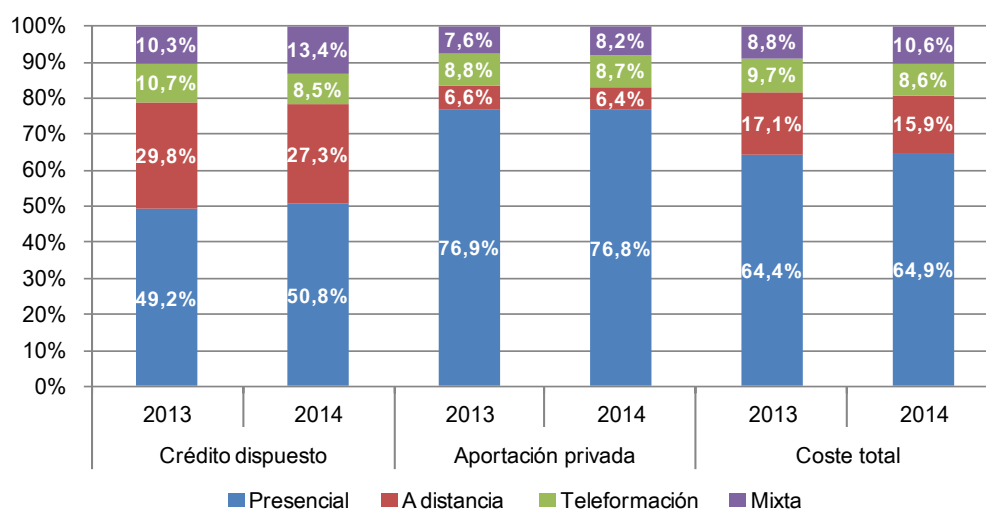
Tal y como se ha expuesto, en 2013 la financiación de Permisos Individuales de Formación se duplicó respecto al año 2012, en el 2014 el número de permisos se redujo un 55%, con su consiguiente reflejo, aunque no proporcional, en términos de financiación. La ratio de disposición

del crédito asignado a PIF por parte de las empresas formadoras revela un alto grado de utilización, alcanzando en 2013 su máximo histórico (98,4%). En términos generales, el aprovechamiento del crédito asignado a PIF ha sido muy alto en todas las comunidades autónomas, superando incluso el 100% en algunas de ellas (Andalucía, Aragón, Canarias, Cataluña, C. Valenciana, Melilla, Navarra y el País Vasco) y alcanzando su mínimo en Asturias (78,6% en 2014).

El importe promedio de los PIF refleja un crecimiento significativo para el conjunto de España con una variación interanual del importe medio del 48% en 2014 y 47% para el 2013 y 2014 respectivamente, el coste medio se incrementó en 2,2 veces. Por tanto, el crecimiento del importe medio de los PIF explica que, en 2014, a pesar de reducirse a más de la mitad el número de permisos respecto a 2013 (-54,8%), la financiación no se haya reducido en la misma proporción (-22,1%).

El análisis de los costes de las acciones formativas muestra como la formación presencial consume 1 de cada 2 euros de crédito dispuesto y más de 3 de cada 4 euros de aportación privada de las empresas, suponiendo casi 2 de cada 3 euros del coste total del conjunto de las acciones formativa. La formación a distancia supone menos del 17% del importe total y tiene un mayor componente de crédito dispuesto que de aportación privada. La teleformación y la mixta se apoyan en mayor medida para su impartición en el crédito dispuesto que en la aportación privada, salvo en el 2014.

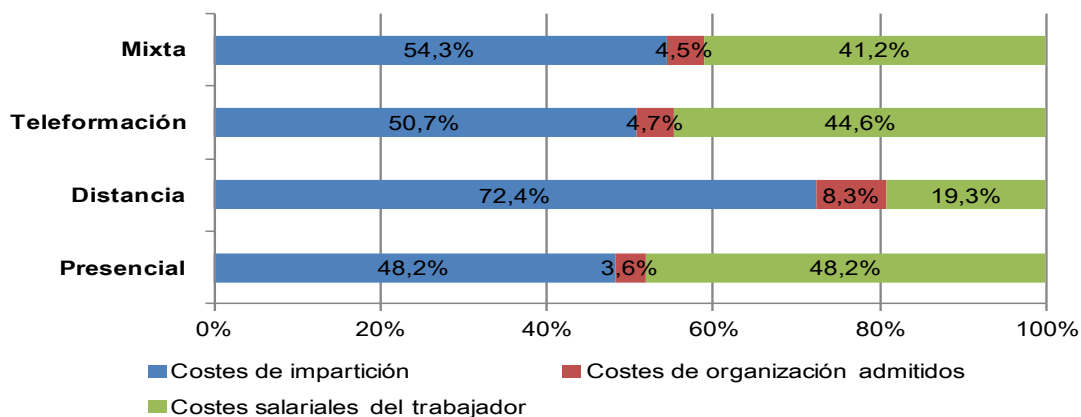
Gráfico nº 118. Distribución porcentual del crédito dispuesto, aportación privada y coste total según modalidad de formación (Años 2013 y 2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos incluidos en Informes de Balance de resultados de la Formación para el Empleo: años 2013 y 2014 (Fundación Estatal)

Desagregando la estructura de costes en función de su concepto (impartición, costes salariales de los trabajadores y organización) se observa como la modalidad a distancia es con gran diferencia donde los costes de impartición, tuvieron un mayor peso relativo en contraposición a los costes salariales. Las modalidades de teleformación y mixta dispusieron de una estructura de costes más equilibrada, pero es en la formación presencial donde los costes de impartición y salariales alcanzan un mismo peso.

Gráfico nº 119. Estructura de costes según modalidad formativa (año 2014)



Fuente: Informe anual 2014 de Formación en las empresas (Fundación Estatal)

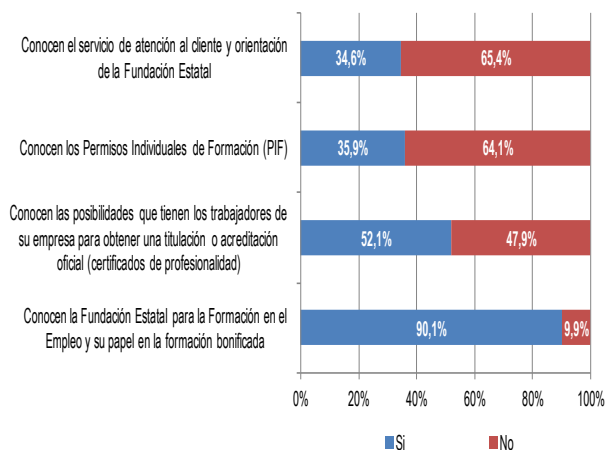
## ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE TRABAJADORES Y EMPRESAS

### Conocimiento de la Iniciativa

El grado de conocimiento de la formación de demanda debe entenderse como el primer condicionante para la participación en la misma.

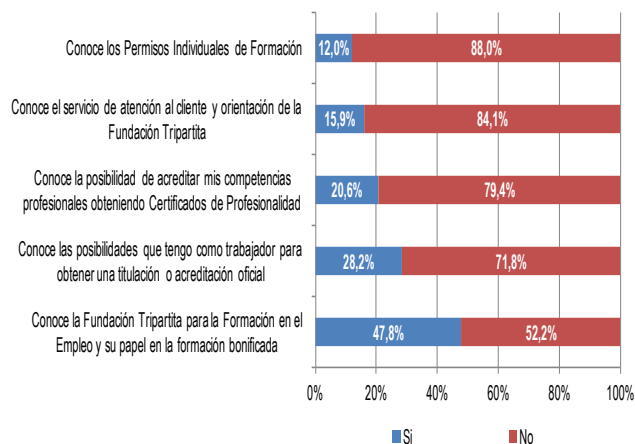
El 90% de los responsables de las empresas participantes afirma conocer la Fundación Estatal y su papel en la formación bonificada; este dato se reduce levemente en empresas de 1 a 9 trabajadores (88%). Los niveles de conocimiento disminuyen sobre aspectos concretos de la iniciativa tales como los certificados de profesionalidad (48%) y los PIF (64%). En el caso de los trabajadores, el grado de conocimiento es inferior en todas las dimensiones descritas, diferencia que se intensifica en el conocimiento de la Fundación Estatal y el rol que ejerce, con una diferencia de 42,3 puntos porcentuales.

Gráfico nº 120. Grado de conocimiento de las empresas participantes sobre la iniciativa de formación de demanda (n=861)



Fuente: Cuestionario a empresas participantes en la iniciativa de demanda

Gráfico nº 121. Grado de conocimiento de los trabajadores participantes sobre la iniciativa de formación de demanda (n=408)



Fuente: Cuestionario a trabajadores formados en la iniciativa de demanda

Existen otros condicionantes que inciden en la participación de las empresas, estas resistencias suelen estar vinculadas al tamaño y el perfil productivo de las mismas. Las PYME y micro-PYME por regla general no disponen de un departamento de recursos humanos, así mismo tienen mayores dificultades para adaptar las cargas horarias y/o sustituir a trabajadores lo que dificulta su formación.

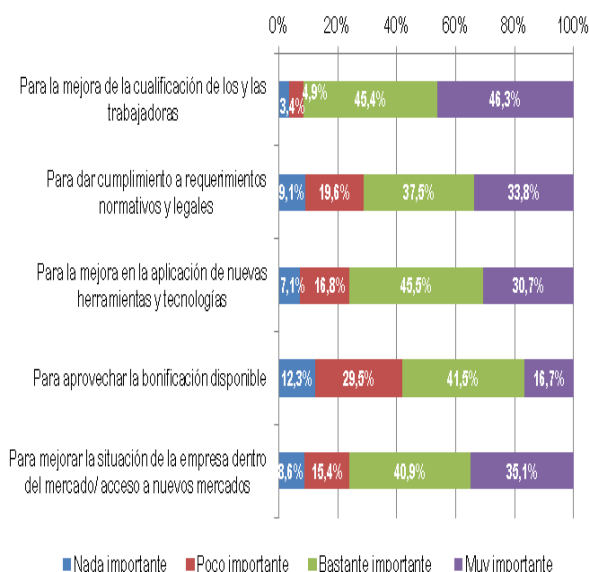
Existen barreras directamente relacionadas con el marco regulador de la iniciativa. Así, el 40% de las empresas que no bonificaron la formación lo hicieron porque ésta no se adaptaba a los requisitos de la iniciativa (requerimientos de horarios, duración, tipología...), el 11,2% aluden a la gestión y trámites requeridos. El 34,5% por haber agotado el crédito. A pesar de ello, se han identificado factores positivos que apuntan a la extensión de la formación, por ejemplo, el 58,2% de las empresas encuestadas realizaron formación no bonificada durante los años objeto de la evaluación, lo que pone de manifiesto la implantación de la formación en las empresas, pero también apunta a ciertas limitaciones de la iniciativa.

Por último, otro factor que incide se vincula a experiencias previas de las empresas participantes, lo que determina el mantenimiento y el abandono, aunque las medidas correctoras establecidas en la gestión, así como el trabajo de difusión e información realizado por la Fundación, han hecho que la participación se haya estabilizado en el periodo objeto del estudio.

Los resultados de las encuestas dirigidas a trabajadores y empresas coinciden en el papel fundamental que ejercen las empresas a la hora de tomar la iniciativa para el desarrollo de acciones formativas de forma unilateral (54%) o con la participación de los trabajadores (44%). La opción de la iniciativa compartida alcanza casi un 40% de respuestas. Los trabajadores sitúan a sus jefes o responsables directos como los impulsores de su participación (54,7%).

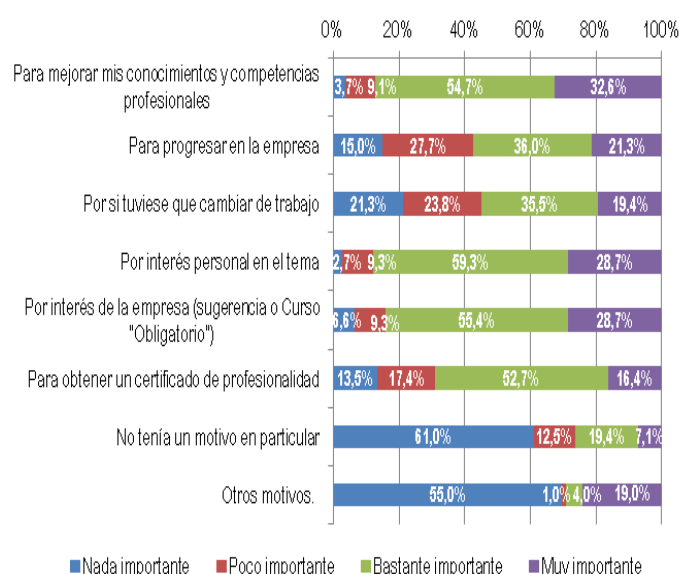
Las empresas señalan la mejora de la cualificación de sus trabajadores como la principal motivación para participar en la formación de demanda (92%), del mismo modo la mejora de conocimientos y competencias profesionales es el factor que determina la participación de los trabajadores (87,3%).

Gráfico nº 122. Motivaciones de las empresas para participar en la formación de demanda (n=861)



Fuente: Cuestionario a empresas participantes en la iniciativa de demanda

Gráfico nº 123. Motivaciones de los trabajadores para participar en la formación de demanda (n=408)



Fuente: Cuestionario a trabajadores formados en la iniciativa de demanda

El grado de conocimiento de los PIF es muy reducido, tan solo el 12% de los trabajadores y 35,9% de las empresas conocen esta figura, aspecto que repercute en su alcance. Los PIF finalizados en 2014 representan el 3,7% del total de acciones formativas desarrolladas en la iniciativa de demanda.

Existen limitaciones en la regulación de su funcionamiento, así pese a que los PIF son concebidos como un derecho del trabajador para su desarrollo personal y profesional, se requiere la aprobación de la empresa para su realización, desvirtuándose así la lógica y la filosofía del PIF. La concesión de estos permisos se ha utilizado frecuentemente como un instrumento de gestión de recursos humanos actuando como un incentivo para promocionar, retener o mejorar las condiciones laborales de ciertos trabajadores, normalmente de categorías más altas y mejor posicionados.

El otro aspecto que limita su extensión está relacionado con las características de la formación, ya que las titulaciones oficiales superan normalmente las 200 horas de dedicación. Por otra parte, el PIF limita la aplicación de la bonificación únicamente a la parte presencial de la formación, lo que tiene también cierto efecto limitante, ya que cada vez más algunas titulaciones se imparten en modalidad mixta. Por último, otro elemento a considerar es la escasa definición de criterios incluidos en el marco regulador.

## CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

### Grado de satisfacción de los trabajadores con la formación realizada

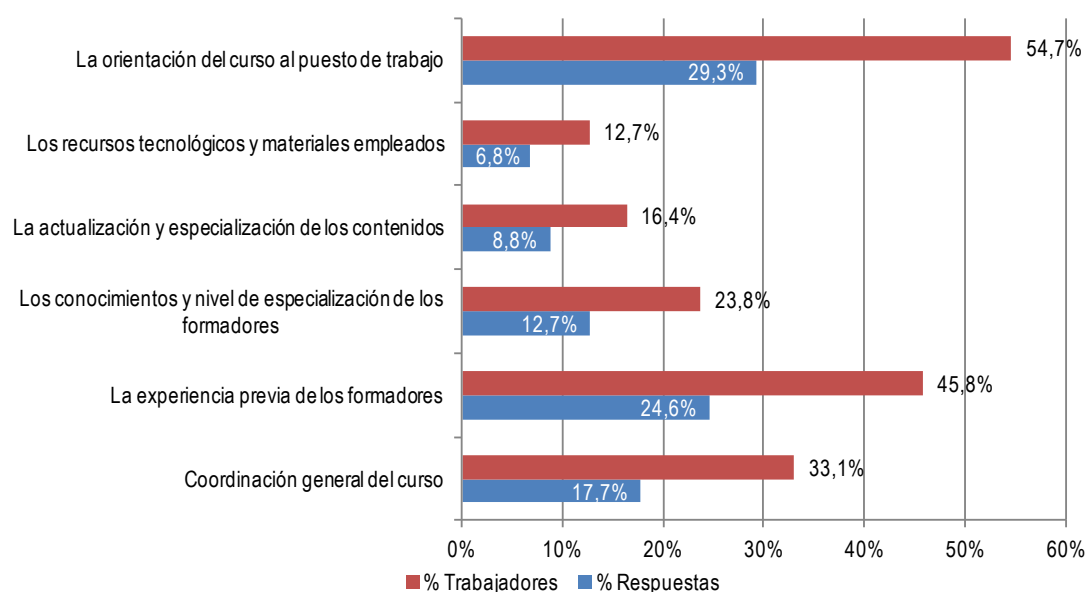
La valoración sobre la satisfacción de los participantes en las acciones formativas se realiza a través de sus opiniones y percepciones, reflejadas en los cuestionarios de evaluación de la calidad que cumplimentan tras su finalización. Una primera cuestión a destacar es la elevada valoración que reciben todos los ítems que incorpora el cuestionario, con una media superior a tres puntos en todos los casos, siendo la escala de 1 a 4. Otro aspecto es la homogeneidad con las percepciones de años anteriores al periodo evaluado.



El grado de satisfacción general alcanza 3,47 puntos. Por ítems, los conocimientos y habilidades del formador son los aspectos mejor valorados, seguidos de la adecuación en el número de alumnos y la correcta organización del curso, con porcentajes en torno al 96% que expresan estar de acuerdo y completamente de acuerdo.

En la encuesta realizada a los participantes se observa que uno de los elementos que más influye en la calidad de las acciones formativas es su orientación y adaptación al puesto de trabajo, el 54,7% de los trabajadores así lo consideran, acumulando el 29,3% de las respuestas. El siguiente factor es la experiencia de los formadores, seguido de la coordinación general de los cursos. Cabe destacar el reducido valor que conceden a los contenidos y recursos tecnológicos y materiales empleados (menos del 20% de los participantes y del 9% de las respuestas).

Gráfico nº 124. Elementos que influyen en la calidad de las acciones formativas según los participantes formados (pregunta multi-respuesta: nº casos=408, nº respuestas=761)

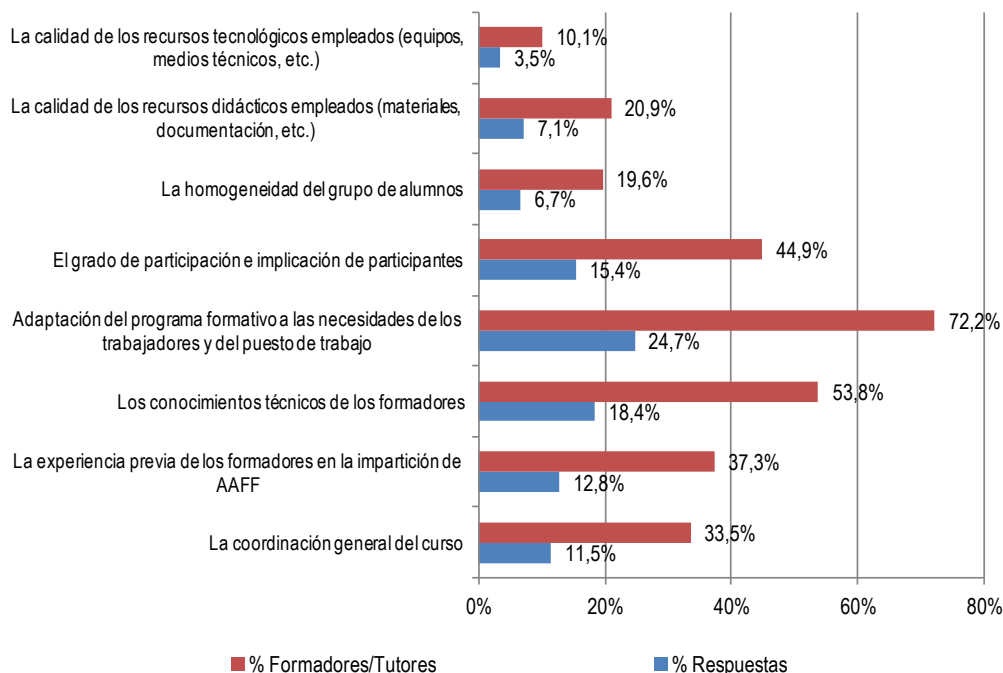


Fuente: cuestionario a trabajadores formados en la iniciativa de demanda.

Al igual que para los trabajadores, para los formadores y tutores encuestados, la adaptación de los programas formativos a las necesidades de los trabajadores y del puesto de trabajo es el elemento que más influye en la calidad de la formación bonificada (72%). También otorgan una gran importancia a la participación e implicación de los alumnos, casi el 45% de los formadores y tutores consideran que es un elemento que influye en la calidad de la formación.

Los tutores y formadores otorgan mayor importancia como elemento de calidad a sus conocimientos técnicos que a su experiencia profesional previa.

Gráfico nº 125. Elementos que influyen en la calidad de las acciones formativas según formadores y tutores (pregunta multi-respuesta: nº casos=158, nº respuestas=462).



Fuente: Cuestionario a formadores y tutores de la iniciativa de demanda

### El perfil de los docentes

Es necesario señalar que la información que se muestra a continuación se circunscribe a una realidad que no es la del conjunto de formadores y tutores que participan en la iniciativa de demanda, ya que sólo ha sido posible llegar los docentes a través de los centros de formación homologados por el SEPE. Por tanto, se trata de una aproximación parcial circunscrita a los formadores y tutores vinculados a este tipo de centros de formación.

Tabla nº 118. Datos generales de los docentes que responden a la encuesta

<b>Sexo</b>	59,5% hombres y 40,5% mujeres
<b>Edad en 2016 (promedio)</b>	44,1 años
<b>Nivel de estudios</b>	Estudios superiores (universitarios): 70,3% Estudios superiores (grado superior FP): 13,9% Estudios secundarios post obligatorios (bachillerato, grado medio FP, etc.): 12,0% Estudios secundarios obligatorios o menos: 3,7%
<b>Años de experiencia en 2016 (promedio y desviación típica)</b>	13,7 años de experiencia (desviación típica 8,8)
<b>Años objeto de estudio en los que participaron en la iniciativa</b>	Año 2013: 7,6% Año 2014: 22,8% Ambos años: 69,6%
<b>Continúan ejerciendo de formadores</b>	91,1% siguen desempeñando labores de formativas en el ámbito laboral

Fuente: Cuestionario a formadores y tutores de la iniciativa de demanda.

Los docentes disponen de un nivel de estudios y de competencias para la impartición de la formación relativamente alto: el 95% de los que respondieron al cuestionario cuentan con formación o capacitación específica en el ámbito docente. Para casi el 40% de los docentes la formación es su actividad principal, mientras que el 60% restante compagina la formación con otra actividad. Entre estos últimos, algo más de la mitad son formadores/tutores a tiempo parcial y el

resto se considera ocasional. El 45,6% son trabajadores por cuenta ajena, mismo porcentaje que de trabajadores autónomos.

Así mismo hay que destacar que los siguientes perfiles de docentes de demanda: docentes que compensan la estacionalidad de la formación de demanda con su participación en la formación subvencionada (oferta y desempleados fundamentalmente); docentes especializados en formación para empresas que no necesariamente ha de estar bonificada; otros docentes “estrella” que imparten formaciones sobre materias transversales muy sujetas a modas...etc.

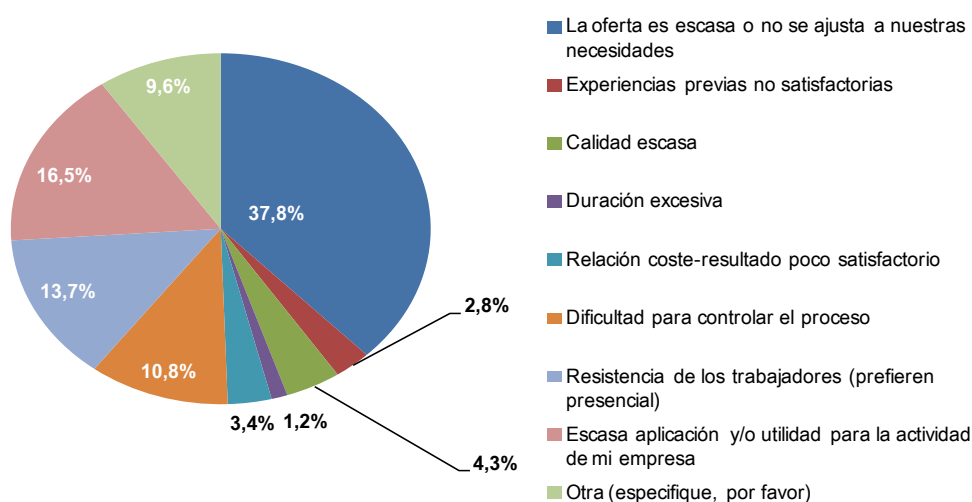
### Análisis específico de la modalidad de teleformación

Para el análisis específico de la modalidad de teleformación se han llevado a cabo dos estudios de casos, uno relativo a una entidad bancaria y el otro perteneciente a una multinacional del sector de electrodomésticos. A través del estudio de ambos casos se han analizado aspectos como son los condicionantes al acceso, los niveles de participación, interactividad entre tutores y participantes, las plataformas tecnológicas y la eficiencia.

La teleformación ofrece a las empresas nuevos recursos de formación que son atractivos, ya sea por su flexibilidad y adaptabilidad como por motivos económicos, ya que en términos globales, los costes son menores que en la modalidad presencial. En 2014 se realizaron 45.041 acciones formativas en modalidad de teleformación (12% sobre el total de las acciones bonificadas realizadas); el incremento de las AAF de teleformación ha mantenido una tendencia similar al resto de las modalidades, a excepción de la formación a distancia, que ha sufrido una disminución de más de tres puntos en este mismo periodo.

¿Pero a qué puede deberse este limitado desarrollo de la teleformación? El primer dato a tener en cuenta es que el 64,8% de las empresas consultadas no ha realizado acciones de teleformación en 2013 y 2014. La principal razón aludida es la escasa oferta formativa y las dificultades de ajuste a sus necesidades (38%) y en segundo lugar a la escasa aplicación y/o utilidad (16%).

Gráfico nº 126. Razones por las que las empresas no realizan acciones de teleformación (empresas que no realizan teleformación: nº = 558)



Fuente: cuestionario a empresas participantes en la iniciativa de demanda

Sin embargo, los expertos consultados en el proceso de esta evaluación contradicen estas afirmaciones a partir de tres ideas:

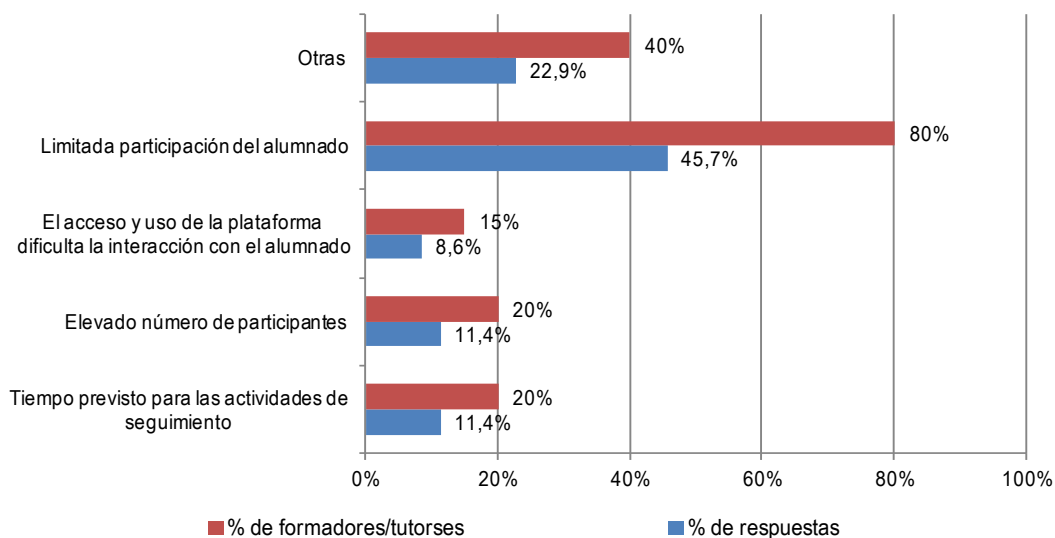
- Actualmente, los medios y recursos digitales disponibles permiten desplegar un gran abanico de posibilidades en diversos formatos a coste relativamente reducido.
- La calidad de la formación depende del planteamiento de la formación y no de la modalidad de impartición. La calidad queda garantizada cuando se plantean objetivos, medios y recursos pedagógicos adecuados, independientemente de la modalidad en la que se imparta.
- Los elementos que definen la calidad, independientemente de la modalidad de impartición, dependen en gran medida de la inversión en los recursos pedagógicos, siendo fundamental el papel de los tutores.

Otro de los factores señalados por las empresas y el resto de los agentes, es la resistencia de los trabajadores a cursar acciones formativas de teleformación y su preferencia por las modalidades presenciales. Las razones apuntadas son la brecha digital o los déficits de alfabetización informática, así como la limitada participación y compromiso por parte de los trabajadores.

La resistencia de los trabajadores parece que se encuentra más condicionada por factores tales como el horario en que se realizan, ya que la flexibilidad horaria que permite la teleformación, parece “invitar” a que la dedicación a la formación se traslade fuera del horario laboral.

Un aspecto sobre el que parecen coincidir los agentes consultados es la escasa calidad de la teleformación y el papel fundamental que juegan los formadores/tutores que deben asumir el papel de mediador en el proceso de aprendizaje, proporcionando apoyo a los participantes y fomentando la interacción entre los demás alumnos, orientando y evaluando el aprendizaje. Sobre este particular, destacar que la calidad no depende únicamente de los tutores, ya que la principal dificultad que los tutores ponen de manifiesto es la limitada participación del alumno, razón señalada por el 80% de los docentes que responden a esta pregunta y que concentran el 45,7% de las respuestas recogidas.

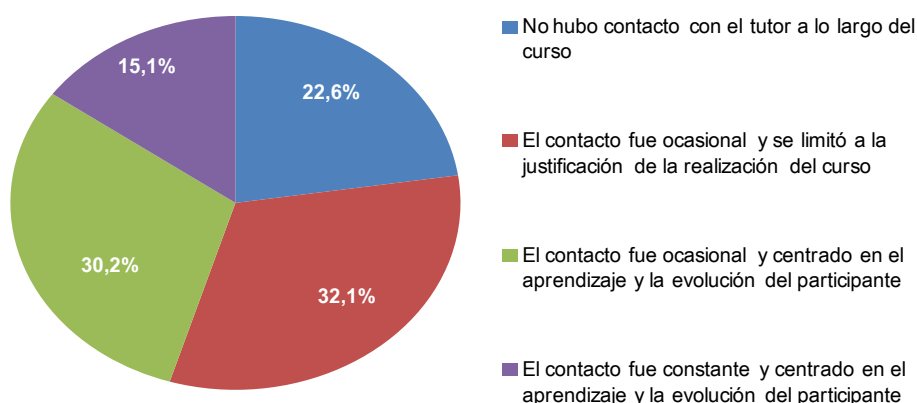
Gráfico nº 127. Dificultades percibidas por los docentes durante el desarrollo de acciones de teleformación (pregunta multi-respuesta: nº casos=20, nº respuestas=35)



Fuente: Cuestionario a formadores y tutores de la iniciativa de demanda

Los resultados de la encuesta a trabajadores confirman el escaso protagonismo de los tutores durante el proceso formativo caracterizado por una relación con el alumnado poco centrada en el aprendizaje. Tan solo el 15% de los participantes mantuvo un contacto constante con el tutor.

Gráfico nº 128. Relación con los tutores por parte de los participantes (n=53)



Fuente: Cuestionario a trabajadores formados en la iniciativa de demanda

Otros factores que pueden desincentivar su participación son: la obligatoriedad y/o voluntariedad del curso y la percepción del trabajador sobre su relevancia y aplicabilidad en el puesto de trabajo y el tiempo previsto para la realización de la formación y el horario.

Los tutores y los trabajadores formados valoran en general de forma positiva las plataformas tecnológicas. Dentro de los aspectos más destacados se sitúa la facilidad de acceso y uso de la plataforma y la fluidez en la navegación. Los dos casos analizados ilustran la diversidad y variabilidad de las plataformas y su importancia respecto al papel desempeñado por los tutores en el proceso de aprendizaje; igualmente los expertos consultados establecen tres tipos de teleformación en función del grado de interacción:

- Autoformación: a partir de un planteamiento inspirado en la modalidad a distancia, es el modelo que menor nivel de interacción conlleva. Se basa en el acceso del alumnado a contenidos predefinidos y una guía docente, reduciendo el papel de tutor a la disposición de un Centro de Atención al Usuario (CAU).
- Tutoría-feedback: el planteamiento pedagógico se centra en más en los contenidos que en el proceso formativo; existe interacción, normalmente individualizada, reservando al tutor un rol más reactivo que proactivo, limitado a resolver dudas y consultas y al seguimiento de los hitos previstos.
- Proceso interactivo: es el mismo proceso formativo el que se sitúa como eje central, utilizando distintas herramientas para impulsar el aprendizaje y dinamizar el grupo, el tutor guía el proceso y fomenta la participación.

En el caso de la formación bonificada analizada parece que el tipo más frecuentes utilizado es el de “tutoría feedback”; este modelo puede ser útil en determinadas circunstancias como son formaciones breves, y con objetivos concretos, pero no es una solución válida para un amplio espectro de las necesidades de formación de las empresas.

En 2014 el número de acciones formativas realizadas en modalidad de teleformación se situó en 45.041, con 357.734 participantes y 11,81 millones de horas de formación, cifras muy similares al 2013.

Tabla nº 119. Acciones formativas, participantes formados y horas realizadas en modalidad de teleformación (valor absoluto y porcentaje sobre totales anuales)

Año	Acciones realizadas		Participantes formados		Horas realizadas	
	VA	% sobre total anual de AAF	VA	% sobre total anual de participantes formados	VA	% sobre total anual de horas realizadas
2013	44.722	12,2	351.669	10,9	11.687.806	14,2
2014	45.041	12,2	357.734	10,9	11.810.531	14,8

Fuente: Elaboración propia a partir de las series estadísticas Fundación Estatal

La mayor parte de las acciones de teleformación fueron de tipo genérico (64-65%), unos 17 puntos porcentuales más que en la formación presencial. La formación se ha concentrado en cinco familias profesionales: Informática y comunicación (22%), Administración y gestión (21,4%), Formación complementaria (18,1%), Comercio y marketing (10,9%) y Seguridad y medio ambiente (10%).

Respecto a la duración media de horas por participantes se ha pasado de 37,3 horas/participante en 2008 a 33 horas/participante en 2014. El tiempo de dedicación real para el desarrollo de las acciones de teleformación se aproxima en la mayor parte de los casos a la duración estimada; el 75% de los trabajadores así lo manifiestan y solo el 11,3% señala que fueron necesarias más horas de la previstas.

## EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN BONIFICADA

### Los efectos de la formación sobre los trabajadores: desarrollo profesional, empleabilidad y condiciones laborales

La información recogida apunta al impacto positivo en términos de adquisición de competencias y conocimientos relacionados con el puesto de trabajo; más del 75% de los trabajadores manifiestan que ha contribuido a su cualificación profesional, y el 80% de las empresas también así lo manifiestan. El 75% de los trabajadores y el 78% de las empresas consideran que ha contribuido a la mejora del desempeño profesional, así como a la adaptación al desempeño de nuevos puestos y/o tareas (59,5% de las empresas y 57,3% de los trabajadores). Las empresas valoran positivamente el papel de la formación en cuanto a la adaptación a los cambios tecnológicos y normativos de sus sectores de actividad.

Respecto a la contribución de la formación a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores, entendiendo esto por su capacidad para mantener y/o cambiar el empleo, así como aumentar las probabilidades de encontrar uno nuevo, las percepciones de los agentes son muy distintas, aunque coinciden en atribuir a la formación un impacto escaso sobre el mantenimiento del empleo; algo más de un tercio de los trabajadores consideran que la formación contribuye bastante o mucho a mantener su empleo, el 50% de las empresas también lo manifiestan. Respecto a las posibilidades de encontrar un nuevo empleo, el 54% de los trabajadores encuestados consideran que el impacto de la formación en este sentido es poco o nulo, sin embargo, se muestran mucho más optimistas al referirse a la contribución de la formación a su desarrollo profesional, el 75% lo valoran de forma positiva.

Las valoraciones de los trabajadores apuntan a una muy escasa contribución de la formación a la mejora de las condiciones laborales: más del 80% considera que no ha contribuido en nada a mejorar su horario laboral, su salario o su tipo de contrato. En torno a la promoción interna son



algo menos pesimistas, un 62% considera que la formación no ha contribuido a la mejora de la categoría profesional, elevando algo más el porcentaje de aquellos que le confieren algún tipo de contribución.

A modo de síntesis, en lo relativo a los efectos de los trabajadores, la formación bonificada ha tenido un escaso impacto en términos de empleabilidad y un impacto casi nulo en la mejora de sus condiciones laborales (salario, horario, contrato y promoción). Por el contrario, empresas y trabajadores consideran que la formación realizada sí ha tenido cierto impacto en el desarrollo y desempeño profesional, a través de la mejora de los niveles de cualificación y la adquisición de conocimientos.

Gráfico nº 129. Contribución de la formación a la mejora de la cualificación profesional

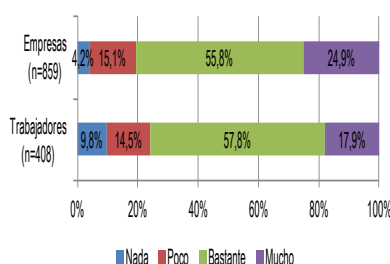


Gráfico nº 130. Contribución de la formación al desempeño profesional de los trabajadores

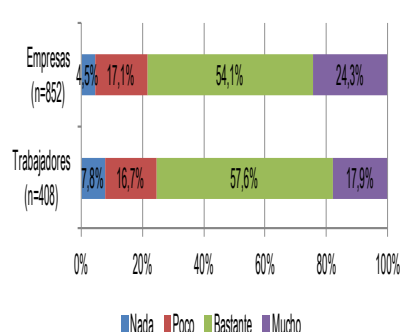


Gráfico nº 131. Contribución de la formación a la adaptación a nuevos puestos/tareas

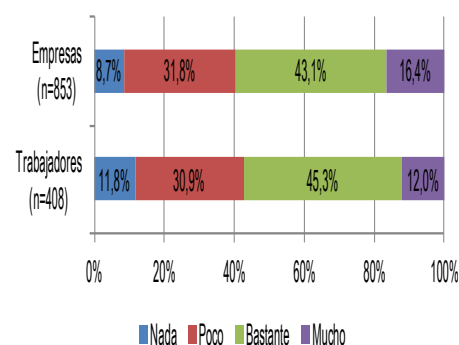


Gráfico nº 132. Mejora en la adaptación a cambios tecnológicos y nuevas herramientas necesarias en la empresa.

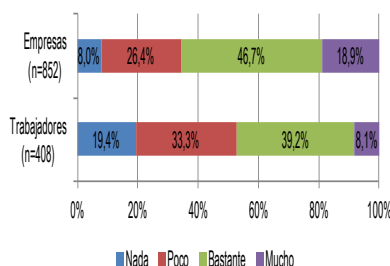


Gráfico nº 133. Mejora en la adaptación a nuevas normativas y requerimientos técnicos de la empresa.

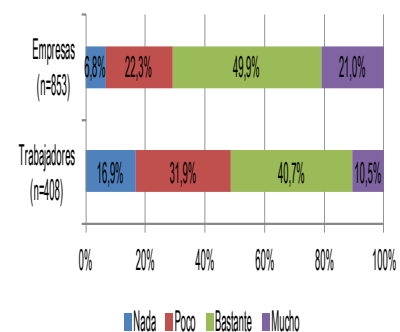


Gráfico nº 134. Contribución de la formación al mantenimiento del empleo

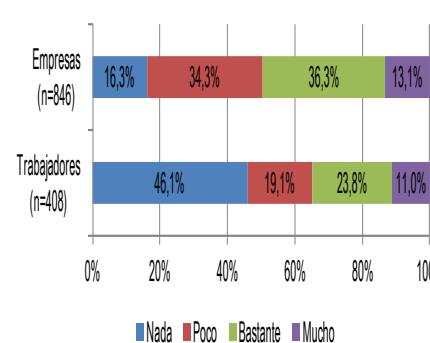


Gráfico nº 135. Contribución de la formación a mejorar las posibilidades de encontrar un nuevo empleo

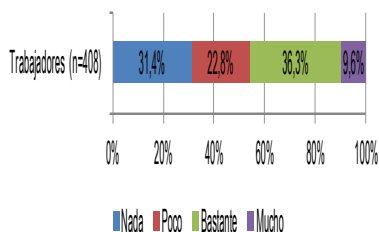


Gráfico nº 136. Contribución de la formación al desarrollo profesional de los trabajadores

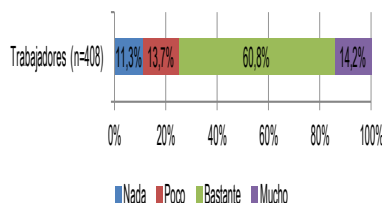
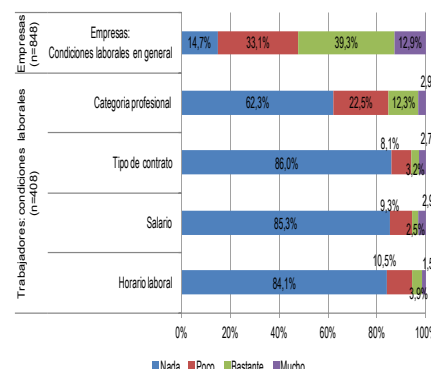


Gráfico nº 137. Contribución de la formación recibida a la mejora de las condiciones laborales



Fuente: Cuestionario a empresas formadoras y a trabajadores formados en la iniciativa de demanda

**Efectos de la formación bonificada en las empresas.** Las empresas consultadas respecto a la contribución de la formación a la mejora de la competitividad atribuyen un mayor impacto (65%) que los trabajadores (52%). Así mismo, consideran que la formación contribuya al incremento de los empleados y a la mejora de la organización del trabajo, entendiendo por esto la mejora de los procesos de coordinación y organización dentro de la empresa.

Una mayoría significativa de empresas, casi el 80%, valora de forma positiva la contribución de la formación a la mejora de la calidad de sus servicios y/o productos junto a una mejora respecto a la satisfacción de los clientes.

En cuanto al acceso a nuevos mercados un 56% de las empresas consideran que sí tuvo impacto, mientras que el 70% de los trabajadores opinan que fue poco o nulo.

Respecto a la valoración que hacen las empresas en cuanto al incremento de la cultura de formación en sus organizaciones, casi un 80% consideran que la formación realizada contribuye bastante o mucho a ello, siendo éste el elemento al que atribuyen más impacto.

La mayor parte de los trabajadores no perciben la contribución de la formación a la mejora del clima laboral y a la generación de redes profesionales. Sobre el primer aspecto, casi el 60% ve poca o ninguna relación, mientras que para el 70% la formación dista de ser un aspecto clave que influya en la generación de oportunidades de colaboración con otros profesionales. Sin embargo, la información cualitativa sí apunta a la incidencia de la formación en el clima laboral, sobre todo en empresas de gran tamaño.

Gráfico nº 138. Contribución de la formación a la mejora de la competitividad de las empresas

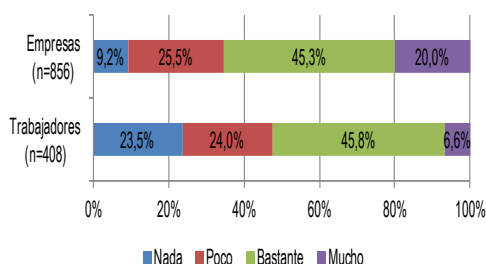


Gráfico nº 139. Contribución de la formación a la mejora de la productividad de los empleados

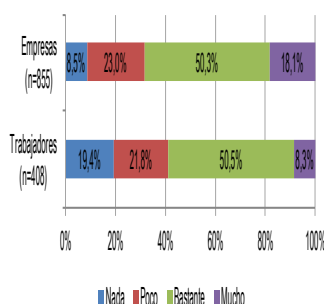


Gráfico nº 140. Contribución de la formación a la mejora de la Organización del trabajo

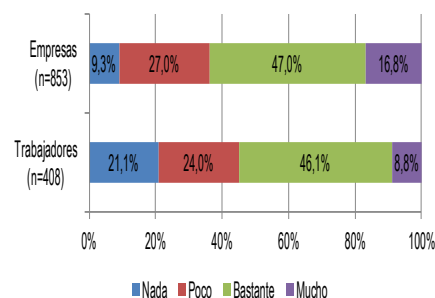
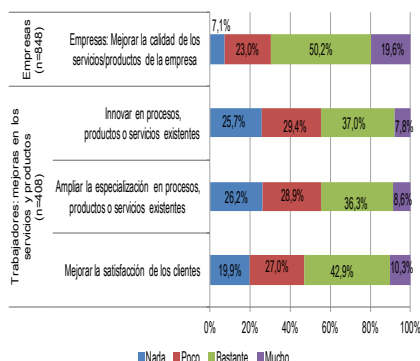


Gráfico nº 141. Contribución de la

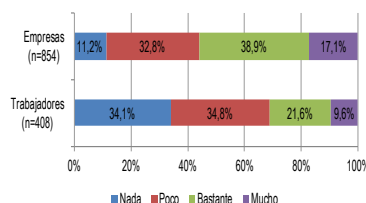
Gráfico nº 142. Contribución de la

Gráfico nº 143. Contribución de la

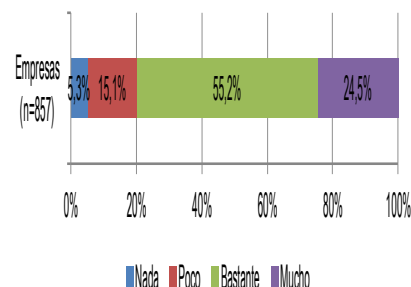
formación a la mejora de la calidad de los servicios y productos ofrecidos por las empresas



formación a mejorar el acceso de la empresa a nuevos mercados



formación a extender la cultura de formación en la empresa



Fuente: Cuestionario a empresas formadoras y a trabajadores formados en la iniciativa de demanda.

## EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN BONIFICADA: LOS CAMBIOS PROPICIADOS POR LAS ACCIONES FORMATIVAS REALIZADAS

**La aplicación de la formación impartida.** En relación al ajuste de la formación realizada a las necesidades de las empresas y trabajadores, la percepción de ambos agentes es muy positiva, en todos los casos la suma de las opciones positivas se sitúa por encima del 80%. El grado de aplicabilidad de los aprendizajes adquiridos al puesto de trabajo se sitúa igualmente en un porcentaje elevado de opiniones positivas (83% de respuestas positivas); igualmente en lo que se refiere a la utilidad de la formación, el 85% de las empresas así lo manifiestan.

Un 83% de los trabajadores encuestados obtuvo bastante o mucho apoyo de sus jefes y responsables directos para aplicar los conocimientos en el puesto de trabajo y dispuso de recursos y oportunidades suficientes para aplicar lo aprendido a su trabajo (82%). Desde la perspectiva de las empresas existen otras dimensiones también a tener en cuenta como son el tiempo que implica la aplicación de los aprendizajes, siendo este un factor relevante, así como el coste necesario para su aplicación o el cambio de prioridades.

**Los cambios propiciados por las acciones formativas.** El porcentaje de trabajadores que declaran que la realización de la formación ha tenido como consecuencia algún cambio en relación con su trabajo asciende al 15%, dato que se sitúa en un punto intermedio entre los resultados obtenidos en la evaluación del ejercicio 2009 y la de los años 2010-2012. Las empresas se muestran mucho más optimistas, el 63,5% consideran que la formación ha generado algún cambio o mejora en su empresa, dato que se sitúa muy por encima del obtenido en la evaluación de 2010-2012, donde el porcentaje de empresas que declararon algún cambio alcanzaba el 14,1%.

Las empresas son las que valoran de forma más positiva la intensidad del cambio derivado de la formación bonificada sobre aspectos como la organización en el trabajo y la mejora sobre la calidad del servicio y/o producto que ofrecen. Por el contrario, los trabajadores consideran que el cambio derivado de la formación se produce más intensamente en torno a la mejora de su rendimiento en el puesto de trabajo.

Respecto a los cambios propiciados por la formación realizada en la situación de los trabajadores dentro de la empresa, son los trabajadores los que indican que se produjeron en mayor medida en relación a sus funciones y tareas, que sobre la mejora de sus condiciones laborales. En menor medida respecto a la actualización de la empresa para mantener su competitividad.

Comparando los resultados obtenidos en esta evaluación con respecto a la de los ejercicios 2010-2012, los datos demuestran una evolución positiva en todos los aspectos valorados por los trabajadores, excepto el relativo a la calidad del servicio/producto. Por el contrario, entre las empresas los resultados se mantienen estables, pero disminuye de forma significativa respecto al rendimiento de los trabajadores.

Tabla nº 120. Valoración de los trabajadores respecto a la intensidad de los cambios derivados de la formación bonificada impartida: comparación de resultados de la evaluación actual (2013 y 2014) y evaluación de los ejercicios 2010-2012

Aspectos valorados		Suma porcentaje respuestas "bastante" y "mucho" evaluación ejercicios 2013 y 2014	Suma porcentaje respuestas "bastante" y "mucho" evaluación ejercicios 2010-2012	Variación respecto a evaluación anterior
Valoraciones de los trabajadores	Aumentó el rendimiento de su trabajo	82,5%	65,7%	16,8%
	Mejóro la organización del trabajo	84,1%	56,7%	27,4%
	Mejoraron sus condiciones laborales	52,4%	35,8%	16,6%
	Aumentaron sus funciones y tareas	57,1%	41,8%	15,3%
	Mejóro la calidad del servicio/producto de su empresa	68,3%	73,8%	-5,5%
	La empresa pudo actualizarse para mantener su competitividad	65,1%	64,2%	0,9%
	La empresa pudo cumplir nuevas obligaciones legales	52,4%	32,0%	20,4%
Valoraciones de las empresas	Aumentó el rendimiento en el trabajo	64,4%	82,3%	-17,9%
	Mejóro la organización del trabajo	75,7%	77,7%	-2,0%
	Mejóro la calidad del servicio/producto	81,3%	77,7%	3,6%

Fuente: Cuestionario a trabajadores formados en la iniciativa de demanda y evaluación de la formación bonificada: ejercicios 2010-2012

## 7.4 Conclusiones

El marco normativo del RD. 395/2007 ha permitido la extensión y generalización de la iniciativa de demanda facilitando un crecimiento significativo de la participación de empresas y trabajadores en la formación bonificada, fundamentalmente gracias a la incorporación de las PYME. Así mismo, la formación bonificada se ha convertido en la iniciativa más relevante del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en términos económicos, modificando la orientación del mercado de la formación dirigida a trabajadores ocupados. En los años 2013 y 2014 se produce un estancamiento en términos de participación y un ajuste del alcance de la formación que permite considerar el agotamiento de la etapa de crecimiento sostenido de la iniciativa. Los perfiles de las empresas formadoras y participantes formados no varían de forma sustancial respecto a años anteriores ya que la participación se concentra en el sector servicios y en un grupo reducido de CCAA y el grado de cobertura aumenta a medida que lo hace el tamaño de empresa.

Los resultados de la iniciativa de demanda destacan más por la extensión y consolidación de la cultura de la formación en las empresas, que por la calidad y el impacto de la formación impartida. En términos de adecuación de la formación impartida a las necesidades de empresas y trabajadores se han producido mejoras que se materializan más en un proceso de ajuste de las acciones formativas que de identificación de necesidades formativas en las empresas. La formación bonificada tiene efectos limitados sobre empresas y trabajadores, sin embargo, se percibe cierta mejora en el impacto directo de la formación impartida sobre aspectos estrechamente vinculados al puesto de trabajo, así como su contribución a la mejora del desempeño profesional, la calidad de los servicios ofrecidos y la competitividad de la empresa.

El conocimiento de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y de la iniciativa de demanda ha aumentado entre las empresas gracias a la labor de comunicación desarrollada, lo que ha permitido, aunque con excepciones notables, mejorar la calidad de la participación de las empresas y trabajadores en la formación bonificada. Las entidades organizadoras mantienen un papel importante dentro de la iniciativa, especialmente vinculado a la participación de las PYME, en el que prevalece su rol de impartidoras y gestoras de la formación.

Dentro de la iniciativa existe un perfil de docente altamente cualificado para desarrollar formación dirigida a empresas, tanto por sus competencias profesionales, que combinan especialización y experiencia en formación, como por su grado de conocimiento en las materias sobre las que desarrolla su actividad docente. La interacción entre docentes y alumnos es un elemento diferenciador de la calidad de la formación y el reto a abordar en la modalidad de teleformación.

Los módulos económicos aplicables a la modalidad de teleformación no incentivan su desarrollo dentro de la formación bonificada y limitan la configuración de una oferta más amplia y de calidad. En este sentido, la cuantía del módulo económico máximo aplicable se adapta en mayor medida a un modelo de teleformación inspirado en la modalidad a distancia, con bajos niveles de interacción, que, a un modelo más próximo a la presencial, que ofrece mayor interacción, dedicación del personal docente intensa, diversidad de recursos, y un menor número de participantes por grupo.

Finalmente, el diseño y el funcionamiento de los Permisos Individuales de Formación distorsionan su filosofía, limitan su extensión y producen inequidades en su acceso y disfrute en función del perfil de los trabajadores, concentrando una gran cantidad de recursos del sistema en un número reducido de beneficiarios, siendo esta cantidad de recursos mayor cuanto mayor es el nivel salarial de los beneficiarios. Su diseño dirigido exclusivo a la formación presencial no se ajusta a las necesidades de los trabajadores ocupados que optan normalmente por modalidades no presenciales más compatibles con sus horarios y posibilidades de dedicación.

## 7.5 Recomendaciones

- a) Es recomendable continuar y reforzar la información sobre el funcionamiento de la formación bonificada con el fin de minimizar los efectos de la transición a la nueva etapa en la participación de las empresas y trabajadores, así como en la gestión de la formación impartida.

Los instrumentos de comunicación e información de la página Web de la Fundación, así como las actividades en las que participan los responsables de la Fundación y gestores de la iniciativa son muy bien valorados por las empresas, entidades organizadoras y profesionales del sector, siendo necesario potenciarlos y reforzarlos durante la etapa de transición e inicio de una nueva, especialmente teniendo en cuenta que con la iniciativa ya consolidada, la demanda de información de agentes y profesionales superaba a la oferta.

- b) Considerando la incidencia que tienen sobre la calidad de la formación impartida, se considera necesario actualizar los módulos económicos máximos y su configuración, adaptándolos a la realidad del mercado de la formación y su evolución.

Se recomienda estudiar la actualización del módulo aplicable a la formación presencial, con el fin de incentivar el desarrollo de formación de nivel superior y de carácter específico. Así mismo diseñar un sistema de módulo específico para la modalidad de teleformación que incentive el desarrollo de una oferta más amplia y de mayor calidad; se trataría de diseñar un módulo económico máximo que se aproximase en su cuantía al aplicable en la modalidad presencial, aumentándolo a medida que la teleformación incorpore al proceso y la metodología de aprendizaje más elementos de participación, implicación y dinamización de docentes y alumnos.

- c) Es necesario replantear aquellos elementos del sistema que derivan en una oferta de teleformación escasa y de baja calidad, fomentando modelos que faciliten la interacción entre alumnado y docentes que mejoren la calidad de la formación impartida bajo esta modalidad.

Es necesario potenciar el rol del personal docente (tutores) que ha de procurar ser más proactivo dinamizando e impulsando el ritmo de aprendizaje del grupo; sería necesario rebajar el número máximo de participantes por tutor para aproximarlos al de la formación presencial; mayor exigencia de participación a los alumnos y por tanto un seguimiento del aprendizaje.

- d) Como actores clave del proceso formativo y de la configuración de la oferta dirigida a las empresas resulta aconsejable mejorar el conocimiento en torno a los docentes (formadores y tutores) que participan en la formación programada por las empresas.

Se considera conveniente analizar de forma periódica el perfil de los docentes que participan en la iniciativa, entendiéndose como un indicador de calidad en la medida en que el sistema sea capaz de atraer para sí a los perfiles más adecuados para impartir formación a las empresas. Sería conveniente contar con un registro de tutores/formadores.

- e) Para mejorar la adecuación de la formación bonificada a las necesidades de las empresas, trabajadores y sectores productivos, el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral deberá generar información sobre los retos, las tendencias y las necesidades de formación que a medio y largo plazo tendrán los sectores y las empresas, especialmente las PYME.

El artículo 4 de la Ley 30/2015 establece que el desarrollo de la “función permanente de prospección y detección de necesidades formativas individuales y del sistema productivo” se apoyará en el desarrollo de una metodología y herramienta de análisis prospectivo, la potenciación de las iniciativas de detección de necesidades y la identificación de las carencias y necesidades formativas concretas de los trabajadores. Estas herramientas que han de generar los inputs para la elaboración del escenario plurianual han de contar con la participación de los agentes: organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las comunidades autónomas, las estructuras paritarias sectoriales y las organizaciones intersectoriales representativas de autónomos y de la economía social. En este sentido es necesario que la detección de necesidades garantice el carácter prospectivo y propositivo, tenga carácter específico y sectorial, minimizando aspectos más transversales, centrándose en el núcleo competencial más específico de cada sector. Que se desarrolle de forma ágil e incorpore a los agentes necesarios y por último que resulte de utilidad para los agentes, delimitando las características de los productos en los que se materializa (metodología común y contenidos mínimos) y su periodicidad, así como prever su difusión entre los agentes a los que se dirige esta información.

- f) La figura de los PIF exige una reflexión conjunta por parte de los agentes implicados y la toma de una decisión orientada a hacer coherente su conceptualización y su funcionamiento. Alcanzar un equilibrio entre su conceptualización, objetivos y su funcionamiento. Replantear la posibilidad que la parte no presencial de la formación (con los



límites que se consideren adecuados) se pudieran cubrir a través de los PIF. Habilitar estos Permisos como cualquier otro permiso reconocido a los trabajadores.

- g) Es necesario incorporar a la regulación de la iniciativa aspectos técnicos orientados a mejorar la eficiencia de la gestión.

Posibilidad de realizar comunicaciones telemáticas con carácter oficial a las empresas formadoras sobre incidencias en la gestión de la formación y la aplicación de la bonificación; el establecimiento de un importe mínimo para exigir el reintegro de cantidades indebidamente bonificadas; habilitar el intercambio de información (y/o acceso) entre la Tesorería General de la Seguridad Social y el aplicativo de gestión de la formación bonificada, de tal manera que sea posible comprobar la procedencia y exactitud de las bonificaciones practicadas así como otras cuestiones que afectan a la aplicación de la bonificación y que fueron señaladas en el informe de fiscalización de la formación bonificada por el Tribunal de Cuentas.

## 8 Reflexión final y agradecimientos

La elaboración de este proyecto continúa la senda emprendida durante los ejercicios 2010, 2011, 2012 y 2013 por desarrollar un proceso de evaluación global del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Ese esfuerzo realizado por el conjunto de agentes del Sistema Nacional de Empleo creemos que debe ser reconocido y valorado ya que ha constituido un punto de inflexión por lograr una mejora sustancial y continua de la formación profesional para el empleo en España.

La consolidación de este proyecto, además, ha venido acompañada de cambios y apuestas por mejorar la metodología del PAE, siendo especialmente significativa la inclusión en esta edición 2014 de una segunda fase de evaluación que ha permitido entender y profundizar en los resultados cuantitativos obtenidos y poner de relieve algunos de los factores, elementos estructurales o circunstanciales y retos que condicionan, limitan o impiden la mejora del subsistema de formación profesional para el empleo.

Resulta prioritario consolidar esta nueva fase de evaluación del PAE emprendida en esta edición y avanzar al siguiente escalón evaluativo: una evaluación de impacto que pueda asegurar el efecto que la formación otorga en los procesos de inserción laboral y desarrollo profesional, mediante metodologías rigurosas de impacto empleando el análisis del contrafactual, tal y como se indica en el epígrafe de metaevaluación de este informe.

Por ello, resulta necesario, a nuestro juicio, recomendar una reflexión en profundidad sobre los tiempos y recursos dotados para la ejecución de esta fase de evaluación del PAE, muy limitados para lograr unos adecuados resultados.

En todo caso, con ese espíritu de desarrollo del Subsistema se han formulado las muchas propuestas y sugerencias de mejora del propio Plan de Evaluación y de los sistemas de evaluación y seguimiento apreciados en los agentes del Sistema Nacional de Empleo, 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.

Es necesario indicar, además, que algunas de las propuestas formuladas, encuentran respuesta en mayor o menor medida en el proceso en marcha para definir una cartera común de servicios del Sistema Nacional de Empleo. Este proceso, que formalmente arranca a través del Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, permitirá a través de protocolos específicos de intervención en el empleo que deberán ser aprobados mediante orden ministerial, delimitar los contenidos y requisitos comunes de los servicios a prestar a personas ocupadas, desempleadas y empresas, en estos cuatro servicios:

- Orientación profesional.
- Colocación y asesoramiento a empresas.
- Formación y cualificación para el empleo.
- Asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

Por último, señalar que el gran alcance de la evaluación realizada en esta edición del PAE no habría sido posible sin la colaboración de los profesionales que realizan su actividad en el ámbito de la formación profesional para el empleo en España, y que nos han dedicado amablemente su tiempo para compartir sus conocimientos y experiencias, mostrando un notable interés por este estudio y sirviendo de motivación continua para este equipo de evaluación.

Agradecemos sinceramente su colaboración a:

- Ana Raquel Gil Miranda (Andalucía)
- Ángel Gutiérrez Díaz (Aragón)
- Alicia Vicente Serrano (Aragón)
- Fátima Plata García (Cantabria)
- Alejandra del Castillo García (Castilla – La Mancha)
- Juana María Blanco Pérez (Castilla – La Mancha)
- David Iagunilla Cantero (Castilla y León)
- Alejandro Lobaco Poyatos (Cataluña)
- Roberto Ramos Sempere (Cataluña)
- María Isabel Gutiérrez Corrales (Cataluña)
- Concepción Celaya Miralles (Cataluña)
- Rocío Briones Morales (Comunidad Valenciana)
- Rosa M<sup>a</sup> Gras Ibáñez (Comunidad Valenciana)
- María Teresa Reyes Murillo (Extremadura)
- Ángeles Lestón Mayo (Galicia)
- Juan José López Peña (Galicia)
- Marta Sureda Mora (Illes Balears)
- Joana Isabel Serra Soler (Illes Balears)
- Luis Pérez Sánchez (Islas Canarias)
- M<sup>a</sup> Jesús Gimeno Navarro (La Rioja)
- Celia Rupérez Rupérez (La Rioja)
- M<sup>a</sup> de los Remedios Cuevas (Madrid)
- Patricia Navarro Jiménez-Asenjo (Madrid)
- Carlos Adín Sanz (Navarra)
- Itziar Etxebarria Lanborena (País Vasco)
- Juan Carlos García Rejas (País Vasco)
- Teresa Ayesta Gallego (Principado de Asturias)
- José Tomás Piñera Lucas (Región de Murcia)
- Manuela Hernán Fernández (FUNDAE)
- Francisco Sánchez Osorio (FUNDAE)
- Ignacio Asensio Sánchez (FUNDAE)
- Yolanda Ponce Sanz (Asistencia Técnica CCOO – FUNDAE)
- Irene Albertos Gómez (Asistencia Técnica CCOO – FUNDAE)
- Mónica Mezquita Pérez-Andújar (Asistencia Técnica CEPYME – FUNDAE)
- Isabel García de Peromingo (Asistencia Técnica CEPYME – FUNDAE)

- Natividad Álvarez Manzanedo (Asistencia Técnica UGT – FUNDAE)
- Daniel Álvarez Portela (Asistencia Técnica UGT – FUNDAE)
- Cinta Carvajal Menéndez (SEPE)
- Ma Dolores Sevilla Hernández-Mora (SEPE)
- Ma Jesús Perez Ruiz de Valbuena (AMACFOR)
- Sonia de los Santos Marcos (CECAP)
- Santiago García Gutiérrez (CECE)
- Javier Vélez Cob (ANCED)
- Eugenio Gallego Hernández (APEL)
- Victor Delgado García (AEMME)
- José Ignacio Miguel Sanz (CEOE-CEPYME)
- Juan Navarro Barrios (FEHR)
- Araceli Peláez (Confemetal)
- Carmen Jiménez Moreno (Foro de Formación – UGT)
- Pilar Carot Fernández (UGT)
- Marta del Castillo Coba (FOREM – CCOO)
- Miriam Martín Hernández (Grupo CDM)
- Antonio Jiménez Castillo (Grupo CDM)
- Pablo García Romano (4Foreverything)
- José María Soria Beltrán (Foro Training)
- Alicia Matas Egido (ADAMS)
- Ana Torres Calvo (ADAMS)

## 9 Anexo I. Relación de Certificados de Profesionalidad con número de centros acreditados

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
<b>AFD - ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS</b>		<b>615</b>
AFDA0109	GUÍA POR ITINERARIOS EN BICICLETA	35
AFDA0110	ACONDICIONAMIENTO FÍSICO EN GRUPO CON SOPORTE MUSICAL	41
AFDA0111	FITNESS ACUÁTICO E HIDROCINESIA	20
AFDA0112	GUÍA POR BARRANCOS SECOS O ACUÁTICOS	2
AFDA0209	GUÍA POR ITINERARIOS ECUESTRES EN EL MEDIO NATURAL	16
AFDA0210	ACONDICIONAMIENTO FÍSICO EN SALA DE ENTRENAMIENTO POLIVALENTE	41
AFDA0211	ANIMACIÓN FÍSICO-DEPORTIVA Y RECREATIVA	36
AFDA0212	GUÍA DE ESPELEOLOGÍA	1
AFDA0310	ACTIVIDADES DE NATACIÓN	52
AFDA0311	INSTRUCCIÓN EN YOGA	22
AFDA0411	ANIMACIÓN FÍSICO-DEPORTIVA Y RECREATIVA PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD	23
AFDA0511	OPERACIONES AUXILIARES EN LA ORGANIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y FUNCIONAMIENTO DE INSTALACIONES DEPORTIVAS	11
AFDA0611	GUÍA POR ITINERARIOS DE BAJA Y MEDIA MONTAÑA	6
AFDP0109	SOCORRISMO EN INSTALACIONES ACUÁTICAS	206
AFDP0111	BALIZAMIENTO DE PISTAS, SEÑALIZACIÓN Y SOCORRISMO EN ESPACIOS ESQUIABLES	2
AFDP0209	SOCORRISMO EN ESPACIOS ACUÁTICOS NATURALES	86
AFDP0211	COORDINACIÓN DE SERVICIOS DE SOCORRISMO EN INSTALACIONES Y ESPACIOS NATURALES ACUÁTICOS	15
<b>ADG - ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b>		<b>24.250</b>
ADGD0108	GESTIÓN CONTABLE Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA AUDITORÍA	2.434
ADGD0110	ASISTENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS TRIBUTARIOS	967
ADGD0208	GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS	2.546
ADGD0210	CREACIÓN Y GESTIÓN DE MICROEMPRESAS	2.210
ADGD0308	ACTIVIDADES DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	2.781
ADGG0108	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN	1.722
ADGG0208	ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA RELACIÓN CON EL CLIENTE	2.350
ADGG0308	ASISTENCIA DOCUMENTAL Y DE GESTIÓN EN DESPACHOS Y OFICINAS	1.635
ADGG0408	OPERACIONES AUXILIARES DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS Y GENERALES	2.236
ADGG0508	OPERACIONES DE GRABACIÓN Y TRATAMIENTO DE DATOS Y DOCUMENTOS	1.970
ADGN0108	FINANCIACIÓN DE EMPRESAS	1.771
ADGN0110	GESTIÓN COMERCIAL Y TÉCNICA DE SEGUROS Y REASEGUROS PRIVADOS	285
ADGN0208	COMERCIALIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PRODUCTOS Y SERVICIOS FINANCIEROS	1.106

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
ADGN0210	MEDIACIÓN DE SEGUROS Y REASEGUROS PRIVADOS Y ACTIVIDADES AUXILIARES	237
<b>AGA - AGRARIA</b>		<b>1.704</b>
AGAC0108	CULTIVOS HERBÁCEOS	15
AGAF0108	FRUTICULTURA	33
AGAG0108	PRODUCCIÓN AVÍCOLA INTENSIVA	1
AGAG0208	PRODUCCIÓN CUNÍCULA INTENSIVA	1
AGAH0108	HORTICULTURA Y FLORICULTURA	56
AGAJ0108	ACTIVIDADES AUXILIARES EN FLORISTERÍA	47
AGAJ0109	GESTIÓN Y MANTENIMIENTO DE ÁRBOLES Y PALMERAS ORNAMENTALES	26
AGAJ0110	ACTIVIDADES DE FLORISTERIA	29
AGAJ0208	ARTE FLORAL Y GESTIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE FLORISTERÍA	10
AGAJ0308	GESTIÓN DE LA INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE CÉSPEDES EN CAMPOS DEPORTIVOS	17
AGAN0108	GANADERÍA ECOLÓGICA	12
AGAN0109	CUIDADOS Y MANEJO DEL CABALLO	29
AGAN0110	DOMA BÁSICA DEL CABALLO	18
AGAN0111	CUIDADOS Y MANTENIMIENTO DE ANIMALES UTILIZADOS PARA INVESTIGACIÓN Y OTROS FINES CIENTÍFICOS	0
AGAN0112	ASISTENCIA EN LOS CONTROLES SANITARIOS EN MATADEROS, ESTABLECIMIENTOS DE MANIPULACIÓN DE CAZA Y SALAS DE DESPIECE	0
AGAN0208	CRÍA DE CABALLOS	15
AGAN0210	HERRADO DE EQUINOS	18
AGAN0211	APICULTURA	5
AGAN0212	REALIZACIÓN DE PROCEDIMIENTOS EXPERIMENTALES CON ANIMALES PARA INVESTIGACIÓN Y OTROS FINES CIENTÍFICOS	0
AGAN0311	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN GANADERA	0
AGAN0312	CUIDADOS DE ANIMALES SALVAJES, DE ZOOLOGICOS Y ACUARIOS	2
AGAN0411	PRODUCCIÓN DE ANIMALES CINEGÉTICOS	0
AGAN0511	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE ANIMALES CINEGÉTICOS	0
AGAO0108	ACTIVIDADES AUXILIARES EN VIVEROS, JARDINES Y CENTROS DE JARDINERÍA	334
AGAO0208	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES	416
AGAO0308M	JARDINERÍA Y RESTAURACIÓN DEL PAISAJE	70
AGAP0108	PRODUCCIÓN PORCINA DE REPRODUCCIÓN Y CRÍA	4
AGAP0208	PRODUCCIÓN PORCINA DE RECRÍA Y CEBO	3
AGAR0108	APROVECHAMIENTOS FORESTALES	43
AGAR0109	GESTIÓN DE REPOBLACIONES FORESTALES Y DE TRATAMIENTOS SILVÍCOLAS	11
AGAR0110	GESTIÓN DE APROVECHAMIENTOS FORESTALES	10
AGAR0111	MANTENIMIENTO Y MEJORA DEL HÁBITAT CINEGÉTICO-PISCÍCOLA	0
AGAR0208	REPOBLACIONES FORESTALES Y TRATAMIENTOS SILVÍCOLAS	41
AGAR0209	ACTIVIDADES AUXILIARES EN APROVECHAMIENTOS FORESTALES	44
AGAR0211	GESTIÓN DE LOS APROVECHAMIENTOS CINEGÉTICO-PISCÍCOLAS	0
AGAR0309	ACTIVIDADES AUXILIARES EN CONSERVACIÓN Y MEJORA DE MONTES	89
AGAU0108	AGRICULTURA ECOLÓGICA	109





UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESTATAL

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
AGAU0110	PRODUCCIÓN DE SEMILLAS Y PLANTAS EN VIVERO	26
AGAU0111	MANEJO Y MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA AGRÍCOLA	10
AGAU0112	PRODUCCIÓN Y RECOLECCIÓN DE SETAS Y TRUFAS	1
AGAU0208	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN AGRÍCOLA	16
AGAU0210	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE SEMILLAS Y PLANTAS EN VIVERO	14
AGAU0211	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y RECOLECCIÓN DE SETAS Y TRUFAS	1
AGAX0108	ACTIVIDADES AUXILIARES EN GANADERÍA	12
AGAX0208	ACTIVIDADES AUXILIARES EN AGRICULTURA	116
<b>ARG - ARTES GRÁFICAS</b>		<b>1.562</b>
ARGA0110	GRABADO CALCOGRÁFICO Y XILOGRÁFICO	1
ARGA0111	LITOGRAFÍA	0
ARGA0112	GRABADO Y TÉCNICAS DE ESTAMPACIÓN	0
ARGA0211	ENCUADERNACIÓN ARTÍSTICA	2
ARGA0311	SERIGRAFÍA ARTÍSTICA	0
ARGC0109	GUILLOTINADO Y PLEGADO	8
ARGC0110	OPERACIONES DE ENCUADERNACIÓN INDUSTRIAL EN RÚSTICA Y TAPA DURA	3
ARGC0112	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN ENCUADERNACIÓN INDUSTRIAL	0
ARGC0209	OPERACIONES EN TRENES DE COSIDO	4
ARGG0110	DISEÑO DE PRODUCTOS GRÁFICOS	210
ARGG0112	DISEÑO ESTRUCTURAL DE ENVASES Y EMBALAJES DE PAPEL, CARTÓN Y OTROS SOPORTES GRÁFICOS	4
ARGG0212	ILUSTRACIÓN	7
ARGI0109	IMPRESIÓN EN OFFSET	16
ARGI0110	IMPRESIÓN EN FLEXOGRAFÍA	5
ARGI0112	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN PROCESOS DE IMPRESIÓN	0
ARGI0209	IMPRESIÓN DIGITAL	74
ARGI0210	IMPRESIÓN EN HUECOGRABADO	3
ARGI0309	REPROGRAFÍA	12
ARGI0310	IMPRESIÓN EN SERIGRAFÍA Y TAMPOGRAFÍA	5
ARGN0109	PRODUCCIÓN EDITORIAL	218
ARGN0110	DESARROLLO DE PRODUCTOS EDITORIALES MULTIMEDIA	460
ARGN0210	ASISTENCIA A LA EDICIÓN	355
ARGP0110	TRATAMIENTO Y MAQUETACIÓN DE ELEMENTOS GRÁFICOS EN PREIMPRESIÓN	168
ARGP0112	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN PROCESOS DE PREIMPRESIÓN	0
ARGP0210	IMPOSICIÓN Y OBTENCIÓN DE LA FORMA IMPRESORA	4
ARGT0109	TROQUELADO	1
ARGT0111	OPERACIONES DE MANIPULADO Y FINALIZACIÓN DE PRODUCTOS GRÁFICOS	2
ARGT0112	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN TRANSFORMADOS DE PAPEL, CARTÓN Y OTROS SOPORTES GRÁFICOS	0
ARGT0211	OPERACIONES AUXILIARES EN INDUSTRIAS GRÁFICAS	0
ARGT0311	ELABORACIÓN DE CARTÓN ONDULADO	0
ARGT0411	FABRICACIÓN DE COMPLEJOS, ENVASES, EMBALAJES Y OTROS ARTÍCULOS DE PAPEL Y CARTÓN	0
<b>ART - ARTES Y ARTESANÍAS</b>		<b>68</b>
ARTA0111	TALLA DE ELEMENTOS DECORATIVOS EN MADERA	5
ARTA0112	ELABORACIÓN DE OBRAS DE FORJA ARTESANAL	0

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
ARTB0111	ELABORACIÓN DE ARTÍCULOS DE PLATERÍA	4
ARTB0112	REPOSICIÓN, MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE ELEMENTOS DE RELOJERÍA FINA	1
ARTB0211	REPARACIÓN DE JOYERÍA	5
ARTG0112	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE INSTRUMENTOS DE VIENTO-METAL	0
ARTG0212	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE INSTRUMENTOS DE VIENTO-MADERA	0
ARTG0312	MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN DE INSTRUMENTOS MUSICALES DE CUERDA	1
ARTG0412	AFINACIÓN Y ARMONIZACIÓN DEL PIANO	0
ARTG0512	REGULACIÓN DE PIANOS VERTICALES Y DE COLA	0
ARTN0109	ELABORACIÓN ARTESANAL DE PRODUCTOS DE VIDRIO EN CALIENTE	0
ARTN0110	REPRODUCCIONES DE MOLDES Y PIEZAS CERÁMICAS ARTESANALES	18
ARTN0111	MOLDES Y MATRICERÍAS ARTESANALES PARA CERÁMICA	6
ARTN0209	ALFARERÍA ARTESANAL	19
ARTN0210	DECORACIÓN ARTESANAL DE VIDRIO MEDIANTE APLICACIÓN DE COLOR	4
ARTN0309	TRANSFORMACIÓN ARTESANAL DE VIDRIO EN FRÍO	1
ARTR0112	RESTAURACIÓN Y REPARACIÓN DE RELOJES DE ÉPOCA, HISTÓRICOS Y AUTÓMATAS	1
ARTU0110	MAQUINARIA ESCÉNICA PARA EL ESPECTÁCULO EN VIVO	1
ARTU0111	UTILERÍA PARA EL ESPECTÁCULO EN VIVO	1
ARTU0112	CONSTRUCCIÓN DE DECORADOS PARA LA ESCENOGRAFÍA DE ESPECTÁCULOS EN VIVO, EVENTOS Y AUDIOVISUALES	1
ARTU0212	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE ESPECTÁCULOS EN VIVO Y EVENTOS	0
<b>COM - COMERCIO Y MARKETING</b>		<b>12.526</b>
COML0109	TRÁFICO DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	701
COML0110	ACTIVIDADES AUXILIARES DE ALMACÉN	228
COML0111	TRÁFICO DE VIAJEROS POR CARRETERA	290
COML0209	ORGANIZACIÓN DEL TRANSPORTE Y LA DISTRIBUCIÓN	868
COML0210	GESTIÓN Y CONTROL DEL APROVISIONAMIENTO	789
COML0211	GESTIÓN COMERCIAL Y FINANCIERA DEL TRANSPORTE POR CARRETERA	282
COML0309	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE ALMACENES	1.094
COMM0110	MARKETING Y COMPRAVENTA INTERNACIONAL	1.393
COMM0111	ASISTENCIA A LA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	335
COMM0112	GESTIÓN DE MARKETING Y COMUNICACIÓN	494
COMP0108	IMPLANTACIÓN Y ANIMACIÓN DE ESPACIOS COMERCIALES	197
COMT0110	ATENCIÓN AL CLIENTE, CONSUMIDOR O USUARIO	1.301
COMT0111	GESTIÓN COMERCIAL INMOBILIARIA	253
COMT0112	ACTIVIDADES DE GESTIÓN DEL PEQUEÑO COMERCIO	68
COMT0210	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA DEL COMERCIO INTERNACIONAL	1.318
COMT0211	ACTIVIDADES AUXILIARES DE COMERCIO	219
COMT0311	CONTROL Y FORMACIÓN EN CONSUMO	735

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
COMT0411	GESTIÓN COMERCIAL DE VENTAS	1.496
COMV0108	ACTIVIDADES DE VENTA	465
<b>EOC - EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL</b>		<b>1.482</b>
EOCB0108	FABRICAS DE ALBAÑILERÍA	153
EOCB0109	OPERACIONES AUXILIARES DE REVESTIMIENTOS CONTINUOS EN CONSTRUCCIÓN	95
EOCB0110	PINTURA DECORATIVA EN CONSTRUCCIÓN	71
EOCB0111	CUBIERTAS INCLINADAS	17
EOCB0208	OPERACIONES AUXILIARES DE ALBAÑILERÍA DE FÁBRICAS Y CUBIERTAS	161
EOCB0209	OPERACIONES AUXILIARES DE ACABADOS RÍGIDOS Y URBANIZACIÓN	70
EOCB0210	REVESTIMIENTOS CON PASTAS Y MORTEROS EN CONSTRUCCIÓN	26
EOCB0211	PAVIMENTOS Y ALBAÑILERÍA DE URBANIZACIÓN	20
EOCB0310	REVESTIMIENTOS CON PIEZAS RÍGIDAS POR ADHERENCIA EN CONSTRUCCIÓN	37
EOCB0311	PINTURA INDUSTRIAL EN CONSTRUCCIÓN	31
EOCE0109	LEVANTAMIENTOS Y REPLANTEOS	53
EOCE0111	ARMADURAS PASIVAS PARA HORMIGÓN	8
EOCE0211	ENCOFRADOS	13
EOCH0108	OPERACIONES DE HORMIGÓN	31
EOCJ0109	MONTAJE DE ANDAMIOS TUBULARES	11
EOCJ0110	INSTALACIÓN DE PLACA DE YESO LAMINADO Y FALSOS TECHOS	23
EOCJ0111	IMPERMEABILIZACIÓN MEDIANTE MEMBRANAS FORMADAS CON LÁMINAS	13
EOCJ0211	INSTALACIÓN DE SISTEMAS TÉCNICOS DE PAVIMENTOS, EMPANELADOS Y MAMPARAS	14
EOCJ0311	OPERACIONES BÁSICAS DE REVESTIMIENTOS LIGEROS Y TÉCNICOS EN CONSTRUCCIÓN	15
EOCO0108	REPRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE EDIFICACIÓN	233
EOCO0109	CONTROL DE PROYECTOS Y OBRAS DE CONSTRUCCIÓN	173
EOCO0112	CONTROL DE EJECUCIÓN DE OBRAS DE EDIFICACIÓN	6
EOCO0208	REPRESENTACIÓN DE PROYECTOS DE OBRA CIVIL	204
EOCO0212	CONTROL DE EJECUCIÓN DE OBRAS CIVILES	4
<b>ELE - ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA</b>		<b>2.602</b>
ELEE0108	OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE DE REDES ELÉCTRICAS	91
ELEE0109	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN	455
ELEE0110	DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS EN EL ENTORNO DE EDIFICIOS Y CON FINES ESPECIALES	238
ELEE0209	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES ELÉCTRICAS DE ALTA TENSIÓN DE SEGUNDA Y TERCERA CATEGORÍA Y CENTROS DE TRANSFORMACIÓN	24
ELEE0210	DESARROLLO DE PROYECTOS DE REDES ELÉCTRICAS DE BAJA Y ALTA TENSIÓN	223
ELEE0310	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELÉCTRICAS EN EL ENTORNO DE EDIFICIOS	87

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
ELEE0410	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES ELÉCTRICAS AÉREAS DE ALTA TENSIÓN DE SEGUNDA Y TERCERA CATEGORÍA, Y CENTROS DE TRANSFORMACIÓN DE INTemperie.	12
ELEE0510	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES ELÉCTRICAS SUBTERRÁNEAS DE ALTA TENSIÓN DE SEGUNDA Y TERCERA CATEGORÍA Y CENTROS DE TRANSFORMACIÓN DE INTERIOR.	12
ELEE0610	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES ELÉCTRICAS DE BAJA TENSIÓN Y ALUMBRADO EXTERIOR.	37
ELEM0110	DESARROLLO DE PROYECTOS DE SISTEMAS DE AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	229
ELEM0111	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DOMÓTICOS E INMÓTICOS	63
ELEM0210	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	60
ELEM0211	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DOMÓTICOS E INMÓTICOS	7
ELEM0311	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AUTOMATIZACIÓN INDUSTRIAL	32
ELEM0411	MANTENIMIENTO DE ELECTRODOMÉSTICOS	7
ELEM0511	DESARROLLO DE PROYECTOS DE SISTEMAS DOMÓTICOS E INMÓTICOS	8
ELEQ0108	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE ELECTROMEDICINA	5
ELEQ0111	OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS	75
ELEQ0208	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DE LA INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE ELECTROMEDICINA	2
ELEQ0211	REPARACIÓN DE EQUIPOS ELECTRÓNICOS DE AUDIO Y VIDEO	5
ELEQ0311	MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELECTRÓNICOS	18
ELES0108	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INFRAESTRUCTURAS DE TELECOMUNICACIONES EN EDIFICIOS	159
ELES0109	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE MEGAFONÍA, SONORIZACIÓN DE LOCALES Y CIRCUITO CERRADO DE TELEVISIÓN.	89
ELES0110	DESARROLLO DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURAS DE TELECOMUNICACIÓN Y DE REDES DE VOZ Y DATOS EN EL ENTORNO DE EDIFICIOS.	265
ELES0111	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE EQUIPAMIENTO DE RED Y ESTACIONES BASE DE TELEFONÍA	14
ELES0208	OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE DE INSTALACIONES ELECTROTÉCNICAS Y DE TELECOMUNICACIONES EN EDIFICIOS.	184
ELES0209	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE TELEFONÍA E INFRAESTRUCTURAS DE REDES LOCALES DE DATOS	128
ELES0210	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE LAS INFRAESTRUCTURAS DE TELECOMUNICACIÓN Y DE REDES DE VOZ Y DATOS EN EL ENTORNO DE EDIFICIOS.	37
ELES0211	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL Y DE RADIODIFUSIÓN	14

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
ELES0311	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL Y DE RADIODIFUSIÓN.	18
ELES0411	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE EQUIPAMIENTO DE RED Y ESTACIONES BASE DE TELEFONÍA	4
<b>ENA - ENERGÍA Y AGUA</b>		<b>1.492</b>
ENAA0109	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES E INSTALACIONES DE AGUA Y SANEAMIENTO.	22
ENAA0112	GESTIÓN DEL USO EFICIENTE DEL AGUA	0
ENAC0108	EFICIENCIA ENERGÉTICA DE EDIFICIOS	67
ENAE0108	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS	340
ENAE0111	OPERACIONES BÁSICAS EN EL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE ENERGÍAS RENOVABLES	18
ENAE0208	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	451
ENAE0308	ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE INSTALACIONES SOLARES TÉRMICAS	174
ENAE0408	GESTIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE PARQUES EÓLICOS	20
ENAE0508	ORGANIZACIÓN Y PROYECTOS DE INSTALACIONES SOLARES FOTOVOLTAICAS	135
ENAL0108	GESTIÓN DE LA OPERACIÓN EN CENTRALES TERMOELÉCTRICAS	6
ENAL0110	GESTIÓN DE LA OPERACIÓN EN CENTRALES HIDROELÉCTRICAS	4
ENAL0210	GESTIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SUBESTACIONES ELÉCTRICAS	9
ENAS0108	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE GAS	75
ENAS0110	MONTAJE, PUESTA EN SERVICIO, MANTENIMIENTO, INSPECCIÓN Y REVISIÓN DE INSTALACIONES RECEPTORAS Y APARATOS DE GAS.	48
ENAS0208	GESTIÓN DEL MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE GAS	14
ENAT0108	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE REDES DE AGUA	109
<b>FME - FABRICACIÓN MECÁNICA</b>		<b>1.783</b>
FMEA0111	MONTAJE DE ESTRUCTURAS E INSTALACIÓN DE SISTEMAS Y EQUIPOS DE AERONAVES	9
FMEA0211	FABRICACIÓN DE ELEMENTOS AEROESPACIALES CON MATERIALES COMPUESTOS	5
FMEC0108	FABRICACIÓN Y MONTAJE DE INSTALACIONES DE TUBERÍA INDUSTRIAL	78
FMEC0109	PRODUCCIÓN EN CONSTRUCCIONES METÁLICAS	23
FMEC0110	SOLDADURA CON ELECTRODO REVESTIDO Y TIG	281
FMEC0208	DISEÑO DE CALDERERÍA Y ESTRUCTURAS METÁLICAS	150
FMEC0209	DISEÑO DE TUBERÍA INDUSTRIAL	132
FMEC0210	SOLDADURA OXIGÁS Y SOLDADURA MIG/MAG	267
FMEC0309	DISEÑO EN LA INDUSTRIA NAVAL	86
FMEE0108	OPERACIONES AUXILIARES DE FABRICACIÓN MECÁNICA	96
FMEE0208	MONTAJE Y PUESTA EN MARCHA DE BIENES DE EQUIPO Y MAQUINARIA INDUSTRIAL	44
FMEE0308	DISEÑO DE PRODUCTOS DE FABRICACIÓN MECÁNICA	60
FMEF0108	FUSIÓN Y COLADA	3
FMEF0208	MOLDEO Y MACHERÍA	2
FMEF0308	PRODUCCIÓN EN FUNDICIÓN Y PULVIMETALURGIA	2



Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
FMEH0109	MECANIZADO POR ARRANQUE DE VIRUTA	117
FMEH0110	TRATAMIENTOS TÉRMICOS EN FABRICACIÓN MECÁNICA	5
FMEH0209	MECANIZADO POR CORTE Y CONFORMADO	49
FMEH0309	TRATAMIENTOS SUPERFICIALES	2
FMEH0409	MECANIZADO POR ABRASIÓN, ELECTROEROSIÓN Y PROCEDIMIENTOS ESPECIALES	43
FMEM0109	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN FABRICACIÓN MECÁNICA	213
FMEM0111	FABRICACIÓN POR DECOLETAJE	3
FMEM0209	PRODUCCIÓN EN MECANIZADO, CONFORMADO Y MONTAJE MECÁNICO	47
FMEM0211	FABRICACIÓN POR MECANIZADO A ALTA VELOCIDAD Y ALTO RENDIMIENTO	4
FMEM0309	DISEÑO DE ÚTILES DE PROCESADO DE CHAPA	29
FMEM0311	FABRICACIÓN DE TROQUELES PARA LA PRODUCCIÓN DE PIEZAS DE CHAPA METÁLICA	2
FMEM0409	DISEÑO DE MOLDES Y MODELOS PARA FUNDICIÓN O FORJA	28
FMEM0411	FABRICACIÓN DE MOLDES PARA LA PRODUCCIÓN DE PIEZAS POLIMÉRICAS Y DE ALEACIONES LIGERAS	3
<b>HOT - HOSTELERÍA Y TURISMO</b>		<b>6.507</b>
HOTA0108	OPERACIONES BÁSICAS DE PISOS EN ALOJAMIENTOS	132
HOTA0208	GESTIÓN DE PISOS Y LIMPIEZA EN ALOJAMIENTOS	65
HOTA0308	RECEPCIÓN EN ALOJAMIENTOS	232
HOTG0108	CREACIÓN Y GESTIÓN DE VIAJES COMBINADOS Y EVENTOS	786
HOTG0208	VENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS TURÍSTICOS	1.043
HOTI0108	PROMOCIÓN TURÍSTICA LOCAL E INFORMACIÓN AL VISITANTE	1.243
HOTJ0110	ACTIVIDADES PARA EL JUEGO EN MESAS DE CASINOS	3
HOTJ0111	OPERACIONES PARA EL JUEGO EN ESTABLECIMIENTOS DE BINGO	1
HOTR0108	OPERACIONES BÁSICAS DE COCINA	420
HOTR0109	OPERACIONES BÁSICAS DE PASTELERÍA	109
HOTR0110	DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN COCINA	56
HOTR0208	OPERACIONES BÁSICAS DE RESTAURANTE Y BAR	522
HOTR0209	SUMILLERÍA	113
HOTR0210	DIRECCIÓN Y PRODUCCIÓN EN PASTELERÍA	21
HOTR0308	OPERACIONES BÁSICAS DE CATERING	159
HOTR0309	DIRECCIÓN EN RESTAURACIÓN	95
HOTR0408	COCINA	419
HOTR0409	GESTIÓN DE PROCESOS DE SERVICIO EN RESTAURACIÓN	115
HOTR0508	SERVICIOS DE BAR Y CAFETERÍA	436
HOTR0509	REPOSTERÍA	106
HOTR0608	SERVICIOS DE RESTAURANTE	390
HOTT0112	ATENCIÓN A PASAJEROS EN TRANSPORTE FERROVIARIO	1
HOTU0109	ALOJAMIENTO RURAL	40
HOTU0111	GUARDA DE REFUGIOS Y ALBERGUES DE MONTAÑA	0
<b>IMP - IMAGEN PERSONAL</b>		<b>1.851</b>
IMPE0108	SERVICIOS AUXILIARES DE ESTÉTICA	257
IMPE0109	BRONCEADO, MAQUILLAJE Y DEPILOCACIÓN AVANZADA	65
IMPE0110	MASAJES ESTÉTICOS Y TÉCNICAS SENSORIALES ASOCIADAS	73
IMPE0111	ASESORÍA INTEGRAL DE IMAGEN PERSONAL	18
IMPE0209	MAQUILLAJE INTEGRAL	92



Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
IMPE0210	TRATAMIENTOS ESTÉTICOS	73
IMPE0211	CARACTERIZACIÓN DE PERSONAJES	5
IMPP0108	CUIDADOS ESTÉTICOS DE MANOS Y PIES	210
IMPP0208	SERVICIOS ESTÉTICOS DE HIGIENE, DEPILACIÓN Y MAQUILLAJE	154
IMPP0308	HIDROTERMAL	40
IMPQ0108	SERVICIOS AUXILIARES DE PELUQUERÍA	322
IMPQ0109	PELUQUERÍA TÉCNICO-ARTÍSTICA	148
IMPQ0208	PELUQUERÍA	277
IMPQ0308	TRATAMIENTOS CAPILARES ESTÉTICOS	117
<b>IMS - IMAGEN Y SONIDO</b>		<b>497</b>
IMSD0108	ASISTENCIA A LA REALIZACIÓN EN TELEVISIÓN	45
IMSE0109	LUMINOTECNIA PARA EL ESPECTÁCULO EN VIVO	4
IMSE0111	ANIMACIÓN MUSICAL Y VISUAL EN VIVO Y EN DIRECTO	7
IMST0109	PRODUCCIÓN FOTOGRAFICA	28
IMST0110	OPERACIONES DE PRODUCCION DE LABORATORIO DE IMAGEN	4
IMST0210	PRODUCCIÓN EN LABORATORIO DE IMAGEN	5
IMSV0108	ASISTENCIA A LA PRODUCCIÓN CINEMATOGRAFICA Y DE OBRAS AUDIOVISUALES	36
IMSV0109	MONTAJE Y POSTPRODUCCIÓN DE AUDIOVISUALES	62
IMSV0208	ASISTENCIA A LA PRODUCCIÓN EN TELEVISIÓN	39
IMSV0209	DESARROLLO DE PRODUCTOS AUDIOVISUALES MULTIMEDIA INTERACTIVOS	198
IMSV0308	CÁMARA DE CINE, VÍDEO Y TELEVISIÓN	40
IMSV0408	ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN CINEMATOGRAFICA Y DE OBRAS AUDIOVISUALES	29
<b>INA - INDUSTRIAS ALIMENTARIAS</b>		<b>331</b>
INAD0108	OPERACIONES AUXILIARES DE ELABORACIÓN EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	31
INAD0109	ELABORACIÓN DE AZÚCAR	0
INAD0110	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE CAFÉS Y SUCEDÁNEOS DE CAFÉ	1
INAD0210	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS PARA LA ALIMENTACIÓN ANIMAL	0
INAD0310	FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE TUESTE Y DE APERITIVOS EXTRUSIONADOS	1
INAE0109	QUESERÍA	7
INAE0110	INDUSTRIAS LÁCTEAS	0
INAE0209	ELABORACIÓN DE LECHE DE CONSUMO Y PRODUCTOS LÁCTEOS	1
INAF0108	PANADERÍA Y BOLLERÍA	97
INAF0109	PASTELERÍA Y CONFITERÍA	44
INAF0110	INDUSTRIAS DE DERIVADOS DE CEREALES Y DE DULCES	0
INAH0109	ELABORACIÓN DE VINOS Y LICORES	18
INAH0110	INDUSTRIAS DERIVADAS DE LA UVA Y DEL VINO	2
INAH0209	ENOTECNIA	8
INAH0210	ELABORACIÓN DE CERVEZA	0
INAH0310	ELABORACIÓN DE REFRESCOS Y AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS	0
INAI0108	CARNICERÍA Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS CÁRNICOS	45
INAI0109	INDUSTRIAS CÁRNICAS	9
INAI0208	SACRIFICIO, FAENADO Y DESPIECE DE ANIMALES	17
INAJ0109	PESCADERÍA Y ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE LA PESCA Y ACUICULTURA	10

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
INAJ0110	INDUSTRIAS DE PRODUCTOS DE LA PESCA Y DE LA ACUICULTURA	0
INAK0109	OBTENCIÓN DE ACEITES DE OLIVA	8
INAK0110	INDUSTRIAS DEL ACEITE Y GRASAS COMESTIBLES	0
INAK0209	OBTENCIÓN DE ACEITES DE SEMILLAS Y GRASAS	0
INAQ0108	OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO Y TRANSPORTE INTERNO EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA	21
INAV0109	FABRICACIÓN DE CONSERVAS VEGETALES	9
INAV0110	INDUSTRIAS DE CONSERVAS Y JUGOS VEGETALES	2
<b>IEX - INDUSTRIAS EXTRACTIVAS</b>		<b>105</b>
IEXD0108	ELABORACIÓN DE LA PIEDRA NATURAL	6
IEXD0109	DISEÑO Y COORDINACIÓN DE PROYECTOS EN PIEDRA NATURAL	25
IEXD0208	EXTRACCIÓN DE LA PIEDRA NATURAL	2
IEXD0209	OBRAS DE ARTESANÍA Y RESTAURACIÓN EN PIEDRA NATURAL	9
IEXD0308	OPERACIONES AUXILIARES EN PLANTAS DE ELABORACIÓN DE PIEDRA NATURAL Y DE TRATAMIENTO Y BENEFICIO DE MINERALES Y ROCAS.	6
IEXD0309	DESARROLLO Y SUPERVISIÓN DE OBRAS DE RESTAURACIÓN EN PIEDRA NATURAL	28
IEXD0409	COLOCACIÓN DE PIEDRA NATURAL	15
IEXM0109	OPERACIONES AUXILIARES EN EXCAVACIONES SUBTERRÁNEAS Y A CIELO ABIERTO	0
IEXM0110	EXCAVACIÓN SUBTERRÁNEA MECANIZADA DE ARRANQUE SELECTIVO	1
IEXM0209	SONDEOS	4
IEXM0210	EXCAVACIÓN SUBTERRÁNEA MECANIZADA DIRIGIDA DE PEQUEÑA SECCIÓN	0
IEXM0309	TRATAMIENTO Y BENEFICIO DE MINERALES, ROCAS Y OTROS MATERIALES	1
IEXM0310	EXCAVACIÓN SUBTERRÁNEA MECANIZADA A SECCIÓN COMPLETA CON TUNELADORAS	0
IEXM0409	EXCAVACIÓN SUBTERRÁNEA CON EXPLOSIVOS	3
IEXM0509	OPERACIONES EN INSTALACIONES DE TRANSPORTE SUBTERRÁNEAS EN INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	0
IEXM0609	OPERACIONES AUXILIARES EN EL MONTAJE Y MANTENIMIENTO MECÁNICO DE INSTALACIONES Y EQUIPOS DE EXCAVACIONES Y PLANTAS.	1
IEXM0709	MONTAJE Y MANTENIMIENTO MECÁNICO DE INSTALACIONES Y EQUIPOS SEMIMÓVILES EN EXCAVACIONES Y PLANTAS.	3
IEXM0809	EXCAVACIÓN A CIELO ABIERTO CON EXPLOSIVOS	1
<b>IFC - INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES</b>		<b>13.126</b>
IFCD0110	CONFECCIÓN Y PUBLICACIÓN DE PÁGINAS WEB	1.196
IFCD0111	PROGRAMACIÓN EN LENGUAJES ESTRUCTURADOS DE APLICACIONES DE GESTIÓN	264
IFCD0112	PROGRAMACIÓN CON LENGUAJES ORIENTADOS A OBJETOS Y BASES DE DATOS RELACIONALES	280
IFCD0210	DESARROLLO DE APLICACIONES CON TECNOLOGÍAS WEB	1.501
IFCD0211	SISTEMAS DE GESTIÓN DE INFORMACIÓN	315
IFCM0110	OPERACIÓN EN SISTEMAS DE COMUNICACIONES DE VOZ Y DATOS	195

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
IFCM0111	MANTENIMIENTO DE SEGUNDO NIVEL EN SISTEMAS DE RADIOCOMUNICACIONES	9
IFCM0210	MANTENIMIENTO DE PRIMER NIVEL EN SISTEMAS DE RADIOCOMUNICACIONES	30
IFCM0310	GESTIÓN DE REDES DE VOZ Y DATOS	241
IFCM0410	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DE ALARMAS EN REDES DE COMUNICACIONES	178
IFCT0108	OPERACIONES AUXILIARES DE MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	316
IFCT0109	SEGURIDAD INFORMÁTICA	1.299
IFCT0110	OPERACIÓN DE REDES DEPARTAMENTALES	388
IFCT0209	SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	990
IFCT0210	OPERACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	529
IFCT0309	MONTAJE Y REPARACIÓN DE SISTEMAS MICROINFORMÁTICOS	249
IFCT0310	ADMINISTRACIÓN DE BASES DE DATOS	948
IFCT0409	IMPLANTACIÓN Y GESTIÓN DE ELEMENTOS INFORMÁTICOS EN SISTEMAS DOMÓTICOS/INMÓTICOS, DE CONTROL DE ACCESOS Y PRESENCIA, Y DE VIDEOVIGILANCIA.	118
IFCT0410	ADMINISTRACIÓN Y DISEÑO DE REDES DEPARTAMENTALES	293
IFCT0509	ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS DE INTERNET	1.378
IFCT0510	GESTIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	404
IFCT0609	PROGRAMACIÓN DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	1.250
IFCT0610	ADMINISTRACIÓN Y PROGRAMACIÓN EN SISTEMAS DE PLANIFICACIÓN DE RECURSOS EMPRESARIALES Y DE GESTIÓN DE RELACIONES CON CLIENTES.	755
<b>IMA - INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO</b>		<b>1.661</b>
IMAI0108	OPERACIONES DE FONTANERÍA Y CALEFACCIÓN-CLIMATIZACIÓN DOMÉSTICA	291
IMAI0110	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AISLAMIENTO TÉRMICO, ACÚSTICO Y PROTECCIÓN PASIVA CONTRA EL FUEGO.	20
IMAI0208	PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y REALIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE DE REDES Y SISTEMAS DE DISTRIBUCIÓN DE FLUIDOS.	22
IMAI0210	GESTIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE Y EL MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE AISLAMIENTO TÉRMICO, ACÚSTICO Y CONTRA EL FUEGO.	16
IMAQ0108	MANTENIMIENTO Y MONTAJE MECÁNICO DE EQUIPO INDUSTRIAL	75
IMAQ0110	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE ASCENSORES Y OTROS EQUIPOS FIJOS DE ELEVACIÓN Y TRANSPORTE	11
IMAQ0208	PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y REALIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE DE MAQUINARIA, EQUIPO INDUSTRIAL Y LÍNEAS AUTOMATIZADAS DE PRODUCCIÓN.	36
IMAQ0210	DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES DE MANUTENCIÓN, ELEVACIÓN Y TRANSPORTE	108
IMAR0108	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS	134
IMAR0109	DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES DE CLIMATIZACIÓN Y VENTILACIÓN-EXTRACCIÓN	209
IMAR0208	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES DE CLIMATIZACIÓN Y VENTILACIÓN-EXTRACCIÓN	143

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
IMAR0209	DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS	206
IMAR0308	DESARROLLO DE PROYECTOS DE REDES Y SISTEMAS DE DISTRIBUCIÓN DE FLUIDOS	28
IMAR0309	PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y REALIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE DE INSTALACIONES FRIGORÍFICAS.	31
IMAR0408	MONTAJE Y MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES CALORÍFICAS	82
IMAR0409	PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y REALIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE DE INSTALACIONES DE CLIMATIZACIÓN Y VENTILACIÓN-EXTRACCIÓN.	28
IMAR0508	DESARROLLO DE PROYECTOS DE INSTALACIONES CALORÍFICAS	190
IMAR0509	PLANIFICACIÓN, GESTIÓN Y REALIZACIÓN DEL MANTENIMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL MONTAJE DE INSTALACIONES CALORÍFICAS.	31
<b>MAM - MADERA, MUEBLE Y CORCHO</b>		<b>670</b>
MAMA0109	FABRICACIÓN DE TAPONES DE CORCHO	0
MAMA0110	OBTENCIÓN DE CHAPAS, TABLEROS CONTRACHAPADOS Y RECHAPADOS	0
MAMA0209	ASERRADO DE MADERA	4
MAMA0210	FABRICACIÓN DE TABLEROS DE PARTÍCULAS Y FIBRAS DE MADERA	0
MAMA0309	FABRICACIÓN DE OBJETOS DE CORCHO	0
MAMA0310	PREPARACIÓN DE LA MADERA	0
MAMB0110	PROYECTOS DE INSTALACIÓN Y AMUEBLAMIENTO	16
MAMB0210	MONTAJE E INSTALACIÓN DE CONSTRUCCIONES DE MADERA	8
MAMD0109	APLICACIÓN DE BARNICES Y LACAS EN ELEMENTOS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE	16
MAMD0110	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN INDUSTRIAS DEL MUEBLE Y DE CARPINTERÍA	9
MAMD0209	TRABAJOS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE	78
MAMD0210	PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE LA FABRICACIÓN EN INDUSTRIAS DE MADERA Y CORCHO	35
MAMD0309	PROYECTOS DE CARPINTERÍA Y MUEBLE	151
MAMR0108	MONTAJE DE MUEBLES Y ELEMENTOS DE CARPINTERÍA	102
MAMR0208	ACABADO DE CARPINTERÍA Y MUEBLE	27
MAMR0308	MECANIZADO DE MADERA Y DERIVADOS	40
MAMR0408	INSTALACIÓN DE MUEBLES	89
MAMS0108	INSTALACIÓN DE ELEMENTOS DE CARPINTERÍA	95
<b>MAP - MARÍTIMO PESQUERA</b>		<b>141</b>
MAPB0112	ACTIVIDADES SUBACUÁTICAS PARA INSTALACIONES ACUÍCOLAS Y RECOLECCIÓN DE RECURSOS	2
MAPN0108	CONFECCIÓN Y MANTENIMIENTO DE ARTES Y APAREJOS	8
MAPN0109	ACTIVIDADES AUXILIARES Y DE APOYO AL BUQUE EN PUERTO	10
MAPN0110	ACTIVIDADES EN PESCA CON ARTES DE ENMALLE Y MARISQUEO, Y EN TRANSPORTE MARÍTIMO	4
MAPN0111	PESCA LOCAL	5
MAPN0112	ACTIVIDADES DE EXTRACCIÓN Y RECOGIDA DE CRUSTÁCEOS ADHERIDOS A LAS ROCAS	1
MAPN0209	ORGANIZACIÓN DE LONJAS	1
MAPN0210	ACTIVIDADES EN PESCA EN PALANGRE,ARRASTRE Y CERCO,Y EN TRANSPORTE MARÍTIMO	6

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
MAPN0211	OPERACIONES DE COORDINACIÓN EN CUBIERTA Y PARQUE DE PESCA	4
MAPN0212	GOBIERNO DE EMBARCACIONES Y MOTOS NAÚTICAS DESTINADAS AL SOCORRISMO ACUÁTICO	0
MAPN0310	AMARRE DE PUERTO Y MONOBOYAS	6
MAPN0312	MANIPULACIÓN Y CONSERVACIÓN EN PESCA Y ACUICULTURA	0
MAPN0410	OPERACIONES EN TRANSPORTE MARÍTIMO Y PESCA DE BAJURA	5
MAPN0412	OPERACIONES DE BOMBEO PARA CARGA Y DESCARGA DEL BUQUE	1
MAPN0510	NAVEGACIÓN EN AGUAS INTERIORES Y PRÓXIMAS A LA COSTA	8
MAPN0512	ACTIVIDADES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO DE MÁQUINAS, EQUIPOS E INSTALACIONES DEL BUQUE	3
MAPN0610	DOCUMENTACIÓN PESQUERA	61
MAPN0612	MANTENIMIENTO DE LOS EQUIPOS DE UN PARQUE DE PESCA Y DE LA INSTALACIÓN FRIGORÍFICA	1
MAPN0710	OBSERVACIÓN DE LA ACTIVIDAD Y CONTROL DE LAS CAPTURAS DE UN BUQUE PESQUERO	1
MAPN0712	OPERACIONES PORTUARIAS DE CARGA, ESTIBA, DESCARGA, DESESTIBA Y TRANSBORDO	2
MAPU0108	ENGORDE DE PECES, CRUSTÁCEOS Y CEFALÓPODOS	4
MAPU0109	ENGORDE DE MOLUSCOS BIVALVOS	0
MAPU0110	PRODUCCIÓN EN CRIADERO DE ACUICULTURA	2
MAPU0111	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE CRIADERO EN ACUICULTURA	1
MAPU0112	MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES EN ACUICULTURA	0
MAPU0209	ACTIVIDADES DE ENGORDE DE ESPECIES ACUÍCOLAS	2
MAPU0210	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE ENGORDE EN ACUICULTURA	1
MAPU0309	ACTIVIDADES DE CULTIVO DE PLANCTON Y CRÍA DE ESPECIES ACUÍCOLAS	1
MAPU0409	PRODUCCIÓN DE ALIMENTO VIVO	1
<b>QUI - QUÍMICA</b>		<b>179</b>
QUIA0108	ENSAYOS FÍSICOS Y FISICOQUÍMICOS	29
QUIA0110	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS	4
QUIA0111	ANÁLISIS BIOTECNOLÓGICO	3
QUIA0112	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE ENSAYOS DESTRUCTIVOS DE CARACTERIZACIÓN DE MATERIALES Y PRODUCTOS	0
QUIA0208	ENSAYOS MICROBIOLÓGICOS Y BIOTECNOLÓGICOS	31
QUIB0108	GESTIÓN Y CONTROL DE PLANTA QUÍMICA	8
QUIE0108	OPERACIONES BÁSICAS EN PLANTA QUÍMICA	22
QUIE0109	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE LOS PROCESOS DE QUÍMICA TRANSFORMADORA	5
QUIE0111	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE PROCESOS Y REALIZACIÓN DE SERVICIOS BIOTECNOLÓGICOS	0
QUIE0208	OPERACIONES EN INSTALACIONES DE ENERGÍA Y DE SERVICIOS AUXILIARES	8
QUIE0308	OPERACIONES AUXILIARES Y DE ALMACÉN EN INDUSTRIAS Y LABORATORIOS QUÍMICOS	14
QUIE0408	OPERACIONES DE MOVIMIENTOS Y ENTREGA DE PRODUCTOS EN LA INDUSTRIA QUÍMICA	4
QUIL0108	ANÁLISIS QUÍMICO	27
QUIM0109	ELABORACIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y AFINES	3



Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
QUIM0110	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y AFINES	2
QUIM0210	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DEL ACONDICIONADO DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y AFINES	1
QUIM0309	OPERACIONES DE ACONDICIONADO DE PRODUCTOS FARMACÉUTICOS Y AFINES	2
QUIO0109	PREPARACIÓN DE PASTAS PAPELERAS	1
QUIO0110	RECUPERACIÓN DE LEJÍAS NEGRAS Y ENERGÍA	0
QUIO0112	FABRICACIÓN DE PASTAS QUÍMICAS Y/O SEMIQUÍMICAS	0
QUIO0212	CONTROL DEL PRODUCTO PASTERO-PAPELERO	0
QUIT0109	OPERACIONES DE TRANSFORMACIÓN DE POLÍMEROS TERMOESTABLES Y SUS COMPUESTOS	2
QUIT0110	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE LA TRANSFORMACIÓN DE POLÍMEROS TERMOESTABLES Y SUS COMPUESTOS	1
QUIT0209	OPERACIONES DE TRANSFORMACIÓN DE POLÍMEROS TERMOPLÁSTICOS	5
QUIT0309	OPERACIONES DE TRANSFORMACIÓN DE CAUCHO	2
QUIT0409	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE LA TRANSFORMACIÓN DE CAUCHO	0
QUIT0509	ORGANIZACIÓN Y CONTROL DE LA TRANSFORMACIÓN DE POLÍMEROS TERMOPLÁSTICOS	5
<b>SAN - SANIDAD</b>		<b>600</b>
SANP0108	TANATOPRAXIA	13
SANT0108	ATENCIÓN SANITARIA A MÚLTIPLES VÍCTIMAS Y CATÁSTROFES	262
SANT0208	TRANSPORTE SANITARIO	325
<b>SEA - SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE</b>		<b>1.645</b>
SEAD0111	EXTINCIÓN DE INCENDIOS Y SALVAMENTO	6
SEAD0112	VIGILANCIA, SEGURIDAD PRIVADA Y PROTECCIÓN DE PERSONAS	9
SEAD0211	PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y MANTENIMIENTO	8
SEAD0212	VIGILANCIA, SEGURIDAD PRIVADA Y PROTECCIÓN DE EXPLOSIVOS	10
SEAD0311	GESTIÓN Y COORDINACIÓN EN PROTECCIÓN CIVIL Y EMERGENCIAS	5
SEAD0312	TELEOPERACIONES DE ATENCIÓN, GESTIÓN Y COORDINACIÓN DE EMERGENCIAS	1
SEAD0411	OPERACIONES DE VIGILANCIA Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS FORESTALES Y APOYO A CONTINGENCIAS EN EL MEDIO NATURAL Y RURAL	8
SEAD0412	ADIESTRAMIENTO DE BASE Y EDUCACIÓN CANINA	3
SEAD0511	COORDINACIÓN DE OPERACIONES EN INCENDIOS FORESTALES Y APOYO A CONTINGENCIAS EN EL MEDIO NATURAL Y RURAL	5
SEAD0512	INSTRUCCIÓN CANINA EN OPERACIONES DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN CIVIL	3
SEAG0108	GESTIÓN DE RESIDUOS URBANOS E INDUSTRIALES	129
SEAG0109	INTERPRETACIÓN Y EDUCACIÓN AMBIENTAL	297
SEAG0110	SERVICIOS PARA EL CONTROL DE PLAGAS	53
SEAG0111	CONTROL DE LA CONTAMINACIÓN ATMOSFÉRICA	3
SEAG0112	CONTROL DE RUIDOS, VIBRACIONES Y AISLAMIENTO ACÚSTICO	3
SEAG0209	LIMPIEZA EN ESPACIOS ABIERTOS E INSTALACIONES INDUSTRIALES	90
SEAG0210	OPERACIÓN DE ESTACIONES DE TRATAMIENTO DE AGUAS	20
SEAG0211	GESTIÓN AMBIENTAL	797



Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
SEAG0212	MANTENIMIENTO HIGIÉNICO-SANITARIO DE INSTALACIONES SUSCEPTIBLES DE PROLIFERACIÓN DE MICROORGANISMOS NOCIVOS Y SU DISEMINACIÓN POR AEROSOLIZACIÓN	6
SEAG0309	CONTROL Y PROTECCIÓN DEL MEDIO NATURAL	40
SEAG0311	GESTIÓN DE SERVICIOS PARA EL CONTROL DE ORGANISMOS NOCIVOS	149
<b>SSC - SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNID</b>		<b>14.214</b>
SSCB0109	DINAMIZACIÓN COMUNITARIA	1.038
SSCB0110	DINAMIZACIÓN, PROGRAMACIÓN Y DESARROLLO DE ACCIONES CULTURALES	934
SSCB0111	PRESTACIÓN DE SERVICIOS BIBLIOTECARIOS	466
SSCB0209	DINAMIZACIÓN DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL	542
SSCB0211	DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES DE TIEMPO LIBRE EDUCATIVO INFANTIL Y JUVENIL	1.026
SSCE0109	INFORMACIÓN JUVENIL	724
SSCE0110	DOCENCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO	2.135
SSCE0111	PROMOCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD	95
SSCE0112	ATENCIÓN AL ALUMNADO CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES (ACNEE) EN CENTROS EDUCATIVOS	200
SSCE0212	PROMOCIÓN PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	193
SSCG0109	INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	876
SSCG0111	GESTIÓN DE LLAMADAS DE TELEASISTENCIA	836
SSCG0112	PROMOCIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD SORDA	78
SSCG0209	MEDIACIÓN COMUNITARIA	895
SSCG0211	MEDIACIÓN ENTRE LA PERSONA SORDOCIEGA Y LA COMUNIDAD	41
SSCI0109	EMPLEO DOMÉSTICO	120
SSCI0112	INSTRUCCIÓN DE PERROS DE ASISTENCIA	3
SSCI0209	GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EQUIPOS DE LIMPIEZA	9
SSCI0212	ACTIVIDADES FUNERARIAS Y DE MANTENIMIENTO EN CEMENTERIOS	6
SSCI0312	ATENCIÓN AL CLIENTE Y ORGANIZACIÓN DE ACTOS DE PROTOCOLO EN SERVICIOS FUNERARIOS	99
SSCI0412	OPERACIONES EN SERVICIOS FUNERARIOS	3
SSCM0108	LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y MOBILIARIO EN EDIFICIOS Y LOCALES	306
SSCS0108	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS EN EL DOMICILIO	1.426
SSCS0208	ATENCIÓN SOCIOSANITARIA A PERSONAS DEPENDIENTES EN INSTITUCIONES SOCIALES	2.163
<b>TCP - TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL</b>		<b>106</b>
TCPC0109	REPARACIÓN DE CALZADO Y MARROQUINERÍA	3
TCPC0112	PATRONAJE DE CALZADO Y MARROQUINERÍA	0
TCPC0212	FABRICACIÓN DE CALZADO A MEDIDA Y ORTOPÉDICO	0
TCPF0109	ARREGLOS Y ADAPTACIONES DE PRENDAS Y ARTÍCULOS EN TEXTIL Y PIEL	38
TCPF0110	OPERACIONES AUXILIARES DE GUARNICIONERÍA	5
TCPF0111	OPERACIONES AUXILIARES DE CURTIDOS	0
TCPF0112	CORTE, MONTADO Y ACABADO EN PELETERÍA	2
TCPF0209	OPERACIONES AUXILIARES DE TAPIZADO DE MOBILIARIO Y MURAL	8

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
TCPF0212	CONFECCIÓN DE VESTUARIO A MEDIDA EN TEXTIL Y PIEL	5
TCPF0309	CORTINAJE Y COMPLEMENTOS DE DECORACIÓN	18
TCPF0312	CONTROL DE CALIDAD DE PRODUCTOS EN TEXTIL Y PIEL	1
TCPF0412	ASISTENCIA TÉCNICA EN LA LOGÍSTICA DE LOS PROCESOS DE EXTERNALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN TEXTIL, PIEL Y CONFECCIÓN	2
TCPF0512	CORTE DE MATERIALES	0
TCPF0612	ENSAMBLAJE DE MATERIALES	7
TCPF0712	PATRONAJE DE ARTÍCULOS DE CONFECCIÓN EN TEXTIL Y PIEL	4
TCPF0812	GESTIÓN DE SASTRERÍA DEL ESPECTÁCULO EN VIVO	0
TCPF0912	REALIZACIÓN DE VESTUARIO PARA EL ESPECTÁCULO	1
TCPN0109	OPERACIONES AUXILIARES DE ENNOBLECIMIENTO TEXTIL	1
TCPN0112	BLANQUEO Y TINTURA DE MATERIAS TEXTILES	1
TCPN0212	APRESTOS Y ACABADOS DE MATERIAS Y ARTÍCULOS TEXTILES	1
TCPN0312	OPERACIONES AUXILIARES DE LAVANDERÍA INDUSTRIAL Y DE PROXIMIDAD	1
TCPN0412	DISEÑO TÉCNICO DE ESTAMPACIÓN TEXTIL	1
TCPN0512	ACABADO DE PIELES	0
TCPN0612	TINTURA Y ENGRASE DE PIELES	0
TCPP0110	OPERACIONES AUXILIARES DE PROCESOS TEXTILES	3
TCPP0112	DESARROLLO DE TEXTILES TÉCNICOS	1
TCPP0212	TEJEDURÍA DE PUNTO POR URDIMBRE	0
TCPP0312	HILATURA Y TELAS NO TEJIDAS	1
TCPP0412	ASISTENCIA A LA CONSERVACIÓN Y RESTAURACIÓN DE TAPICES Y ALFOMBRAS	0
TCPP0512	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y CALIDAD DE TEJEDURÍA DE PUNTO	0
TCPP0612	TEJEDURÍA DE CALADA	1
TCPP0712	TEJEDURÍA DE PUNTO POR TRAMA O RECOGIDA	0
TCPP0812	GESTIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y CALIDAD DE HILATURA, TELAS NO TEJIDAS Y TEJEDURÍA	1
<b>TMV - TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS</b>		<b>1.465</b>
TMVB0111	MANTENIMIENTO DE LOS SISTEMAS MECÁNICOS DE MATERIAL RODANTE FERROVIARIO	1
TMVB0211	MANTENIMIENTO DE SISTEMAS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS DE MATERIAL RODANTE FERROVIARIO	1
TMVG0109	OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO EN ELECTROMECAÁNICA DE VEHÍCULOS	116
TMVG0110	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DEL ÁREA DE ELECTROMECAÁNICA	41
TMVG0209	MANTENIMIENTO DE LOS SISTEMAS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS DE VEHÍCULOS	140
TMVG0210	MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE RODAJE Y TRANSMISIÓN DE MAQUINARIA AGRÍCOLA, DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS Y EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL, SUS EQUIPOS Y APEROS.	3
TMVG0309	MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE TRANSMISIÓN DE FUERZA Y TRENES DE RODAJE DE VEHÍCULOS AUTOMÓVILES	110
TMVG0310	MANTENIMIENTO DEL MOTOR Y DE LOS SISTEMAS ELÉCTRICOS, DE SEGURIDAD Y CONFORTABILIDAD DE MAQUINARIA AGRÍCOLA, DE INDUSTRIAS EXTRACTIVAS Y DE EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL.	4
TMVG0409	MANTENIMIENTO DEL MOTOR Y SUS SISTEMAS AUXILIARES	157

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
TMVI0108	CONDUCCIÓN DE AUTOBUSES	180
TMVI0112	CONDUCCIÓN PROFESIONAL DE VEHÍCULOS TURISMOS Y FURGONETAS	51
TMVI0208	CONDUCCIÓN DE VEHÍCULOS PESADOS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	199
TMVL0109	OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO DE CARROCERÍAS DE VEHÍCULOS	81
TMVL0209	MANTENIMIENTO DE ELEMENTOS NO ESTRUCTURALES DE CARROCERÍAS DE VEHÍCULOS	89
TMVL0309	MANTENIMIENTO DE ESTRUCTURAS DE CARROCERÍAS DE VEHÍCULOS	64
TMVL0409	EMBELLECIMIENTO Y DECORACIÓN DE SUPERFICIES DE VEHÍCULOS	50
TMVL0509	PINTURA DE VEHÍCULOS	97
TMVL0609	PLANIFICACIÓN Y CONTROL DEL ÁREA DE CARROCERÍA	24
TMVO0109	OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO AERONÁUTICO	9
TMVO0111	TRIPULACIÓN DE CABINA DE PASAJEROS	6
TMVO0112	OPERACIONES AUXILIARES DE ASISTENCIA A PASAJEROS, EQUIPAJES, MERCANCÍAS Y AERONAVES EN AEROPUERTOS	0
TMVO0212	ASISTENCIA A PASAJEROS, TRIPULACIONES, AERONAVES Y MERCANCÍAS EN AEROPUERTOS	28
TMVU0110	OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO DE SISTEMAS Y EQUIPOS DE EMBARCACIONES DEPORTIVAS Y DE RECREO.	7
TMVU0111	PINTURA, REPARACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE ELEMENTOS DE PLÁSTICO REFORZADO CON FIBRA DE EMBARCACIONES DEPORTIVAS Y DE RECREO	0
TMVU0112	MANTENIMIENTO DE LA PLANTA PROPULSORA, MÁQUINAS Y EQUIPOS AUXILIARES DE EMBARCACIONES DEPORTIVAS Y DE RECREO	0
TMVU0210	OPERACIONES AUXILIARES DE MANTENIMIENTO DE ELEMENTOS ESTRUCTURALES Y DE RECUBRIMIENTO DE EMBARCACIONES DEPORTIVAS Y DE RECREO.	7
TMVU0211	OPERACIONES DE MANTENIMIENTO DE ELEMENTOS DE MADERA DE EMBARCACIONES DEPORTIVAS Y DE RECREO	0
TMVU0212	MANTENIMIENTO E INSTALACIÓN DE SISTEMAS ELÉCTRICOS Y ELECTRÓNICOS DE EMBARCACIONES DEPORTIVAS Y DE RECREO	0
TMVU0311	MANTENIMIENTO DE APAREJOS DE EMBARCACIONES DEPORTIVAS Y DE RECREO	0
TMVU0312	ORGANIZACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MANTENIMIENTO DE LOS SISTEMAS Y EQUIPOS DE EMBARCACIONES DEPORTIVAS Y DE RECREO	0
TMVU0412	ORGANIZACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MANTENIMIENTO DEL APAREJO DE EMBARCACIONES DEPORTIVAS Y DE RECREO	0
TMVU0512	ORGANIZACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL MANTENIMIENTO DE ELEMENTOS ESTRUCTURALES Y DE RECUBRIMIENTO DE SUPERFICIES DE EMBARCACIONES DEPORTIVAS Y DE RECREO	0
<b>VIC - VIDRIO Y CERÁMICA</b>		<b>8</b>
VICF0109	OPERACIONES BÁSICAS CON EQUIPOS AUTOMÁTICOS EN PLANTA CERÁMICA	1

Certificados de Profesionalidad		Nº Centros Acreditados
VICF0110	OPERACIONES DE FABRICACIÓN DE FRITAS, ESMALTES Y PIGMENTOS CERÁMICOS	0
VICF0111	ORGANIZACIÓN DE LA FABRICACIÓN DE FRITAS, ESMALTES Y PIGMENTOS CERÁMICOS	0
VICF0209	OPERACIONES DE REPRODUCCIÓN MANUAL O SEMIAUTOMÁTICA DE PRODUCTOS CERÁMICOS	2
VICF0210	OPERACIONES DE FABRICACIÓN DE PRODUCTOS CERÁMICOS CONFORMADOS	2
VICF0211	ORGANIZACIÓN DE LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS CERÁMICOS	0
VICF0311	DESARROLLO DE COMPOSICIONES CERÁMICAS	1
VICF0411	CONTROL DE MATERIALES, PROCESOS Y PRODUCTOS EN LABORATORIO CERÁMICO	1
VICI0109	FABRICACIÓN Y TRANSFORMACIÓN MANUAL Y SEMIAUTOMÁTICA DE PRODUCTOS DE VIDRIO	0
VICI0110	DECORACIÓN Y MOLDEADO DE VIDRIO	1
VICI0112	ENSAYOS DE CALIDAD EN INDUSTRIAS DEL VIDRIO	0
VICI0212	ORGANIZACIÓN DE LA FABRICACIÓN EN LA TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS DE VIDRIO	0
VICI0312	ORGANIZACIÓN DE LA FABRICACIÓN DE PRODUCTOS DE VIDRIO	0
VICI0412	OPERACIONES EN LÍNEA AUTOMÁTICA DE FABRICACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE VIDRIO	0

## 10 Anexo II. Instrumentos de recogida de información

### 10.1 Encuestas on-line a centros de formación del Registro Estatal de Centros

**Encuesta: Encuesta dirigida a centros de formación en el marco del Plan Anual de Evaluación de la formación profesional para el empleo 2014**

**Pág. 1.-**

Le recordamos, antes de que inicie la encuesta, que sus respuestas serán tratadas confidencialmente y que NINGUNA de sus opiniones serán recogidas de forma nominal en ningún informe.

Por ello agradecemos su colaboración y sinceridad en sus respuestas.

Si no pudiera realizar la encuesta completa de forma continua, por favor, pulse el botón *Continuaré más tarde* y podrá reanudarla cuando quiera en el punto en el que la dejó. Si pulsa el botón *Abandonar* no podrá volver a acceder a la encuesta.

1. En primer lugar, indique todas las modalidades de formación en las que ha impartido acciones formativas durante los tres últimos años en el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo:

	2014	2015	2016
Acciones formativas en las empresas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planes de formación de ocupados (Convocat. Estatal)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programas específicos (Convocat. Estatal)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acciones formativas dirigidas a desempleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Planes de formación de ocupados (Convocat. Autonómica)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programas específicos (Convocat. Autonómica)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Indique, por favor, las regiones en las que ha impartido formación en estos tres años:

<input type="checkbox"/> Andalucía	<input type="checkbox"/> Comunidad Valenciana	<input type="checkbox"/> Melilla
<input type="checkbox"/> Aragón	<input type="checkbox"/> Extremadura	<input type="checkbox"/> Navarra
<input type="checkbox"/> Cantabria	<input type="checkbox"/> Galicia	<input type="checkbox"/> País Vasco
<input type="checkbox"/> Castilla La Mancha	<input type="checkbox"/> Illes Balears	<input type="checkbox"/> Principado de Asturias
<input type="checkbox"/> Castilla y León	<input type="checkbox"/> Islas Canarias	<input type="checkbox"/> Región de Murcia
<input type="checkbox"/> Cataluña	<input type="checkbox"/> La Rioja	
<input type="checkbox"/> Ceuta	<input type="checkbox"/> Madrid	

3. ¿Ha impartido certificados de profesionalidad en modalidad presencial estos últimos tres años?  
(\* Esta pregunta es obligatoria) (\* Marque una sola opción)

- ☐ Sí  
☐ No

4. ¿Puede indicar las familias profesionales en las que ha impartido esas acciones? (\* Contestar solo si: han contestado a " 3. ¿Ha impartido certificados de profesionalidad en modalidad presencial estos últimos tres años?": "Sí")

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Actividades físicas y deportivas | <input type="checkbox"/> Industrias extractivas                     |
| <input type="checkbox"/> Administración y gestión         | <input type="checkbox"/> Informática y comunicaciones               |
| <input type="checkbox"/> Agraria                          | <input type="checkbox"/> Instalación y mantenimiento                |
| <input type="checkbox"/> Artes gráficas                   | <input type="checkbox"/> Madera, mueble y corcho                    |
| <input type="checkbox"/> Artes y artesanías               | <input type="checkbox"/> Marítimo pesquera                          |
| <input type="checkbox"/> Comercio y marketing             | <input type="checkbox"/> Química                                    |
| <input type="checkbox"/> Edificación y obra civil         | <input type="checkbox"/> Sanidad                                    |
| <input type="checkbox"/> Electricidad y electrónica       | <input type="checkbox"/> Seguridad y medio ambiente                 |
| <input type="checkbox"/> Energía y agua                   | <input type="checkbox"/> Servicios socioculturales y a la comunidad |
| <input type="checkbox"/> Fabricación mecánica             | <input type="checkbox"/> Textil, confección y piel                  |
| <input type="checkbox"/> Hostelería y turismo             | <input type="checkbox"/> Transporte y mantenimiento de vehículos    |
| <input type="checkbox"/> Imagen personal                  | <input type="checkbox"/> Vidrio y cerámica                          |
| <input type="checkbox"/> Imagen y sonido                  |   |
| <input type="checkbox"/> Industrias alimentarias          |   |

5. ¿Está acreditado para impartir certificados de profesionalidad en modalidad de teleformación? (\* Esta pregunta es obligatoria) (\* Marque una sola opción)

- ☐ Sí  
☐ No

6. ¿Ha impartido certificados de profesionalidad en modalidad de teleformación o semipresencial en estos tres últimos años? (\* Esta pregunta es obligatoria) (\* Marque una sola opción) (\* Contestar solo si: han contestado a " 5. ¿Está acreditado para impartir certificados de profesionalidad en modalidad de teleformación?": "Sí")

- ☐ Sí  
☐ No

7. ¿Puede indicar las familias profesionales en las que ha impartido esas acciones en modalidad no presencial? (\* Contestar solo si: han contestado a " 6. ¿Ha impartido certificados de profesionalidad en modalidad de teleformación o semipresencial en estos tres últimos años?": "Sí")

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Actividades físicas y deportivas | <input type="checkbox"/> Imagen y sonido                            |
| <input type="checkbox"/> Administración y gestión         | <input type="checkbox"/> Industrias alimentarias                    |
| <input type="checkbox"/> Agraria                          | <input type="checkbox"/> Industrias extractivas                     |
| <input type="checkbox"/> Artes gráficas                   | <input type="checkbox"/> Informática y comunicaciones               |
| <input type="checkbox"/> Artes y artesanías               | <input type="checkbox"/> Instalación y mantenimiento                |
| <input type="checkbox"/> Comercio y marketing             | <input type="checkbox"/> Madera, mueble y corcho                    |
| <input type="checkbox"/> Edificación y obra civil         | <input type="checkbox"/> Marítimo pesquera                          |
| <input type="checkbox"/> Electricidad y electrónica       | <input type="checkbox"/> Química                                    |
| <input type="checkbox"/> Energía y agua                   | <input type="checkbox"/> Sanidad                                    |
| <input type="checkbox"/> Fabricación mecánica             | <input type="checkbox"/> Seguridad y medio ambiente                 |
| <input type="checkbox"/> Hostelería y turismo             | <input type="checkbox"/> Servicios socioculturales y a la comunidad |
| <input type="checkbox"/> Imagen personal                  | <input type="checkbox"/> Textil, confección y piel                  |



☐ Transporte y mantenimiento de vehículos

☐ Vidrio y cerámica

## Pág. 2.- Criterios para determinar la oferta formativa

8. Según su experiencia, ¿podría indicar qué acciones realiza la Administración competente en los territorios donde imparte formación, para diseñar la oferta formativa requerida en las convocatorias de ayudas de la modalidad de oferta (ocupados y desempleados)? (puede elegir más de una opción de respuesta)

- ☐ a. Elaboración de estudios propios para detectar las necesidades formativas de la región
- ☐ b. Datos de prospección de necesidades formativas directamente extraídas de los beneficiarios (trabajadores ocupados y desempleados)
- ☐ c. Prospección de necesidades formativas extraídas de las empresas en la región
- ☐ d. No tengo información al respecto
- ☐ e. Otras (Detallar): \_\_\_\_\_

Si se realizan diferentes acciones en función del territorio de actuación, por favor especifíquelo a continuación:

---

---

9. Señale las acciones previas que su centro realiza para definir la oferta formativa con la que participa en las convocatorias de formación dirigidas a trabajadores ocupados (puede elegir más de una opción de respuesta):

- ☐ a. Análisis de fuentes documentales (estudios, web...) para identificar necesidades formativas de la región
- ☐ b. Datos de prospección de necesidades formativas directamente extraídas de los beneficiarios (trabajadores ocupados y desempleados)
- ☐ c. Prospección de necesidades formativas extraídas de las empresas en la región
- ☐ d. Contacto con la Administración
- ☐ e. Otras (Detallar): \_\_\_\_\_

## Pág. 3.- Red formativa y acreditación de centros

10. En la zona geográfica donde imparte formación, ¿en qué familias profesionales considera necesario incrementar la oferta formativa?

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Actividades físicas y deportivas | <input type="checkbox"/> Edificación y obra civil   |
| <input type="checkbox"/> Administración y gestión         | <input type="checkbox"/> Electricidad y electrónica |
| <input type="checkbox"/> Agraria                          | <input type="checkbox"/> Energía y agua             |
| <input type="checkbox"/> Artes gráficas                   | <input type="checkbox"/> Fabricación mecánica       |
| <input type="checkbox"/> Artes y artesanías               | <input type="checkbox"/> Hostelería y turismo       |
| <input type="checkbox"/> Comercio y marketing             | <input type="checkbox"/> Imagen personal            |

- ☐ Imagen y sonido
- ☐ Industrias alimentarias
- ☐ Industrias extractivas
- ☐ Informática y comunicaciones
- ☐ Instalación y mantenimiento
- ☐ Madera, mueble y corcho
- ☐ Marítimo pesquera
- ☐ Química

- ☐ Sanidad
- ☐ Seguridad y medio ambiente
- ☐ Servicios socioculturales y a la comunidad
- ☐ Textil, confección y piel
- ☐ Transporte y mantenimiento de vehículos
- ☐ Vidrio y cerámica

Si existen especificaciones en función del territorio de actuación, por favor indíquelo a continuación:

---

---

En relación a la pregunta 10 y la siguiente, indique por qué a su juicio son sectores prioritarios en esos territorios.

---

---

11. ¿Por qué motivos piensa que la formación en esas familias no se imparte suficientemente en esas zonas geográficas?

---

---

12. Si su centro de formación tiene en proyecto actualmente o tuviera capacidad para disponer de nuevas aulas y talleres de prácticas acreditados para impartir diferentes certificados de profesionalidad, ¿por qué familias profesionales optaría?

- ☐ Actividades físicas y deportivas
- ☐ Administración y gestión
- ☐ Agraria
- ☐ Artes gráficas
- ☐ Artes y artesanías
- ☐ Comercio y marketing
- ☐ Edificación y obra civil
- ☐ Electricidad y electrónica
- ☐ Energía y agua
- ☐ Fabricación mecánica
- ☐ Hostelería y turismo
- ☐ Imagen personal
- ☐ Imagen y sonido
- ☐ Industrias alimentarias

- ☐ Industrias extractivas
- ☐ Informática y comunicaciones
- ☐ Instalación y mantenimiento
- ☐ Madera, mueble y corcho
- ☐ Marítimo pesquera
- ☐ Química
- ☐ Sanidad
- ☐ Seguridad y medio ambiente
- ☐ Servicios socioculturales y a la comunidad
- ☐ Textil, confección y piel
- ☐ Transporte y mantenimiento de vehículos
- ☐ Vidrio y cerámica

Indique, por favor, en qué áreas profesionales o qué certificados de profesionalidad en concreto:

---

---

13. ¿Cuál es el motivo principal por el que elegiría esas áreas o certificados? (\* Marque una sola opción)

- ☐ a. Son aquellos en las que tenemos más experiencia y conocimientos
- ☐ b. Son aquellos más demandados por los alumnos de mi zona de actuación
- ☐ c. Son los que van a ofrecer más posibilidades de empleo
- ☐ d. Son los más demandados por empresas de mi zona
- ☐ e. Son los más requeridos en las convocatorias de subvenciones de formación profesional para el empleo en mi ámbito de actuación
- ☐ f. Otro (indicar): \_\_\_\_\_

14. ¿Qué cambios en la normativa estatal de aplicación cree que favorecerían ampliar la red de centros y espacios de formación aptos para impartir certificados de profesionalidad?

---

---

**Pág. 4.- Coherencia del proceso de atención en la formación y empleo a las personas desempleadas**

-----

15. Según su opinión, ¿qué nivel de coherencia tienen las acciones formativas que reciben los participantes desempleados, en relación a su perfil y objetivos profesionales, especialmente en aquellas personas que realizan más de una acción formativa en la misma o sucesivas convocatorias? (\* Marque una sola opción)

- ☐ Muy alta
- ☐ Alta
- ☐ Baja
- ☐ Muy baja

16. Según su experiencia, ¿qué actuaciones lleva a cabo la Administración competente en su territorio para asegurar la coherencia en el itinerario formativo de los participantes? (puede elegir más de una opción de respuesta):

- ☐ a. Orientación previa individual a los participantes
- ☐ b. Análisis de los perfiles de beneficiarios antes de su participación en el proceso de selección
- ☐ c. Acciones de difusión e información previa
- ☐ d. Otras (Detallar): \_\_\_\_\_

17. Indica, por favor, ¿de qué forma su centro de formación apoya el proceso de inserción laboral de los participantes tras la finalización de las acciones formativas? (puede elegir más de una opción de respuesta):

- ☐ a. Asesoramiento individual o grupal para reactivar su proceso de búsqueda activa de empleo
- ☐ b. Información específica sobre ofertas de empleo, empresas demandantes, etc.
- ☐ c. Bolsa de empleo para los participantes
- ☐ d. Ninguna
- ☐ e. Otras (Detallar): \_\_\_\_\_

18. ¿Ha recibido su centro incentivos (económicos o de otro tipo), por parte de la Administración, para prestar apoyo en el proceso de inserción a los participantes tras finalizar la formación? (\* Marque una sola opción)

- ☐ Sí
- ☐ No

Detalle, por favor, los incentivos que ha recibido: (\* Contestar solo si: han contestado a " 18. ¿Ha recibido su centro incentivos (económicos o de otro tipo) por parte de la Administración para prestar apoyo en el proceso de inserción a los participantes tras finalizar la formación?" : "Sí" de la página "Coherencia del proceso de atención en la formación y empleo a las personas desempleadas".)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### **Pág. 5.- Colaboración del centro de formación con empresas y organizaciones**

-----

19. Según su opinión, ¿qué grado de colaboración tiene su centro con empresas de los sectores profesionales relacionados con la formación que realiza y territorios en los que imparte? (\* Marque una sola opción)

- ☐ Muy alta
- ☐ Alta
- ☐ Baja
- ☐ Muy baja

20. ¿Qué tipo de acuerdos de colaboración mantiene con empresas relacionadas con las áreas profesionales en las que imparte formación? (puede elegir más de una opción de respuesta):

- ☐ a. Acuerdos para realizar prácticas en la empresa
- ☐ b. Acuerdos para utilizar sus instalaciones para impartir formación
- ☐ c. Acuerdos para facilitar la contratación de los participantes en las empresas
- ☐ d. Acuerdos para diseñar e impartir sus planes de formación corporativos
- ☐ e. Acuerdos para incorporar las necesidades de formación de la empresa en las propuestas que su centro presenta en las convocatorias de formación de ocupados
- ☐ f. Otros (Detallar): \_\_\_\_\_

**Pág. 6.- Oportunidades para la mejora y desarrollo de la oferta formativa en modalidad no presencial**

21. En caso de estar acreditado, o en proceso, para impartir certificados de profesionalidad en modalidad teleformación, ¿qué grado de dificultad percibe para conseguir la acreditación? (\* Marque una sola opción)

- ☐ Muy alta
- ☐ Alta
- ☐ Baja
- ☐ Muy baja

¿Por qué lo percibe así?

---



---

22. ¿Ha desarrollado experiencias de formación no presencial con el uso de dispositivos móviles, redes de aprendizaje u otras tecnologías no convencionales? (\* Marque una sola opción)

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Podría resumir brevemente la experiencia? (\* Contestar solo si: han contestado a " 22. ¿Ha desarrollado experiencias de formación no presencial, con el uso de dispositivos móviles, redes de aprendizaje u otras tecnologías no convencionales?": "Sí" de la página "Oportunidades para la mejora y desarrollo de la oferta formativa en modalidad no presencial" .)

---



---

**Pág. 7.- Satisfacción de los centros de formación con el sistema de formación profesional para el empleo**

23. Valore de 1 a 10, donde 1 es "Nada satisfactorio" y 10 es "Muy satisfactorio" su grado de satisfacción con los siguientes aspectos del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo: (\* Marque una sola opción por fila)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
a. Procedimiento para la inscripción y/o acreditación de centros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Registro de formadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Financiación de las acciones (módulos económicos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Relación de áreas profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

consideradas prioritarias

e. Requisitos para impartir formación en modalidad no presencial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Labores de gestión documental	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Acciones de seguimiento y/o control de la formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Procedimiento y requisitos de las prácticas profesionales no laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Procedimiento y plazos para la presentación de la oferta formativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Procedimiento y plazos para la justificación de las ayudas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k. Procedimiento y plazos para la liquidación de ayudas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l. Procedimiento y plazos para el pago de las ayudas concedidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Lógica de página

Ir a: "Pág. 8.- Experiencia en la impartición de certificados de profesionalidad", solo si: han contestado a "3. ¿Ha impartido certificados de profesionalidad en modalidad presencial estos últimos tres años?": "Sí"

Ir a: "Pág. 13.- ", solo si: no se cumple ninguna condición previa

### **Pág. 8.- Experiencia en la impartición de certificados de profesionalidad**

-----

24. Según su opinión, ¿con qué nivel de adquisición real de competencias cree que finalizan los participantes en los certificados de profesionalidad? (\* Marque una sola opción)

- ☐ Muy alto
- ☐ Alto
- ☐ Bajo
- ☐ Muy bajo

¿Por qué tiene esa percepción?

---



---



25. En su opinión, ¿qué mecanismos deberían reforzar los centros de formación para asegurar la adquisición de las competencias esperadas en los participantes que obtienen un certificado de profesionalidad o acreditación parcial acumulable?

---

---

**Pág. 9.- Desarrollo del Módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad**

-----

26. ¿Considera que la duración establecida para los módulos de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad, con carácter general, permite un entrenamiento de las competencias técnicas y habilidades laborales esperadas con la acción formativa? (\* Marque una sola opción)

- ☐ Mucho  
☐ Bastante  
☐ Poco  
☐ Nada

27. ¿Considera adecuada la estructura y redacción de los certificados de profesionalidad de cara a clarificar y hacer coherente la formación teórico-práctica de los módulos formativos con la formación en el centro de trabajo? (\* Marque una sola opción)

- ☐ Muy adecuada  
☐ Bastante adecuada  
☐ Poco adecuada  
☐ Nada adecuada

28. ¿Qué modificaciones o adaptaciones facilitarían su comprensión y utilidad práctica?

---

---

29. ¿Qué dificultades encuentra para adaptar el programa formativo de los módulos de formación práctica en centros de trabajo a la realidad de las empresas colaboradoras?

---

---

**Pág. 10.- Desarrollo del Módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad**

-----

30. ¿Qué grado de seguimiento del programa formativo, a su juicio, se produce en el desarrollo de los módulos de formación práctica en centros de trabajo? (\* Marque una sola opción)

- ☐ Muy alto
- ☐ Alto
- ☐ Bajo
- ☐ Muy bajo

31. ¿Cuáles son, a su juicio, las principales dificultades para el cumplimiento del programa formativo de los módulos de prácticas?

---

---

32. ¿Qué tipo de herramientas se utilizan para la evaluación del módulo de formación práctica en centros de trabajo? (puede elegir más de una opción de respuesta):

- ☐ a. Cuestionario de evaluación del tutor de empresa
- ☐ b. Cuestionario de autoevaluación del participante en el módulo
- ☐ c. Reuniones de evaluación final (presencial o telefónica)
- ☐ d. E-mail informativo de la evaluación final del participante remitido por el tutor de empresa
- ☐ e. Evidencias concretas de las prácticas realizadas (ficheros, imágenes, productos...)
- ☐ f. Otras (Detallar): \_\_\_\_\_

**Pág. 11.- Desarrollo del Módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad**

-----

33. Según su opinión, ¿cuáles son las principales objeciones que las empresas de su región pueden tener para acoger participantes en prácticas? (puede elegir más de una opción de respuesta):

- ☐ a. Duración corta
- ☐ b. Desajuste entre las capacidades descritas en el módulo de formación práctica en centros de trabajo y las funciones que pueden realizar en la empresa
- ☐ c. Excesiva carga burocrática para acoger a participantes
- ☐ d. Recelo ante la posible acción de inspección o seguimiento por parte de la Administración
- ☐ e. Desconfianza en las competencias que pueden aportar los participantes
- ☐ f. Falta de tiempo para atender adecuadamente al participante en la empresa
- ☐ g. Falta de reconocimiento económico de la actividad de tutorización del módulo de formación práctica en centros de trabajo
- ☐ h. Otros (Detallar): \_\_\_\_\_

En relación a la pregunta anterior, en caso de que aprecie diferencias notables en función del tipo de empresa o sector, ¿nos puede indicar esas circunstancias específicas?

---

---

34. En relación a la red de empresas de que dispone para realizar los módulos de formación práctica en centros de trabajo, ¿qué medidas le ayudarían a captar y fidelizar de forma más eficaz a empresas para colaborar en el desarrollo del módulo?

---

---

35. ¿Cuáles son los principales problemas que hay para desarrollar adecuadamente la coordinación entre el centro y la empresa?

---

---

**Pág. 12.- Desarrollo del Módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad**

-----

36. ¿Cuáles son, a su juicio, las principales carencias que se pueden apreciar en los profesionales que realizan las tutorías en las empresas? (puede elegir más de una opción de respuesta):

- ☐ a. Desconocimiento de sus funciones como tutor
- ☐ b. Falta de tiempo
- ☐ c. Falta de compromiso con el proceso por parte de la empresa
- ☐ d. Falta de capacidades pedagógicas
- ☐ e. Falta de reconocimiento por su labor (económico o de otro tipo)
- ☐ f. Otras (Detallar): \_\_\_\_\_

37. A continuación, nos gustaría que valore, en la red de centros acreditados para impartir certificados que usted conoce, si existen algunos de estos problemas que dificulten la labor de tutorización de los módulos de formación práctica en centros de trabajo, por parte de los tutores de los centros (puede elegir más de una opción de respuesta):

- ☐ a. No disponen de personal especializado
- ☐ b. No se reconoce económicamente la labor de tutorización
- ☐ c. No se otorga tiempo suficiente para desarrollar adecuadamente la labor de tutorización
- ☐ d. No se dispone de los recursos y herramientas necesarias para desarrollar la labor de tutorización
- ☐ e. No se dispone del conocimiento adecuado sobre cómo realizar un correcto proceso de tutorización
- ☐ f. Otros (Detallar): \_\_\_\_\_

38. ¿Considera que los sistemas de gestión y seguimiento de los módulos de formación práctica en centros de trabajo por parte de la Administración son ágiles y facilitadores para centros de formación y empresas receptoras? (\* Marque una sola opción)

- ☐ Mucho
- ☐ Bastante
- ☐ Poco

☐ Nada

39. ¿Qué aspectos, en su caso, se podrían perfeccionar para mejorar la experiencia de empresas y centros en el desarrollo del módulo de formación práctica en centros de trabajo, contribuyendo con ello a un proceso más eficaz y eficiente?

---

---

**Pág. 13.-**

-----

Por favor pulse Fin para finalizar la encuesta.

## 10.2 Entrevista estructurada a agentes del Sistema Nacional de Empleo: Comunidades autónomas

### **Bloque I: Criterios para priorizar la dotación de fondos y proyectos entre las modalidades de oferta en el territorio**

1. Atendiendo a la evolución presupuestaria y financiación otorgada a la modalidad de formación de ocupados y desempleados en su región, ¿se han priorizado las acciones de formación a personas desempleadas? ¿Qué criterios se han seguido para establecer esa prioridad?

*Respuesta abierta*

2. En caso de haberse producido una disminución significativamente mayor en la formación dirigida a trabajadores ocupados, ¿se han planteado alternativas para compensar esa disminución o dotar de mayor eficacia a la oferta dirigida a trabajadores ocupados? *Detallar*

- Sí
- No

3. ¿Qué grado estimado de participación real de trabajadores ocupados y desempleados se produce en las iniciativas del subsistema desarrolladas en su ámbito de competencia?

*Respuesta abierta: Estimación porcentual por modalidad*

### **Bloque II: Criterios para determinar la oferta formativa**

4. ¿Qué metodología se emplea para determinar las prioridades formativas incluidas en las convocatorias de ayudas de la modalidad de oferta? *Respuesta múltiple: Indicar y especificar metodología*

- a. Datos asociados a los sectores con mayor empleo en la región
- b. Datos asociados al impacto evaluado de las acciones impartidas en pasadas convocatorias
- c. Datos de prospección de necesidades formativas directamente extraídas de los beneficiarios (trabajadores ocupados y desempleados)
- d. Prospección de necesidades formativas extraídas de las empresas en la región
- e. Interlocución directa con agentes sociales (representantes de trabajadores y empresas)
- f. Red disponible de centros de formación

5. ¿Se realiza una detección de prioridades formativas a nivel infra-autonómico? (comarca, provincia, oficina de empleo, municipio). *Respuesta múltiple: Indicar y especificar metodología*

- a. Provincia
- b. Comarca
- c. Oficina de empleo
- d. Municipio

6. ¿Se promueve el desarrollo de itinerarios modulares de formación dentro de la oferta de formación dirigida a trabajadores desempleados? *Detallar iniciativas o medidas de fomento de itinerarios*

- Sí
- No

### Bloque III: Red formativa y criterios para seleccionar a los centros de formación colaboradores

7. ¿Qué familias y áreas profesionales, potencialmente con impacto en empresas y trabajadores en la región, presentan un especial déficit de centros acreditados?

*Relación de familias y áreas profesionales. Detallar dónde y por qué son sectores prioritarios y las causas de que no exista red de centros para atender esa oferta*

8. ¿Qué iniciativas ha desplegado o cree que es posible desplegar para mejorar la presencia de dichas acciones en la oferta autonómica? *Respuesta múltiple*

- a. Mayor información a centros para que promuevan la acreditación
- b. Mejorar la eficacia de los procesos de acreditación de centros
- c. Promover convocatorias plurianuales
- d. Establecer o fomentar convenios entre centro-empresa para impartir de forma compartida las acciones
- e. Apoyar financieramente la realización de inversiones
- f. Ampliar la red de centros públicos apta para impartir certificados de profesionalidad
- g. Otras. Detallar

9. ¿Qué cambios en la normativa estatal de aplicación y en su ámbito de competencia cree que favorecerían ampliar la red de centros y espacios de formación aptos para impartir certificados de profesionalidad?

*Respuesta abierta*

10. ¿En qué sectores en la región se han promovido mejores iniciativas y proyectos de colaboración entre centros de formación y empresas?

*Relación de familias y áreas profesionales. Detallar tipo de proyectos*

11. ¿Podría indicarme, para poder profundizar en las iniciativas, la referencia a algunos de los centros y empresas que han protagonizado esos proyectos?

*Respuesta abierta*

12. ¿Qué procedimiento se lleva a cabo para comunicar la información de sus centros inscritos/acreditados al registro Estatal de Entidades de Formación?

*Respuesta abierta*

### Bloque IV: Coherencia del proceso de atención en la formación y empleo a las personas desempleadas

13. Según su opinión, ¿qué nivel de coherencia tiene las acciones formativas que reciben los trabajadores desempleados participantes, en relación a su perfil y objetivos profesionales, especialmente en aquellas personas que realizan más de una acción formativa en la misma o sucesivas convocatorias? *Detallar especificidades por modalidad, en su caso*

- a. Muy alta
- b. Alta
- c. Baja



d. Muy baja

14. ¿Se desarrollan protocolos o medidas, con participación del servicio de formación y/o centros colaboradores y /u oficinas de empleo para asegurar la coherencia en esos itinerarios de cualificación? *Respuesta múltiple.*
- a. Limitación de horas totales de formación
  - b. Limitación a acciones de sectores afines
  - c. Orientación previa individual a los participantes
  - d. Control de los perfiles de beneficiarios antes de su participación en el proceso de selección
  - e. Acciones de difusión e información previa
  - f. Otras. Detallar
15. ¿Qué grado de conexión aprecias en la región entre la formación recibida y otras acciones de fomento de empleo (orientación, intermediación...) desarrolladas por el servicio público, u otras entidades, como parte de un proceso integral de intervención en el empleo con cada participante? *Detallar especificidades por modalidad, en su caso*
- a. Muy alta
  - b. Alta
  - c. Baja
  - d. Muy baja.
16. ¿Se han desarrollado en el Servicio de Empleo iniciativas específicas para asegurar la coherencia de la intervención, con la intención de fomentar la construcción de itinerarios individuales de inserción? *Detallar iniciativas*
- Sí
  - No
17. ¿Qué papel se espera de los centros de formación de la región a la hora de apoyar el proceso de inserción laboral de los participantes tras la finalización de las acciones formativas? *Respuesta múltiple.*
- a. Asesoramiento individual para reactivar su proceso de búsqueda activa de empleo
  - b. Desarrollo de acciones directas de intermediación
  - c. Colaboración con agencias privadas de colocación
  - d. Otras. Detallar
18. ¿Se han promovido medidas específicas para que el centro de formación continúe prestando apoyo en el proceso de inserción a los participantes tras finalizar la formación? *Detallar iniciativas*
- Sí
  - No

## **Bloque V: Oportunidades para la mejora y desarrollo de la oferta formativa en modalidad no presencial**

19. ¿Se han implantado especificaciones técnicas concretas, o acciones de control, para validar los entornos virtuales de aprendizaje mediante los que se realizan acciones de teleformación en la región? *Detallar*
- Sí
  - No
20. ¿Qué grado de dificultad ha percibido en los centros de su región para poder acreditarse como centros aptos para la impartición de certificados de profesionalidad en modalidad mixta o teleformación? ¿Por qué? *Detallar*
- a. Muy alta
  - b. Alta
  - c. Baja
  - d. Muy baja
21. ¿Se han impartido en su región, hasta el momento, algún certificado de profesionalidad en modalidad no presencial? En caso negativo, ¿por qué? *Detallar*
- Sí
  - No
22. ¿Ha desarrollado iniciativas experimentales de formación que permitan el desarrollo de acciones formativas mediante dispositivos móviles u otras tecnologías experimentales (realidad virtual, realidad aumentada...)? *Detallar*
- Sí
  - No
23. A su juicio, ¿qué mejoras principales deberían realizar las plataformas y equipos de tutores de los centros que imparten acciones de modalidad de teleformación en su región?

*Respuesta abierta*

#### **Bloque VI: Seguridad del proceso de evaluación del aprendizaje de los certificados de profesionalidad**

24. ¿Qué nivel de fiabilidad concede a los resultados de evaluación del aprendizaje obtenidos en la oferta de certificados de profesionalidad impartida en su región? ¿Por qué? *Detallar*
- a. Muy alto
  - b. Alto
  - c. Bajo
  - d. Muy bajo
25. ¿Qué mecanismos ha implantado para asegurar el nivel de competencia en los participantes que obtienen un certificado de profesionalidad o acreditación parcial acumulable? *Respuesta múltiple*
- a. Revisión previa de las pruebas de evaluación
  - b. Seguimiento presencial de las pruebas objetivas aplicadas
  - c. Revisión documental de los ficheros de calificaciones y pruebas realizadas por los participantes

- d. Elaboración de pruebas objetivas comunes en cada certificado
- e. Asesoramiento a los centros de formación sobre la metodología y requisitos de validez de las pruebas
- f. Otros. Detallar

26. ¿Qué aspectos deberían modificarse, a su juicio, para dotar de mayor confianza al proceso de evaluación del aprendizaje en los certificados de profesionalidad?

*Respuesta abierta*

27. A su juicio, ¿qué nivel de reconocimiento le otorgan tanto empresas como trabajadores en su región al título de certificado de profesionalidad? ¿Por qué? *Detallar*

- a. Muy alto
- b. Alto
- c. Bajo
- d. Muy bajo

#### **Bloque VII: Utilidad de los procesos de seguimiento y evaluación desarrollados en el marco del Sistema Nacional de Empleo**

28. ¿Se han desarrollado iniciativas de evaluación de la formación en su ámbito de competencias? *Respuesta múltiple. Seleccionar e indicar modalidad y detalle de la iniciativa.*

- a. Iniciativas de control y seguimiento de las acciones
- b. Medición de calidad de la formación impartida
- c. Evaluación de resultados e impacto en el empleo y desarrollo profesional de los empleos
- d. Evaluación del ajuste de la oferta en relación a las necesidades del mercado laboral
- e. Otras. Detallar

29. ¿Han implantado medidas correctivas y de mejora en las modalidades de formación como consecuencia de dichas evaluaciones? *Detallar*

- Sí
- No

30. ¿Han empleado los resultados obtenidos en los informes de ejecución del Plan Anual de Evaluación en anteriores convocatorias para realizar ajustes o cambios en el diseño, o procesos, de los programas de formación? *Detallar*

- Sí
- No

### 10.3 Entrevista estructurada a agentes del Sistema Nacional de Empleo: FUNDAE

#### Bloque I: Priorización de la dotación de fondos y proyectos entre las modalidades de oferta y demanda

1. ¿Qué nivel de impacto en los trabajadores de pymes y micropymes, a su juicio, ha tenido la progresiva disminución de fondos asociados a la formación de oferta prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados?

*Respuesta abierta*

2. ¿Qué grado de adecuación tiene el actual modelo de formación de demanda a las necesidades de este tipo de empresas?

*Respuesta abierta*

3. ¿Qué iniciativas o ajustes facilitarían, por un lado, un mayor conocimiento y participación en el sistema de estas empresas y una mayor cobertura de sus necesidades de formación?

*Respuesta abierta*

#### Bloque II: Criterios para determinar la oferta formativa

4. ¿Qué metodología ha empleado para determinar las prioridades formativas incluidas en las convocatorias de ayudas de formación prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados y en el Programa estatal para la cualificación y mejora de la empleabilidad de jóvenes menores de 30 años? *Respuesta múltiple: Indicar y especificar metodología*

- a. Datos asociados a los sectores con mayor empleo en la región
- b. Datos asociados al impacto evaluado de las acciones impartidas en pasadas convocatorias
- c. Datos de prospección de necesidades formativas directamente extraídas de los beneficiarios (trabajadores ocupados y desempleados)
- d. Prospección de necesidades formativas extraídas de las empresas en la región
- e. Interlocución directa con agentes sociales (representantes de trabajadores y empresas)
- f. Red disponible de centros de formación

5. En el caso de la metodología para definir las prioridades formativas de las convocatorias de formación de oferta prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados, ¿qué mejoras o adaptaciones se han realizado en las últimas convocatorias para potenciar su adecuación a las necesidades reales de empresas y trabajadores?

*Respuesta abierta*

6. En el caso del Programa estatal para la cualificación y mejora de la empleabilidad de jóvenes menores de 30 años, ¿se ha promovido el desarrollo de itinerarios modulares de formación?

- Sí
- No

*Detallar iniciativas o medidas de fomento de itinerarios*

### **Bloque III: Red formativa y criterios para seleccionar a los centros de formación colaboradores**

7. A su juicio, ¿qué familias y áreas profesionales, potencialmente con impacto en empresas y trabajadores, presentan un especial déficit de centros acreditados?

*Respuesta abierta. Indicar de modo tentativo dónde y porqué son sectores prioritarios y las causas de que no exista red de centros para atender esa oferta*

8. Bajo su punto de vista, ¿qué iniciativas es necesario desplegar para mejorar la presencia de dichas acciones en la oferta autonómica y/o estatal? *Respuesta múltiple*

- a. Mayor información a centros para que promuevan la acreditación
- b. Mejorar la eficacia de los procesos de acreditación de centros
- c. Promover convocatorias plurianuales
- d. Establecer o fomentar convenios entre centro-empresa para impartir de forma compartida las acciones
- e. Apoyar financieramente la realización de inversiones
- f. Ampliar la red de centros públicos apta para impartir CdP
- g. Otras. Detallar

9. ¿Qué cambios en la normativa estatal y/o autonómica de aplicación cree que favorecerían ampliar la red de centros y espacios de formación aptos para impartir certificados de profesionalidad?

*Respuesta abierta*

10. ¿Qué procedimiento se lleva a cabo para comunicar la información de los centros inscritos/acreditados participantes en las convocatorias de ayudas de formación estatal al registro Estatal de Entidades de Formación?

*Respuesta abierta*

### **Bloque IV: Coherencia del proceso de atención en la formación y empleo a las personas desempleadas en el Programa estatal para la cualificación y mejora de la empleabilidad de jóvenes menores de 30 años**

11. Según su opinión, ¿qué nivel de coherencia han tenido las acciones formativas en las que participaron los trabajadores desempleados en relación a su perfil y objetivos profesionales, especialmente en aquellas personas que realizan más de una acción formativa en la misma o sucesivas convocatorias? *Detallar especificidades por modalidad, en su caso*

- a. Muy alta
- b. Alta
- c. Baja
- d. Muy baja.

12. ¿Se desarrollaron protocolos o medidas, con participación del servicio regional de empleo correspondiente, o los centros colaboradores, para asegurar la coherencia en esos itinerarios de cualificación? *Respuesta múltiple.*

- a. Limitación de horas totales de formación
- b. Limitación a acciones de sectores afines

- c. Orientación previa individual a los participantes
  - d. Control de los perfiles de beneficiarios antes de su participación en el proceso de selección
  - e. Acciones de difusión e información previa
  - f. Otras. Detallar
13. ¿Qué grado de conexión aprecia entre la formación recibida y otras acciones de fomento de empleo (orientación, intermediación...) desarrolladas por el servicio regional de empleo correspondiente, u otras entidades, como parte de un proceso integral de intervención en el empleo con cada participante?
- a. Muy alta
  - b. Alta
  - c. Baja
  - d. Muy baja
14. ¿Qué papel se ha esperado de los centros de formación participantes a la hora de apoyar el proceso de inserción laboral de los participantes tras la finalización de las acciones formativas? *Respuesta múltiple.*
- a. Asesoramiento individual para reactivar su proceso de búsqueda activa de empleo
  - b. Desarrollo de acciones directas de intermediación
  - c. Colaboración con agencias privadas de colocación
  - d. Otras. Detallar
15. ¿Se han promovido medidas específicas para que los centros de formación continúen prestando apoyo en el proceso de inserción a los participantes tras finalizar la formación? *Detallar iniciativas*
- Sí
  - No

#### **Bloque V: Oportunidades para la mejora y desarrollo de la oferta formativa en modalidad no presencial**

16. ¿Se han implantado especificaciones técnicas concretas o acciones de control para validar los entornos virtuales de aprendizaje mediante los que se realizan acciones de teleformación en las convocatorias de ayudas de ámbito estatal? *Detallar*
- Sí
  - No
17. ¿Qué grado de dificultad ha percibido en los centros para poder acreditarse como centros aptos para la impartición de certificados de profesionalidad en modalidad mixta o teleformación? ¿Por qué? *Detallar*
- a. Muy alta
  - b. Alta
  - c. Baja
  - d. Muy baja.



18. ¿Se han impartido en las convocatorias de ayudas de ámbito estatal, hasta el momento actual (2016), algún certificado de profesionalidad en modalidad no presencial? En caso negativo, ¿por qué? *Detallar*
- Sí
  - No
19. ¿Ha desarrollado iniciativas experimentales de formación que permitan el desarrollo de acciones formativas mediante dispositivos móviles u otras tecnologías experimentales (realidad virtual, realidad aumentada...)? *Detallar*
- Sí
  - No
20. A su juicio, ¿qué mejoras principales deberían realizar las plataformas y equipos de tutores de los centros que imparten acciones de modalidad de teleformación?

*Respuesta abierta*

#### **Bloque VI: Seguridad del proceso de evaluación del aprendizaje de los certificados de profesionalidad**

21. ¿Qué nivel de fiabilidad concede a los resultados de evaluación del aprendizaje obtenidos en la oferta de certificados de profesionalidad impartida en el marco de las convocatorias de ámbito estatal? ¿Por qué? *Detallar*
- a. Muy alto
  - b. Alto
  - c. Bajo
  - d. Muy bajo
22. ¿Qué mecanismos ha implantado para asegurar el nivel de competencia en los participantes que obtienen un certificado de profesionalidad o acreditación parcial acumulable? *Respuesta múltiple*
- a. Revisión previa de las pruebas de evaluación
  - b. Seguimiento presencial de las pruebas objetivas aplicadas
  - c. Revisión documental de los ficheros de calificaciones y pruebas realizadas por los participantes
  - d. Elaboración de pruebas objetivas comunes en cada certificado
  - e. Asesoramiento a los centros de formación sobre la metodología y requisitos de validez de las pruebas
  - f. Otros. *Detallar*
23. ¿Qué aspectos deberían modificarse, a su juicio, para dotar de mayor confianza al proceso de evaluación del aprendizaje en los certificados de profesionalidad?
- Respuesta abierta*
24. A su juicio, ¿qué nivel de reconocimiento le otorgan tanto empresas como trabajadores en al título de certificado de profesionalidad? ¿Por qué? *Detallar*
- a. Muy alto

- b. Alto
- c. Bajo
- d. Muy bajo

## **Bloque VII: Utilidad de los procesos de seguimiento y evaluación desarrollados en el marco del Sistema Nacional de Empleo**

25. ¿Se han desarrollado iniciativas de evaluación de la formación en su ámbito de competencias? *Respuesta múltiple. Seleccionar e indicar modalidad y detalle de la iniciativa.*
- a. Iniciativas de control y seguimiento de las acciones
  - b. Medición de calidad de la formación impartida
  - c. Evaluación de resultados e impacto en el empleo y desarrollo profesional de los empleos
  - d. Evaluación del ajuste de la oferta en relación a las necesidades del mercado laboral
  - e. Otras. Detallar
26. ¿Han implantado medidas correctivas y de mejora en las modalidades de formación como consecuencia de dichas evaluaciones? *Detallar*
- Sí
  - No
27. ¿Han empleado los resultados obtenidos en los informes de ejecución del Plan Anual de Evaluación en anteriores convocatorias para realizar ajustes o cambios en el diseño o procesos de los programas de formación? *Detallar*
- Sí
  - No

#### 10.4 Entrevista estructurada a agentes del Sistema Nacional de Empleo: Comunidades Autónomas (específica sobre el módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad)

##### **Bloque I: Diseño y estructura de los módulos de prácticas en los certificados de profesionalidad**

1. ¿Considera que la duración establecida para los módulos de prácticas de los certificados de profesionalidad, con carácter general, permite un entrenamiento de las competencias técnicas y habilidades laborales esperadas con la acción formativa?
  - a. Mucho
  - b. Bastante
  - c. Poco
  - d. Nada

2. ¿Podría indicarnos en qué familias, áreas o certificados, han podido evidenciar de forma más notable esta duración inadecuada?

*Relación de familias. Respuesta abierta*

3. ¿Considera adecuada la estructura y redacción de los certificados de profesionalidad de cara a clarificar y hacer coherente la formación teórico-práctica con el MFPCT?
  - a. Muy adecuada
  - b. Bastante adecuada
  - c. Poco adecuada
  - d. Nada adecuada

4. ¿Qué modificaciones o adaptaciones facilitarían su comprensión y utilidad práctica?

*Respuesta abierta*

5. ¿La definición detallada de las capacidades a desarrollar en el MFPCT cree que facilita la organización de prácticas a centros y empresas?
  - Sí
  - No

6. Según su opinión, ¿este grado de detalle de las capacidades a desarrollar puede resultar rígido o inflexible y dificultar el proceso de prácticas en un centro de trabajo real?
  - Sí
  - No

7. En caso de haberlo apreciado, ¿nos podría indicar si esta situación se produce, específicamente, en algunas familias o áreas profesionales?

*Relación de familias. Respuesta abierta*

8. Bajo su punto de vista ¿qué cambios en el diseño o estructura de los módulos de prácticas facilitarían un desarrollo más eficaz de las prácticas, ajustado a las posibilidades y requerimientos de las empresas receptoras?

*Respuesta abierta*

## Bloque II: Participación de las empresas de la región en el desarrollo de módulos de prácticas

9. ¿Cómo valora la capacidad de la red de centros de la Región para atraer y fidelizar a empresas receptoras de prácticas?
- Muy bien
  - Bien
  - Regular
  - Mal
10. ¿Cuáles son los principales déficits que ha apreciado? *Respuesta abierta*
11. Según su opinión, ¿cuáles son las principales objeciones que las empresas de su región pueden tener para acoger participantes en prácticas? En caso de que aprecie diferencias notables en función del tipo de empresa o sector, ¿nos puede indicar esas circunstancias específicas?  
*Respuesta múltiple*
- Duración corta
  - Desajuste entre las capacidades del certificado y las funciones que pueden realizar en la empresa
  - Excesiva carga burocrática para acoger a participantes
  - Recelo ante la posible acción de inspección o seguimiento por parte de la Administración
  - Desconfianza en las competencias que pueden aportar los participantes
  - Falta de tiempo para atender adecuadamente al participante en la empresa
  - Falta de reconocimiento económico de la actividad de tutorización de prácticas
  - Otras. Respuesta abierta
12. ¿Qué medidas permitirían a los centros captar y fidelizar a empresas para colaborar en el desarrollo de prácticas? *Respuesta abierta*
13. Si ha desarrollado alguna iniciativa para mejorar la red de empresas colaboradoras en su región, ¿podría indicarnos de que tipo? *Respuesta abierta*
14. En relación a la figura del tutor de empresa, ¿Cómo valora en general los conocimientos y capacidades de los tutores designados por las empresas?
- Muy bien
  - Bien
  - Regular
  - Mal
15. ¿Cuáles son a su juicio las principales carencias que se pueden apreciar en los profesionales de tutorización de prácticas en las empresas?
- Desconocimiento de sus funciones como tutor
  - Falta de tiempo
  - Falta de compromiso con el proceso por parte de la empresa
  - Falta de capacidades pedagógicas
  - Falta de reconocimiento por su labor (económico o de otro tipo)
  - Otras. Respuesta abierta
16. ¿Qué medidas cree que facilitarían que la figura de tutorización en la empresa fuera más eficaz?  
*Respuesta abierta*

### Bloque III: Tutorización y coordinación de prácticas

17. En relación a los tutores de prácticas de los centros de formación, ¿cuánta importancia cree que los centros otorgan al proceso de tutorización de participantes?
- Mucho
  - Bastante
  - Poco
  - Nada
18. En caso negativo, ¿qué aspectos a mejorar aprecia?
- No disponen de personal especializado
  - No se reconoce económicamente la labor de tutorización
  - No se otorga tiempo suficiente para desarrollar adecuadamente la labor de tutorización
  - No se dispone de los recursos y herramientas necesarias para desarrollarlo
  - No se dispone del conocimiento adecuado sobre cómo realizar un correcto proceso de tutorización
  - Otros. *Respuesta abierta*
19. Con carácter general, ¿considera adecuados los esfuerzos de coordinación que realizan los centros de formación con las empresas receptoras de participantes?
- Mucho
  - Bastante
  - Poco
  - Nada
20. ¿Cree que son homogéneos los procedimientos, protocolos y herramientas empleados en la coordinación de prácticas?
- Mucho
  - Bastante
  - Poco
  - Nada
21. A su juicio, ¿cuáles son los principales déficits o carencias que aprecia en la coordinación centro-empresa?
- Respuesta abierta*
22. ¿Qué medidas permitirían mejorar las capacidades de los tutores de prácticas en el centro para hacer más eficaz su labor?
- Respuesta abierta*

### Bloque IV: Planificación y evaluación de los módulos de prácticas

23. ¿Considera que los centros de formación en su región tienen el conocimiento y habilidad necesaria para programar de forma conjunta con las empresas una planificación completa y satisfactoria de prácticas?
- Sí
  - No

24. Con carácter general, ¿En qué medida se cumplen las planificaciones iniciales en el desarrollo de los módulos de prácticas?

- a. Muy alto
- b. Alto
- c. Medio
- d. Bajo

25. ¿Qué causas cree que puede estar provocando ese seguimiento insuficiente de las planificaciones de prácticas?

*Respuesta abierta*

26. En relación al proceso de evaluación de prácticas, ¿qué grado de confianza le concede a la evaluación del aprendizaje desarrollado en los módulos de prácticas?

- a. Mucha
- b. Bastante
- c. Poco
- d. Nada

27. En relación a las actividades de planificación y evaluación de prácticas, ¿qué factores pueden estar afectando a los centros y empresas para desarrollan esa labor?

*Respuesta abierta*

28. ¿Qué acciones considera que pueden fomentar una mayor competencia en los centros en el proceso de planificación y evaluación de prácticas?

*Respuesta abierta*

## **Bloque V: Procedimientos de gestión y seguimiento por parte de la Administración**

29. ¿Considera que los sistemas de gestión y seguimiento por parte de la Administración son ágiles y facilitadores para centros de formación y empresas receptoras?

- a. Mucho
- b. Bastante
- c. Poco
- d. Nada

30. ¿Qué aspectos, en su caso, se podrían perfeccionar para mejorar la experiencia de empresas y centros contribuyendo con ello a un desarrollo más eficaz y eficiente del proceso?

*Respuesta abierta*

31. Por último ¿podría indicarnos algún caso de éxito, de centros de formación y empresas colaboradoras en el desarrollo de los módulos de prácticas, bien en la captación, planificación, coordinación, tutorización, evaluación o inserción laboral posterior?

*Respuesta abierta*



## 10.5 Entrevista semi-estructurada a asociaciones empresariales de centros de formación (AMACFOR, CECAP y CECE)

### **Bloque I: Metodologías y buenas prácticas para determinar la oferta formativa en las iniciativas de formación de oferta.**

- El papel de la Administración, agentes sociales y centros en la definición de las prioridades de formación profesional para el empleo: situación actual y perspectiva en el conjunto del Subsistema.
- Facilidades y dificultades en la acreditación de centros para la impartición de certificados de profesionalidad pertenecientes a familias profesionales menos representadas.

### **Bloque II: Coherencia del proceso de atención en la formación y empleo a las personas desempleadas**

- El papel de la Administración, agentes sociales y centros en el desarrollo de un proceso de atención a personas desempleadas que sea completo y coherente con su situación (orientación, formación, intermediación, seguimiento, etc.)

### **Bloque III: La formación no presencial como instrumento para mejorar la accesibilidad, flexibilidad y adaptación a necesidades reales de cualificación, competitividad y productividad**

- Valoración de la situación actual de la formación profesional para el empleo en de teleformación o semipresencial: financiación, gestión y control de las administraciones, acreditación, flexibilidad y adaptación.
- Reflexión sobre el encaje de los sistemas de control y seguimiento administrativo con los nuevos modelos de aprendizaje: flexibilidad, agilidad, movilidad, aprendizaje social, tecnologías de aprendizaje on-line no convencionales.
- Oportunidades de mejora para intensificar el despliegue de certificados de profesionalidad en modalidades no presenciales.

### **Bloque IV: Alcance de los certificados de profesionalidad como herramienta de desarrollo de los trabajadores/as y gestión de personas en las organizaciones. Reflexión sectorial y territorial**

- Buenas prácticas, casos de éxito y déficits significativos (no análisis exhaustivo) en sectores y territorios, en la implantación, desarrollo y utilidad de los certificados de profesionalidad para la mejora del mercado laboral.
- Los certificados de profesionalidad como instrumento de valor en el mercado laboral: percepción de fortalezas y debilidades que presentan para asegurar la competencia profesional de los trabajadores.

### **Bloque V: Los módulos de formación práctica en centros de trabajo como factor clave en la eficacia de los certificados de profesionalidad**

- Reflexión sobre la utilidad de la estructura, duración y contenidos de los módulos de formación práctica de cara a un desarrollo eficaz de las prácticas en las empresas.
- El rol de los agentes sociales para fomentar un desarrollo intensivo y eficaz de los módulos de formación práctica en centros de trabajo.

- La participación de empresas y centros en los módulos de formación práctica: intensidad, motivación, preparación, recursos y barreras para participar en el sistema y desarrollar adecuadamente las prácticas. Identificación de casos de éxito bajo una perspectiva sectorial y/o territorial (no exhaustiva).
- El papel de las administraciones como facilitadoras para mejorar la eficacia, seguridad y agilidad de la colaboración entre centros formativos y empresas en el desarrollo de módulos de formación práctica.
- Los módulos de formación práctica como instrumento de inserción laboral de trabajadores: reflexión y oportunidades para mejorar su impacto en el empleo.

## 10.6 Entrevista semi-estructurada a la Asociación Nacional de Centros de e-learning y distancia (ANCED)

### **Bloque I. La oferta de formación en modalidad no presencial en España en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo**

- ¿Cuál es la percepción de la evolución de la oferta formativa en modalidad teleformación en planes estatales y territoriales, tanto en formación de ocupados, como acciones dirigidas a desempleados?
- ¿Cuáles son las causas que han podido condicionar la reducción de la oferta?
- ¿Qué iniciativas se están desarrollando para revertir esa situación?
- ¿Qué modelo de formación on-line es el que demandan los trabajadores? ¿Y las empresas? *Soportes, dispositivos, actividades on-line, tipo contenidos, interacción ...*
- ¿Estos modelos son compatibles con la regulación y visión actual que la Administración tiene en relación a la teleformación?
- ¿Cuál cree que es el futuro de la teleformación en el ámbito de la formación del Subsistema?
- ¿Qué iniciativas experimentales, no convencionales o innovadoras se están desarrollando (sus asociados) para mejorar la utilidad de la capacitación mediante contenidos digitales y en modalidad no presencial? *Soportes, dispositivos, actividades on-line, tipo contenidos, interacción ...*
- ¿Encajarían estas iniciativas con el actual modelo de teleformación en el Subsistema?

### **Bloque II. La regulación de la formación no presencial: prescripciones de los entornos de aprendizaje y procedimientos de seguimiento que desarrollan las administraciones**

- ¿Se hace un tratamiento homogéneo entre las diferentes Administraciones en cuanto a requisitos de plataformas, impartición y seguimiento?
- ¿Cuáles son los principales tipos de requisitos y sistemas de control?
- Sobre estos... ¿En qué medida cree que es un requisito eficaz para asegurar el control?, ¿es recomendable para mejorar la calidad?, ¿es contraproducente? ¿Qué alternativas podrían proponerse para asegurar el control, pero con mayor eficiencia?

### **Bloque III. La regulación de la acreditación de centros para la impartición de certificados de profesionalidad en modalidad teleformación o mixta**

- Valoración sobre la eficacia y eficiencia del procedimiento establecido. Requisitos técnicos, plazos, protocolos administrativos.
- Propuestas para reformular el procedimiento.
- Valoración sobre la transferencia que se ha producido del procedimiento de acreditación a los agentes del sistema Nacional de Empleo
- Debilidades, fortalezas y propuestas de mejora del sistema actual de impartición de certificados de profesionalidad en modalidad de teleformación.

## 10.7 Entrevista semi-estructurada a la Asociación de Proveedores de e-learning (APEL)

### **Bloque I. La oferta de formación en modalidad no presencial en España en el marco del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo**

- ¿Qué modelo de teleformación es el que demandan los trabajadores? ¿Y las empresas? *Soportes, dispositivos, actividades on-line, tipo contenidos, interacción ...*
- ¿Estos modelos son compatibles con la regulación y visión actual que la Administración tiene en relación a la teleformación dentro del Subsistema?
- ¿Cuál cree que es el futuro de la teleformación en el ámbito del desarrollo de recursos humanos y formación profesional?
- ¿Qué iniciativas experimentales, no convencionales o innovadoras se están desarrollando (sus asociados) para mejorar la utilidad de la capacitación mediante contenidos digitales y en modalidad no presencial? *Soportes, dispositivos, actividades on-line, tipo contenidos, interacción ...*

### **Bloque II. La regulación de la formación no presencial: prescripciones de los entornos de aprendizaje y procedimientos de seguimiento que desarrollan las administraciones**

- ¿Conoce las principales exigencias en materia de auditoría y control de plataformas, contenidos y metodologías de impartición on-line que la Administración habitualmente requiere?
- En caso afirmativo, ¿En qué medida cree que es un requisito eficaz para asegurar el control?, ¿es recomendable para mejorar la calidad?, ¿es contraproducente? ¿Qué alternativas podrían proponerse para asegurar el control, pero con mayor eficiencia?

### **Bloque III. La regulación de la acreditación de centros para la impartición de certificados de profesionalidad en modalidad teleformación o mixta**

- ¿Conoce los requisitos establecidos para la acreditación de plataformas y contenidos asociados a los certificados de profesionalidad? *Valoración sobre la utilidad, eficacia y eficiencia de dichos requisitos.*
- Principales debilidades y fortalezas, a su juicio, para que los certificados de profesionalidad en modalidad no presencial tengan un despliegue eficaz, valorado por alumnos y empresas.

## 10.8 Entrevista semi-estructurada a la Asociación Española Multisectorial de Microempresas (AEMME)

### **Bloque I: Oportunidades de mejora de la formación dirigida a trabajadores ocupados de micropymes**

- Percepción del impacto en trabajadores y empresas producido por la evolución 2010-2014 en la distribución de fondos para financiar las iniciativas de demanda y oferta.
- Dificultades para el acceso a la formación de demanda de los trabajadores de micropymes. Posibles mejoras del sistema.
- Valoración de la situación actual de la teleformación.
- Alternativas para la organización y desarrollo de la formación dirigida trabajadores de micropymes.

### **Bloque II: Metodologías y buenas prácticas para determinar la oferta formativa en las iniciativas de formación de oferta**

- Mecanismos y procedimientos puestos en marcha para definir las prioridades de formación profesional para el empleo en las micropymes.
- Promoción en los diferentes territorios/sectores de la implantación y despliegue del repertorio de certificados de profesionalidad de familias profesionales con mayor incidencia en el empleo.

### **Bloque III: Alcance de los certificados de profesionalidad como herramienta de desarrollo de los trabajadores y gestión de personas en las organizaciones**

- Dificultades de acceso de los trabajadores de micropymes a la formación de certificados de profesionalidad.
- Buenas prácticas, casos de éxito y déficits significativos en sectores y territorios, en la implantación, desarrollo y utilidad de los certificados de profesionalidad para la mejora del mercado laboral.
- Los certificados de profesionalidad como instrumento de valor en el mercado laboral: percepción de fortalezas y debilidades que presentan para asegurar la competencia profesional de los trabajadores.

### **Bloque IV: Los módulos de formación práctica en centros de trabajo como factor clave en la eficacia de los certificados de profesionalidad**

- Posibilidades de desarrollo de los módulos de prácticas de los certificados de profesionalidad en micropymes. Principales dificultades.
- Labor de los tutores de prácticas de empresas: motivación, preparación, recursos y barreras para participar en el sistema y desarrollar adecuadamente las prácticas.
- Identificación de casos de éxito bajo una perspectiva sectorial y/o territorial.
- Los módulos de formación práctica como instrumento de inserción laboral de trabajadores/as: reflexión y oportunidades para mejorar su impacto en el empleo.

## 10.9 Entrevista semiestructurada grupal a la Asistencia Técnica de la FUNDAE

### **Bloque I: Oportunidades de mejora de la formación dirigida a trabajadores ocupados, especialmente en el caso de micropymes y pymes.**

- Percepción del impacto en trabajadores y empresas, especialmente en el caso de micropymes y pymes, producido por la evolución 2010-2014 en la distribución de fondos para financiar las iniciativas de demanda, oferta para ocupados y acciones dirigidas a desempleados.
- Alternativas para la organización y desarrollo de la formación dirigida trabajadores de micropymes y pymes mejorando los niveles de seguridad y eficacia.

### **Bloque II: Metodologías y buenas prácticas para determinar la oferta formativa en las iniciativas de formación de oferta**

- El papel de agentes sociales, empresas y trabajadores en la definición de las prioridades de formación profesional para el empleo: situación actual y perspectiva en el conjunto del Subsistema

### **Bloque III: Alcance de los certificados de profesionalidad como herramienta de desarrollo de los trabajadores y gestión de personas en las organizaciones. Reflexión sectorial y territorial**

- Buenas prácticas, casos de éxito y déficits significativos (no análisis exhaustivo) en sectores y territorios, en la implantación, desarrollo y utilidad de los certificados de profesionalidad para la mejora del mercado laboral.
- Los certificados de profesionalidad como instrumento de valor en el mercado laboral: percepción de fortalezas y debilidades que presentan para asegurar la competencia profesional de los trabajadores/as.

### **Bloque IV: La formación no presencial como instrumento para mejorar la accesibilidad, flexibilidad y adaptación a necesidades reales de cualificación, competitividad y productividad**

- Valoración de la situación actual de la formación profesional para el empleo en modalidad teleformación o semipresencial: financiación, gestión y control de las administraciones, flexibilidad y adaptación.
- Reflexión sobre el encaje de los sistemas de control y seguimiento administrativo con los nuevos modelos de aprendizaje: flexibilidad, agilidad, movilidad, aprendizaje social, tecnologías de aprendizaje on-line no convencionales.
- Oportunidades de mejora para intensificar el despliegue de certificados de profesionalidad en modalidades no presenciales.

### **Bloque V: Los módulos de formación práctica en centros de trabajo como factor clave en la eficacia de los certificados de profesionalidad**

- Reflexión sobre la utilidad de la estructura, duración y contenidos de los módulos de formación práctica de cara a un desarrollo eficaz de las prácticas en las empresas
- El rol de los agentes sociales para fomentar un desarrollo intensivo y eficaz de los módulos de formación práctica en centros de trabajo.



- La participación de empresas y centros en los módulos de formación práctica intensidad, motivación, preparación, recursos y barreras para participar en el sistema y desarrollar adecuadamente las prácticas. Identificación de casos de éxito bajo una perspectiva sectorial y/o territorial (no exhaustiva).
- El papel de las administraciones como facilitadoras para mejorar la eficacia, seguridad y agilidad de la colaboración entre centros formativos y empresas en el desarrollo de módulos de formación práctica.
- Los módulos de formación práctica como instrumento de inserción laboral de trabajadores/as: reflexión y oportunidades para mejorar su impacto en el empleo.

## 10.10 Entrevista semiestructurada grupal a metodólogos del SEPE

**Bloque temático: Proceso de diseño y oportunidades de mejora de los certificados de profesionalidad y, específicamente, los módulos de formación práctica en centros de trabajo.**

- Nivel de participación de actores del mercado laboral y otros stakeholders relevantes en la definición del certificado de profesionalidad.
- Criterios y metodología que se tienen en cuenta para realizar los ajustes respecto a la cualificación profesional de referencia de cada certificado.
- Valoración de las prescripciones de los formadores y requisitos mínimos de espacios, instalaciones y equipamiento: adaptación a la realidad de centros de formación y barreras que puedan provocar. Acciones para mejorar la presencia de centros acreditados.
- Metodología específica para la definición de los módulos de prácticas: especial incidencia en la determinación del número de horas, capacidades y criterios de evaluación previstos.
- Percepción del grado de precisión, rigor y sencillez de uso de la estructura y contenidos del módulo de formación práctica en centros de trabajo.
- Las competencias transversales: el currículo oculto de los módulos de formación práctica en centros de trabajo como herramienta de mejora de la empleabilidad. Oportunidades para maximizar el entrenamiento y desarrollo de estas competencias (Capacidad: participar en los procesos de trabajo de la empresa, siguiendo las normas e instrucciones establecidas en el centro de trabajo)
- Oportunidades de mejora en la metodología, estructura, y contenidos de los certificados de profesionalidad, con especial referencia a los módulos de formación práctica en centros de trabajo.
- Propuesta de estrategias y acciones de interés para facilitar su comprensión, por parte de centros de formación y empresas, y para mantener el rigor en la ejecución de forma complementaria a la flexibilidad idónea para los centros de prácticas.

## 10.11 Grupo focal de asociaciones empresariales y sindicales sectoriales

### **Bloque I: Oportunidades de mejora de la formación dirigida a trabajadores ocupados, especialmente en el caso de micropymes y pymes.**

- Percepción del impacto en trabajadores y empresas, especialmente en el caso de micropymes y pymes, producido por la evolución 2010-2014 en la distribución de fondos para financiar las iniciativas de demanda, oferta para ocupados y acciones dirigidas a desempleados.
- Alternativas para la organización y desarrollo de la formación dirigida trabajadores de micropymes y pymes mejorando los niveles de seguridad y eficacia.

### **Bloque II: Metodologías y buenas prácticas para determinar la oferta formativa en las iniciativas de formación de oferta**

- El papel de agentes sociales, empresas y trabajadores en la definición de las prioridades de formación profesional para el empleo: situación actual y perspectiva en el conjunto del Subsistema.
- Promoción en los diferentes territorios/sectores de la implantación y despliegue del repertorio de los certificados de profesionalidad de familias profesionales con mayor incidencia en el empleo.

### **Bloque III: Alcance de los certificados de profesionalidad como herramienta de desarrollo de los trabajadores y gestión de personas en las organizaciones. Reflexión sectorial y territorial**

- Buenas prácticas, casos de éxito y déficits significativos (no análisis exhaustivo) en sectores y territorios, en la implantación, desarrollo y utilidad de los certificados de profesionalidad para la mejora del mercado laboral.
- Los certificados de profesionalidad como instrumento de valor en el mercado laboral: percepción de fortalezas y debilidades que presentan para asegurar la competencia profesional de los trabajadores.

### **Bloque IV: La formación no presencial como instrumento para mejorar la accesibilidad, flexibilidad y adaptación a necesidades reales de cualificación, competitividad y productividad**

- Valoración de la situación actual de la formación profesional para el empleo en modalidad teleformación o semipresencial: financiación, gestión y control de las administraciones, flexibilidad y adaptación.
- Reflexión sobre el encaje de los sistemas de control y seguimiento administrativo con los nuevos modelos de aprendizaje: flexibilidad, agilidad, movilidad, aprendizaje social, tecnologías de aprendizaje on-line no convencionales.
- Oportunidades de mejora para intensificar el despliegue de certificados de profesionalidad en modalidades no presenciales.

### **Bloque V: Los módulos de formación práctica en centros de trabajo como factor clave en la eficacia de los certificados de profesionalidad**

- Reflexión sobre la utilidad de la estructura, duración y contenidos de los módulos de formación práctica de cara a un desarrollo eficaz de las prácticas en las empresas

- El rol de los agentes sociales para fomentar un desarrollo intensivo y eficaz de los módulos de formación práctica en centros de trabajo.
- La participación de empresas y centros en los módulos de formación práctica intensidad, motivación, preparación, recursos y barreras para participar en el sistema y desarrollar adecuadamente las prácticas. Identificación de casos de éxito bajo una perspectiva sectorial y/o territorial (no exhaustiva).
- El papel de las administraciones como facilitadoras para mejorar la eficacia, seguridad y agilidad de la colaboración entre centros formativos y empresas en el desarrollo de módulos de formación práctica.
- Los módulos de formación práctica como instrumento de inserción laboral de trabajadores: reflexión y oportunidades para mejorar su impacto en el empleo.

## 10.12 Grupo focal de centros de formación y tutores de empresa

### Bloque I: Certificados de profesionalidad como herramienta de desarrollo de trabajadores

- El reconocimiento de los certificados de profesionalidad en el mercado laboral: fortalezas y debilidades para asegurar las competencias profesionales de los trabajadores.
- La evaluación del aprendizaje de los certificados de profesionalidad: grado de confianza para asegurar la adquisición de competencias y habilidades profesionales. Relación de sistemas, procedimientos y/o herramientas para realizar la evaluación del aprendizaje

### Bloque II: El módulo de formación práctica en centros de trabajo de los certificados de profesionalidad

- Nivel de adecuación de la duración del MFPCT de los certificados de profesionalidad: ¿la duración establecida permite que se adquieran las competencias y habilidades esperadas de este módulo?, ¿es la duración adecuada para que el participante esté en disposición de ocupar un puesto de trabajo relacionado con el certificado de profesionalidad?
- Estructura y contenidos del MFPCT ¿facilitan su desarrollo en los centros de trabajo? ¿Se ajustan, en general, a las posibilidades que puede ofrecer la empresa receptora? ¿Cómo se realiza ese ajuste?
- Mecanismos de gestión y seguimiento del MFPCT: ¿en general, resultan ágiles y facilitadores del proceso?, ¿permiten responder a las necesidades de centros de formación?, ¿de centros de trabajo/empresas? y ¿de participantes para el entrenamiento de las habilidades y competencias esperadas? Posibles aspectos de mejora
- La planificación y coordinación del MFPCT: ¿actuación de tutores de centros y empresas?, ¿existen herramientas, procedimientos, guías, etc. para apoyar su desarrollo?
- La evaluación del MFPCT: coordinación entre tutores de empresa y del centro de formación. ¿en qué medida la evaluación del aprendizaje en el MFPCT garantiza que los participantes hayan adquirido las competencias profesionales esperadas? ¿cuáles son los principales medios (recursos, procedimientos etc.) para llevar a cabo esta evaluación?, ¿se realiza de forma sistemática en relación las competencias específicas esperadas?
- Red de colaboración de centros y empresas: ¿cuáles son las dificultades de los centros de formación para asegurar la red de colaboración? Estrategias y propuestas de mejora. Principales barreras u obstáculos que tienen las empresas para acoger a participantes en prácticas, principales motivaciones... ¿cómo afecta a la organización interna de las empresas (disponer de un tutor de empresa) y a su productividad?
- Tutores de empresa: ¿qué mejoras en los conocimientos y capacidades se necesitarían para desarrollar las labores de tutorización?, ¿disponen de tiempos y recursos suficientes para desarrollar su labor?, ¿se dispone de formación u algún otro tipo de orientación para llevar a cabo esta tutorización?
- Tutores de centro de formación: ¿qué mejoras en los conocimientos y capacidades se necesitarían para desarrollar las labores de tutorización?, ¿disponen de tiempos y recursos suficientes para desarrollar su labor?, ¿se dispone de formación u algún otro tipo de orientación para llevar a cabo esta tutorización?, ¿cómo se apoya desde los centros de formación estas labores de tutorización?

- Valoración del apoyo institucional para el desarrollo del MFPCT de los certificados de profesionalidad: normativa, convenios específicos, apoyo para asegurar la red de empresas disponibles, reconocimiento de las figuras de tutores, etc.

### **Bloque III: Las acciones formativas como parte de un proceso integral de intervención en el empleo a personas desempleadas**

- ¿Se proporciona desde los centros un apoyo complementario a la formación (orientación laboral, intermediación, etc.)? ¿Se realizan los esfuerzos suficientes?, ¿se cuenta con el apoyo y colaboración de los servicios públicos de empleo? ¿y con empresas y/u otras entidades?