

Índice

Introducción

Principios del sistema

Hitos

1. Definición clara del marco competencial
2. Planificación estratégica plurianual

Para ello, es necesario:

- ✓ Trasladar el proceso de prospección de las necesidades a la planificación de la formación.
- ✓ Potenciar las iniciativas de detección de las necesidades
- ✓ Potenciar la adquisición de competencias clave y competencias transversales
- ✓ Impulsar instrumentos clave del Sistema Nacional de Empleo
 - Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad
 - Red de Centros de referencia Nacional
 - Acreditación de la experiencia laboral
- 3. Redefinición del papel de los agentes en el sistema
 - ✓ MEYSS
 - ✓ SEPE
 - ✓ CCAA
 - ✓ Organizaciones representativas de los agentes sociales
 - ✓ Fundación Tripartita

Sectoriales

- Redefinir su participación en el sistema mediante una agrupación de sectores más racional
 - Potenciar su papel como órganos de consulta
 - Redefinir su papel y capacidad para responder a requerimientos que se planteen por las Administraciones
 - Consolidación institucional
 - ✓ Entidades de formación
 - ✓ Consejo General de Formación Profesional
 - ✓ Consejo General del Sistema Nacional de Empleo
4. Mejora de la eficiencia y calidad del sistema
- ✓ Refuerzo de la coordinación y de la cooperación entre las Administraciones Públicas
 - ✓ Sistema integrado de información
 - Sistema integrado de información y orientación laboral: con un sistema formalizado y transparente para la selección de candidatos
 - Registro Estatal de Entidades Formativas
 - Catálogo de Especialidades Formativas
 - ✓ Definición clara de objetivos y contenidos
 - Formación programada por las empresas
 - Formación programada por las Administraciones Públicas
 - ✓ Gestión de todas las iniciativas en régimen de concurrencia competitiva
 - ✓ Acciones de seguimiento y control y mecanismos para combatir la mala praxis

o a la formación de manera continua

- ✓ Simplificación de los procedimientos de tramitación
- 5. Financiación ajustada a las necesidades
- 6. Evaluación permanente y en todas las fases del sistema
 - ✓ Evaluación previa de diagnóstico, necesidad e idoneidad
 - ✓ Énfasis en la calidad de los conocimientos
 - ✓ Cuantificación de objetivos de impacto de la formación y de un sistema de indicadores para su seguimiento y evaluación
 - ✓ Vías para la participación de empresas y trabajadores
 - ✓ Institucionalización del análisis de conclusiones y la incorporación de mejoras al sistema
- 7. Modificaciones normativas

Calendario

El sistema de Formación para el Empleo ha facilitado la mejora de la empleabilidad y la cualificación de muchos trabajadores de nuestro país en los últimos 20 años y ha servido para avanzar en la vinculación de la formación con la negociación colectiva.

Ha sido un modelo reconocido de gestión compartida entre las Administraciones públicas (Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas) y los Interlocutores Sociales que ha permitido mejorar las competencias profesionales y la competitividad de las empresas españolas.

A grandes rasgos, puede decirse que el sistema español de formación profesional para el empleo cumple de manera muy general sus objetivos: las acciones formativas llegan a más de 460.000 empresas sólo en la bonificada y casi a 4 millones de trabajadores ocupados y desempleados cada año. Ahora bien, los indicadores muestran que el esfuerzo que ello ha supuesto ha sido claramente ineficiente, pues la mayor inversión en formación no se ha visto reflejada en una mejora de los niveles de cualificación de nuestra población trabajadora, con el negativo impacto que ello tiene en las oportunidades de formación y empleo de los trabajadores menos cualificados. Además, las evaluaciones que se han llevado a cabo desde la creación del sistema hasta la fecha (diecisiete en total) no siempre se han traducido en la incorporación efectiva de mejoras.

Es necesario invertir esta situación y que la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral pueda dar los resultados que todos esperamos.

El sistema está llamado a desempeñar un papel trascendental: debe promover la adquisición de conocimientos y habilidades por los trabajadores para mejorar su empleabilidad, como palanca de acceso, mantenimiento y retorno al empleo en un sistema productivo dinámico que exige una permanente actualización y recualificación. Estos conocimientos y habilidades deben ajustarse a las demandas que genera

productivo para constituir, a su vez, una / competitividad empresarial.

Diversos estudios en el ámbito europeo (CEDEFOP) indican que para el año 2020 las necesidades de cualificación para los puestos de trabajo en Europa corresponderán en un 50% a niveles medios, un 35% a niveles altos y sólo el 15% a niveles bajos de formación.

Sin embargo, en España la radiografía de los niveles formativos se aparta de esta estructura, pues un 35% de la población tiene un nivel alto de cualificación, ajustándonos a las previsiones, y sólo un 23% tiene un nivel medio, mientras que el 42% restante tiene un nivel de cualificación bajo.

Esta situación exige adoptar medidas basadas en una prospectiva general del futuro del sistema productivo, en la detección de los requerimientos cada vez mayores de cualificación, que respondan a la innovación que exigen nuevos sectores y ocupaciones emergentes y a las necesidades específicas de los distintos colectivos.

Por todo ello, es preciso actualizar el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, que tantos avances ha permitido pero que se sitúa hoy en un entorno económico y social muy distinto a aquél al que se debía en sus inicios.

Todo ello, sobre la base de un modelo estable, que dé seguridad y certidumbre a todos los actores del sistema y que nazca del Diálogo Social, que lo enriquecerá y favorecerá la incorporación de las aportaciones de quien conoce del sistema de primera mano.

Precisamente en el seno de la Mesa del Diálogo Social sobre el desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo de 2006, se formuló una valoración de su desarrollo que constituye un buen punto de partida para los próximos pasos. Además de poner en valor los resultados alcanzados con la reforma emprendida por el mismo, se identificaron diversas carencias que es preciso abordar, tales como:

- La deficiente coordinación del conjunto del sistema de formación para el empleo.

mantenido en el diseño, planificación y cursos de formación dirigidas a trabajadores ocupados y desempleados.

- La falta de una planificación estratégica de la Formación para el empleo, vinculante para todas las AAPP competentes.
- La no disponibilidad de un sistema de información integrado, esencial para que la coordinación del sistema pudiera ser realmente efectiva.
- Las limitaciones detectadas en los planes de evaluación, seguimiento y control de las iniciativas de Formación para el empleo.
- La falta de una oferta de formación permanente y accesible a lo largo de todo el año y la no generalización de una oferta formativa modular dirigida a la obtención de los certificados de profesionalidad.
- El escaso desarrollo de las prácticas profesionales no laborales y de los programas específicos de formación.
- Las dificultades para la ordenación y actualización permanente del Registro estatal de centros y entidades de formación.
- El insuficiente desarrollo de los instrumentos integradores del Sistema Nacional de Cualificaciones y de Formación Profesional; sobre todo, de un sistema integrado de orientación profesional.

Principios:

Por lo tanto, desde el reconocimiento al trabajo realizado, ahora tenemos que dar un paso más y avanzar hacia un modelo de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral sobre la base del Diálogo Social que reúna los siguientes **PRINCIPIOS:**

- El ejercicio del derecho individual a la formación profesional para el empleo y la igualdad en el acceso de los trabajadores y las empresas a la formación.
- La unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas.

os agentes implicados con el objetivo de conocimiento al sistema de formación profesional para el empleo.

- La eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión.
- La participación de todas las entidades de formación que cumplan los requisitos establecidos en el acceso a la financiación de la formación profesional para el empleo en régimen de competencia y concurrencia competitiva, para favorecer el desarrollo y la calidad del mercado de formación.
- La adaptación sistemática de la formación a las necesidades de trabajadores y empresas y la anticipación a los requerimientos y cambios del modelo productivo, como vía fundamental para reforzar la calidad y eficacia de la formación.
- La participación de los Agentes Sociales en el diseño y planificación de la formación profesional para el empleo, aprovechando su conocimiento para acercar los contenidos a la realidad sectorial y de los puestos de trabajo, así como la participación de las entidades de formación debidamente acreditadas a través de sus organizaciones representativas del sector.
- La estabilidad, seguridad y certidumbre que permita la planificación estratégica y promueva la inversión en recursos formativos.
- El refuerzo de los sistemas de información, seguimiento y control, así como de la responsabilidad y de la potestad sancionadora para evitar malas prácticas que distorsionan el sistema y son contrarias a la seguridad jurídica y a la empleabilidad de los trabajadores.
- La evaluación permanente en todas las etapas del proceso formativo, sobre la base de mejores sistemas de información.
- La articulación del sistema a través de la coordinación y la cooperación interadministrativa en el marco de la competencia normativa del Estado.

Por eso, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social insta a que en el marco del diálogo social, conforme a los criterios que se adoptaron en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de reforma del mercado de trabajo y los principios anteriores, se adopte un acuerdo que nos conduzca a un rediseño del modelo existente, lo que pasa ineludiblemente por los siguientes **HITOS**:

1. La definición clara del **marco competencial** a la vista de las Sentencias del Tribunal Constitucional en la materia, que han considerado ajustado a la Constitución Española el actual sistema estatal de iniciativas de formación. Asimismo, el Tribunal Constitucional ha considerado que la estructura organizativa estatal del sistema de Formación para el empleo, incluida Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, es conforme a la Constitución y al reparto competencial.

Este refuerzo a la constitucionalidad del sistema debe estar presente como punto de partida clave para su revisión, sobre la base de una menor conflictividad competencial, **el refuerzo del liderazgo** que debe ejercer la **Administración General** del Estado y, con todo, la estabilidad en el sistema.

2. La **planificación estratégica y plurianual** de la formación profesional para el empleo, como **referente** para todas las Administraciones Públicas competentes, de manera que la **formación responda de forma dinámica** a las necesidades formativas y se ofrezca una **imagen de certidumbre y estabilidad** a todos los agentes del sector.

Conviene poner en el centro del sistema la finalidad principal de la formación para el empleo: proporcionar respuestas efectivas a las necesidades de cualificación del mercado de trabajo. Ello exige definir incluso a nivel normativo una metodología de análisis prospectivo y evaluación de las necesidades formativas sectoriales e intersectoriales.

Es necesario superar una visión de la formación profesional para el empleo como mera gestión y situar las necesidades de trabajadores y

stema. Para ello, es preciso institucionalizar requerimientos de cualificaciones y de las necesidades formativas, definiendo procedimientos estructurados para su desarrollo, su difusión y traslación al proceso de elaboración de programas formativos, así como su actualización continua. Ello es ineludible para poder realizar una distribución de recursos eficiente y para que la formación despliegue su potencial como instrumento de empleabilidad y favorezca que las capacidades de los individuos puedan acompañar a los cambios estructurales de la economía española.

Más concretamente, de forma coherente con la Iniciativa europea *“Nuevas cualificaciones para nuevos empleos”* y las previsiones que se realizan desde del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP), debe reforzarse y sistematizarse el esfuerzo que ya se realiza en este ámbito en España (especialmente, a nivel sectorial), para articular un modelo de observación y prospección completo y de calidad.

Para ello, es necesario:

- Trasladar el proceso de prospección de necesidades a la planificación de la formación, la definición de necesidades, prioridades, objetivos y recomendaciones. Este planteamiento debería extenderse a la totalidad de la programación formativa de modo que, en cada actuación, se exija un diagnóstico preciso de las necesidades a las que pretenden dar respuesta.
- Potenciar las iniciativas de detección de necesidades, ya sean las actuales o nuevas, mediante la coordinación con distintos agentes (otros Ministerios, agentes sociales, servicios de Estudios, universidades, Cámaras de Comercio etc.) y encuestas a empresas que enriquezcan la información cercana a la realidad y favorezcan con ello el diseño del sistema.

Para ello es deseable mantener un marco permanente de intercambio de información y puesta en común de conocimientos bajo la

... público de Empleo Estatal, además de aclarar
entre los distintos dispositivos existentes,
evitando duplicidades y cubriendo lagunas (sectoriales y territoriales).

- Potenciar la adquisición de competencias clave y de competencias transversales, básicas para el desarrollo profesional y la movilidad funcional de los trabajadores.

Se trata de encontrar un equilibrio entre las competencias horizontales que favorecen la empleabilidad de los trabajadores y la especialización en la formación, evitando, en todo caso, la excesiva transversalidad de los contenidos.

- Impulsar instrumentos clave del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, para reforzar su calidad y eficacia, la adecuación a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo.

En concreto, una vez concluido el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, deberá ser actualizado, de acuerdo con un procedimiento más ágil y acorde a necesidades cambiantes.

Además, es preciso potenciar la red de Centros de Referencia Nacional, fomentar su carácter innovador y su capacidad de exportar propuestas a los sectores formativos.

También se debe continuar trabajando para el despliegue del sistema integrado de información y orientación, que permita que la formación se adapte al perfil de los trabajadores, a sus características específicas y, en particular, a sus competencias profesionales.

En el mismo sentido, se deben revisar y potenciar las vías que permitan la **acreditación de cualificaciones mediante la experiencia laboral** de manera permanente, puesto que son un instrumento esencial de empleabilidad de los trabajadores.

para reconciliar la planificación estratégica y dinamismo de un sistema que debe dar respuesta a necesidades cambiantes.

La labor de análisis y detección de necesidades no debe, en ningún caso, poner en peligro la capacidad de reacción del sistema. Por ello, debe asegurarse que la formación de contenido innovador, vinculada a ocupaciones emergentes o que utiliza las nuevas tecnologías para su impartición, estará a disposición de los trabajadores de forma continua en el tiempo, también como parámetro de calidad del sistema.

Todo ello redundará en la mayor calidad del sistema, su impacto y cercanía a la realidad a la que pretende dar respuesta y una mayor eficiencia en el gasto. Además supondrá una proyección más clara de las políticas de formación para el empleo, lo cual animará la inversión de los proveedores en metodologías y herramientas de formación que eleven la calidad y eficiencia de las acciones formativas.

3. La redefinición del papel de los agentes en el sistema:

- El **MEYSS**, como interlocutor del Gobierno en materia laboral, responsable último de la planificación plurianual del subsistema y responsable del desarrollo normativo en la materia.
- El **SEPE**, que verá reforzado su liderazgo del sistema y su capacidad de coordinación en la planificación y evaluación del sistema, su seguimiento y control, así como de sus instrumentos estadísticos y de registro. Estas actuaciones de coordinación se llevarán a cabo en el marco de la Estrategia Española de Activación para el Empleo.
- Las **CC.AA**, a las que se otorga una mayor participación en los mecanismos de coordinación e información del sistema, así como en su programación, seguimiento y control.
- Las **organizaciones representativas de los agentes sociales**, que deben dejar de desempeñar un doble papel en el sistema. Ello no será óbice para que en la fase de planificación y diseño del sistema sean protagonistas, aprovechando la relevancia que tienen sus

a por su cercanía a la realidad productiva, a través de entidades de formación acreditadas y registradas, como ejecutores de la formación y perceptores de fondos en condiciones de competencia abierta a todos los prestadores de formación que cumplan con los requisitos establecidos de acreditación y registro.

Debe darse paso, asimismo, de manera progresiva y ordenada a la participación institucional y procedimental de las organizaciones representativas de las entidades de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de las entidades de formación.

- La **Fundación Tripartita de la formación para el Empleo**, que deberá revisar su naturaleza institucional, la composición de sus órganos de Gobierno, en particular, para ajustarse a lo previsto por la Ley de Fundaciones, así como revisar la atribución de sus potestades jurídicas. Además, la Fundación deberá contar con la participación de las CC.AA, manteniendo la participación de las organización sindicales y empresariales e incorporando a profesionales de reconocido prestigio que puedan aportar a su labor.

Una nueva Fundación Estatal reforzará el liderazgo institucional en el sistema, con mayor implicación y responsabilidad en todo el proceso de gestión, seguimiento y control de las iniciativas.

- Las **Comisiones Paritarias Sectoriales**, cuya estructura y funciones se deben reordenar para favorecer el desempeño de su papel en el sistema.

A lo largo de los últimos 20 años las Comisiones Paritarias Sectoriales han sido determinantes para el desarrollo y extensión de la formación para el empleo y han permitido profundizar en el diálogo social a nivel sectorial, así como adaptar las actividades formativas a la realidad laboral.

Ahora bien, para aprovechar el potencial de estas instituciones, su conocimiento y cercanía a la realidad sectorial, es necesario superar

coartan su capacidad de aportar a la

Se deben modernizar las Comisiones Paritarias Sectoriales y dotarlas de un marco de actuación claro, acorde a las necesidades actuales. Ello implica evitar que su segmentación pueda limitar su capacidad de aportar al sistema y reconducir el doble papel que han desarrollado en el pasado, de fijación de prioridades y como beneficiarios de planes y acciones formativas.

Por todo ello, se trabajará en las siguientes líneas:

- Racionalizar su participación en el sistema, mediante una agrupación de sectores más racional.

Esta racionalización debe eliminar la dispersión y la heterogeneidad del actual sistema. Una estructura sectorial más simplificada y racional que, teniendo como referencia las familias profesionales del Sistema Nacional de las Cualificaciones (SNC), la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 2009) y la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON 2011), agrupe a sectores afines y subsectores, es una de las tareas pendientes de mayor importancia para el Subsistema de Formación para el Empleo.

- Redefinir y potenciar su papel como órganos de consulta a la hora de fijar orientaciones y prioridades formativas.

La simplificación de su estructura permitirá reforzar las funciones esenciales de las Comisiones paritarias, como la prospección y detección de necesidades formativas, el establecimiento de orientaciones y prioridades así como su labor para favorecer los acuerdos en los expedientes de discrepancias materia de formación,

Este papel consultivo en la planificación del sistema debe desarrollarse, en todo caso, en paralelo a la participación de otros agentes, como las Asociaciones de Trabajadores Autónomos y de la Economía Social y las organizaciones representativas de las entidades de formación. De esta forma, se enriquece el proceso de

se suman esfuerzos para completar sus necesidades formativas.

- Reforzar su capacidad de responder a los requerimientos que se planteen desde las Administraciones para contribuir al seguimiento y evaluación de los proyectos formativos y, en última instancia, velar por la calidad de la formación realizada en su ámbito sectorial.

De esta forma, se pondrá al servicio del sistema su capacidad para proponer la definición y actualización de las cualificaciones profesionales, certificados de profesionalidad y especialidades formativas, así como de participar en los procesos de acreditación de la experiencia laboral y en la propuesta de formación modular que contribuya a su culminación.

- Favorecer su consolidación institucional mediante un marco estable de funcionamiento.

Para un adecuado desarrollo de las tareas mencionadas, es necesario definir un marco de actuación claro, con criterios transparentes y de rendición de cuentas, que permita adecuar su financiación y vincularla a la realización efectiva de los trabajos encomendados.

- **Entidades de formación acreditadas y registradas**, no ya como meros proveedores de formación, sino como co-responsables en la planificación y diseño de las iniciativas, en su evaluación y en la investigación en las metodologías y herramientas necesarias para la puesta al día del subsistema.

El **Consejo General de Formación Profesional** continuará realizando su labor de consulta y asesoramiento, sobre la base de los beneficios que aporta su estructura, que permite la coordinación de los ámbitos educativo y laboral.

Por su parte, el **Consejo General del Sistema Nacional de Empleo**, como principal órgano consultivo y de participación institucional en materia de

participan los Interlocutores Sociales, las general del Estado, velará por la correcta aplicación e implementación del nuevo modelo. Parte de esta tarea supone contar con la participación de las organizaciones representativas del sector de entidades formativas, así como las necesidades específicas de autónomos y de empresas de la economía social en sus aportaciones a la planificación y diseño de la formación profesional para el empleo.

4. La mejora de la **eficiencia y calidad** del sistema, lo cual pasa por una **mejor coordinación** entre los agentes implicados y **una programación** de la formación que **reconcilie la necesaria flexibilidad** que exige un tejido productivo cambiante **con la estabilidad y certidumbre**.
- Refuerzo de la **coordinación y cooperación entre las Administraciones Públicas**.

Aprovechando la mayor claridad que introducen las Sentencias del Tribunal Constitucional en materia de formación profesional para el empleo, la Administración General del Estado deber reforzar su compromiso con la gestión de sus iniciativas y su liderazgo, dotar de coherencia al conjunto de programas formativos, velar por su buen desarrollo y, ante todo, asegurar la adecuación de los contenidos a las necesidades y prioridades formativas.

Esa mayor coordinación debe estar presente en todas las fases del proceso formativo, desde la planificación y programación, hasta la implementación de la formación y su evaluación final. Para ello,

- El sistema debe incorporar horizontes de planificación amplios que faciliten la participación y lo doten de estabilidad. Ello contribuye a la certidumbre y anticipación que son necesarias para favorecer la inversión en infraestructura y nuevos contenidos formativos, que amplían el mercado de formación y mejoran su calidad.

La coordinación y estabilidad del sistema pasa también por una mayor flexibilidad, tanto mediante programas plurianuales como

anciación novedosas que favorezcan el uso de los recursos.

- Se deben prever vías para una coordinación en el calendario de programación formativa, que favorezca un conocimiento con antelación, por parte de otras Administraciones, de entidades formativas y, ante todo, de trabajadores y empresas, de la formación que estará a su disposición y el momento. Esta capacidad de previsión conjunta favorecerá la coherencia en la oferta formativa y la garantía de que se ofrezca la cobertura suficiente de las necesidades formativas en todo momento.
- Sería deseable poner en marcha mecanismos de colaboración que permitan un mejor aprovechamiento de las infraestructuras formativas ya disponibles, como centros de FP reglada, la ampliación de horarios de apertura de centros públicos o las posibilidades de alquiler de otros espacios públicos capacitados. Estas medidas permiten aumentar el alcance de la formación y pueden resultar de particular interés en un contexto de racionalización del gasto público y consolidación presupuestaria.

La puesta en marcha de esta colaboración y coordinación entre las Administraciones y organismos competentes requiere compartir la información que éstos elaboran para sus respectivos ámbitos, aprovechando las vías que se han articulado en el nuevo modelo de las políticas activas de empleo y que tienen su reflejo en la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016. Esta puesta en común es clave para un uso eficiente de los recursos y, ante todo, para su concentración allí donde dan mejores resultados.

- Ello exige la definición de un **sistema integrado de información** que recoja información completa y actualizada acerca de las actividades formativas que se desarrollan en todo el territorio nacional, que permita su trazabilidad y la valoración de su impacto sobre la empleabilidad real de los trabajadores. Este sistema es clave para la adecuada gestión de fondos y para permitir la rendición de cuentas por parte de las entidades y Administraciones.

C.AA y del resto de agentes presentes en el tema de información debe garantizar la

comparabilidad, completitud, coherencia y la actualización permanente de la información sobre formación para el empleo, incorporando todos los elementos relevantes que permitan su conocimiento, seguimiento y evaluación. Ello refuerza la visión y estrategia global en el sistema, su flexibilidad y dinamismo.

Para su puesta en marcha, será necesario trabajar en la definición de modelos y protocolos comunes de intercambio de datos, así como completar instrumentos de transparencia y difusión del sistema como son el Registro Estatal de Entidades de Formación y el Catálogo de Especialidades Formativas.

Como elementos fundamentales de este sistema, se deben desarrollar y completar sin demora:

- Un **sistema integrado de información y orientación** profesional, que permita un diseño de itinerarios formativos de los trabajadores sobre la base de sus perfiles y su clasificación según sus competencias profesionales, que determinarán la idoneidad del encaje entre el candidato y la acción formativa y su máximo impacto.

Sobre esta base:

- Se debe proponer un **sistema** formalizado y transparente para la **selección de los candidatos** a los cursos de formación.

La selección de los candidatos determina en buena medida la adecuación del curso de formación impartido, su eficacia y la eficiencia de los recursos destinados. Por ello, es preciso avanzar en una selección acorde al perfil profesional y formativo de los beneficiarios, con el mayor nivel de concreción posible, para garantizar el máximo aprovechamiento del curso impartido y maximizar su impacto en términos de mejora de la empleabilidad.

strategia de Activación para el Empleo ya se
este sistema desde los Servicios Públicos de

Empleo. Las empresas también deben conocer el perfil de los trabajadores en su plantilla para facilitar un mejor aprovechamiento de la formación y su máximo impacto sobre la competitividad empresarial. El Portal Único de Empleo deberá desplegar todo su potencial para aportar en este campo, para la definición del perfil de los trabajadores, ocupados y desempleados, sobre la base de sus características y sus competencias profesionales.

- Además, este sistema **constituye una importante herramienta de seguimiento y evaluación**. La información acerca de la formación adquirida se integrará en el perfil del trabajador (la futura cuenta formación) y favorecerá una mejor articulación de las políticas de activación para el empleo, con medidas complementarias y acorde a las necesidades individuales.
- El **Registro Estatal de Entidades Formativas** y de los requisitos, procedimientos y efectos de la acreditación e inscripción.

Es necesario mejorar y simplificar la regulación del actual Registro Estatal de entidades de formación, con el objetivo de reforzar su utilidad como instrumento completo, por un lado, garante de la calidad de las entidades prestadores de estos servicios y, por otro, como verdadera herramienta de transparencia y difusión en el sistema de formación profesional para el empleo.

Ello requiere identificar unas obligaciones y requisitos razonables, alineados con las garantías necesarias para la impartición de una formación de calidad, poniendo mayor énfasis en la calidad de los contenidos y del personal docente. Se trata de buscar el equilibrio adecuado entre las necesidades materiales con el desarrollo y resultados de las acciones formativas, que deben constituir elementos clave.

requiere, además, establecer un reparto de las Administraciones implicadas, con pleno respeto al marco competencial existente y compatible con la unidad de mercado a nivel nacional. Asimismo, exige agilizar los procedimientos y establecer un sistema de información en tiempo real que permita la actualización permanente del Registro Estatal.

Este Registro es pieza clave del sistema, no sólo para la difusión del conjunto de entidades disponibles para cada una de las especialidades formativas, sino también para permitir el seguimiento, la evaluación y la publicidad de la calidad de la formación impartida. Esta publicidad contribuirá a corregir asimetrías de información, favoreciendo que las PYME y micro-PYME puedan identificar las entidades formativas de calidad y que los trabajadores conozcan el abanico de posibilidades de formación a su disposición.

- El **Catálogo de Especialidades Formativas**, que recoja el esfuerzo realizado en la revisión y actualización del conjunto de certificados de profesionalidad que conforman el Repertorio Nacional. Asimismo, el Catálogo debe recoger las demandas de formación de sectores y ocupaciones emergentes, previendo para ello medios ágiles que permitan la incorporación de nuevas especialidades formativas de manera que puedan impartirse en el sistema.
- **Sobre esta base, se debe procurar una definición clara de los objetivos y contenido** para favorecer que la formación impartida en distintos ámbitos e iniciativas sea complementaria.

Además de favorecer la eficiencia en la utilización de los fondos disponibles, se trata de garantizar que todas las necesidades formativas encuentren su respuesta en el sistema.

Potenciar su complementariedad exige que, sobre la base un diagnóstico preciso y común, se establezcan necesidades, objetivos, prioridades y recomendaciones concretas que sean lo que determine

nación y que ésta, a su vez, esté sometida a ello, debe hacerse un esfuerzo por:

- Una **formación programada por las empresas** que sea la vía para dar respuesta a las necesidades inmediatas relacionadas con adaptaciones en los procesos productivos y en la organización del trabajo. Además, se debe procurar:
 - Hacer efectivo en el marco de la empresa, el derecho individual del trabajador a la formación establecido en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Reforma Laboral.
 - Redefinir de los Permisos Individuales de Formación.
 - Favorecer, en cualquier caso, la aplicación del principio de equidad en el acceso a las acciones, primando un mayor alcance de la formación en términos del número de desempleados.
- Una **formación programada por las Administraciones competentes** para dar cobertura a las necesidades que no atiende la programación empresarial, tanto para trabajadores ocupados, como desempleados. Estas acciones formativas deberán anticipar cambios en los sistemas productivos y promover la adquisición de nuevas competencias profesionales. Además, esta formación debe:
 - Reforzar las competencias clave y las competencias transversales, factor de empleabilidad y movilidad funcional de los trabajadores.
 - Prever vías eficaces para la reorientación de trayectorias y cualificaciones profesionales ante cambios tecnológicos y situaciones de crisis o reestructuración.
 - Permitir el cumplimiento de itinerarios formativos tanto mediante la adquisición de conocimientos como mediante procesos de acreditación de la experiencia laboral.
- Todas las iniciativas que programen las Administraciones se gestionarán en régimen de **concurrentia competitiva abierta a todos**

ción públicos y privados que cumplan los establecidas, a su vez coherentes con los objetivos del sistema.

Se debe superar el diseño institucional actual que permite el doble papel de las organizaciones representativas de los agentes sociales que es único entre los sistemas de países del entorno Europeo: actúan como participantes en la planificación programación, y diseño del subsistema y, asimismo, ejecutores de la formación y perceptores de fondos. Es necesario abandonar un modelo intermediado que no resulta compatible con un sistema de formación competitivo, para impulsar la participación directa de entidades prestadoras de los servicios en igualdad de condiciones en régimen de competencia.

Sería deseable que las nuevas tecnologías y mayores posibilidades de movilidad en la actualidad también se traduzcan en un refuerzo a la competencia en la prestación de servicios formativos. La calidad docente y de contenidos formativos, la capacidad de ofrecer una formación que refuerce la empleabilidad de los trabajadores, los resultados de inserción constatados, los compromisos de contratación y, en definitiva, los elementos de competitividad, deben ser los determinantes para la toma de decisiones.

- **Potenciar las acciones de seguimiento y control** y establecer mecanismos para **combatir los casos de mala praxis**.

El control y seguimiento de las acciones formativas debe adoptar un carácter sistemático, de tal manera que cubran desde las acciones concretas hasta los programas en su conjunto y la actividad de las entidades de formación. Estas actuaciones deben reforzarse de manera que superen el limitado alcance que han tenido en el pasado, sobre la base de la optimización y el análisis de riesgos. Deben, además, ser parte irrenunciable de toda actividad formativa, ya sea programada por la empresa o por las Administraciones Públicas.

El seguimiento debería ampliarse más allá del mero control de cumplimiento de requisitos y formalidades que se viene realizando a

de seguimiento y control en tiempo real.

además, los resultados de la formación: incidencia en términos de conocimientos, empleabilidad e inserción de los trabajadores. Para ello, las entrevistas a responsables de formación y beneficiarios que se vienen realizando en la actualidad pueden constituir un buen punto de partida para obtener conclusiones acerca del grado de satisfacción con las acciones formativas.

Por otra parte, es necesario perseguir, sancionar y eliminar los casos de mala praxis de algunas entidades que se han dado en el pasado en la denominada formación de demanda. Aunque existe una percepción positiva de esta formación con carácter general, estas malas prácticas redundan en una peor imagen del sistema y en una pérdida de seguridad jurídica y de calidad que afecta a trabajadores y empresas.

Para evitarlo, además del refuerzo de las actuaciones de control que emprenden los Servicios Públicos de Empleo y de los instrumentos de información integrada del sistema ya abordados, se deben buscar garantías mediante una formación de calidad, impartida sólo por las entidades habilitadas para ello.

Además, es necesario reforzar la capacidad sancionadora del Servicio Público de Empleo Estatal y de los Servicios Públicos de Empleo autonómicos en caso de incumplimiento que asegure un justo reparto de responsabilidades. De lo contrario, no sólo resulta ineficiente realizar estas actuaciones, sino que persisten los incentivos a conductas contrarias al sistema.

Como complemento, es deseable dotar de mayor visibilidad a los canales de denuncia de estas situaciones fraudulentas y mejorar el conocimiento existente en el mercado, para que aplique su propia penalización. Su refuerzo es especialmente relevante para promover una cultura preventiva entre las empresas más pequeñas. Un buzón de denuncias gestionado por la Fundación Estatal para la formación en el empleo podría aportar vías ágiles para la transparencia y publicidad de estas situaciones. Asimismo, una labor proactiva desde la

Por otra parte, la cofinanciación por parte de la empresa en las actividades de formación y la financiación mediante anticipo parcial, favorecen la política formativa, su adecuación y eficacia, así como el papel de los beneficiarios en el control de las actividades.

- Articular **nuevas vías** que permitan el **acceso a la formación de manera continua**, aprovechando herramientas innovadoras que permitan flexibilizar el acceso a la formación.

Las tecnologías de la información y la comunicación aportan un gran valor en este ámbito: el desarrollo de plataformas de tele-formación permite importantes economías de escala para la impartición de modalidades *online*. Los posibles mecanismos de colaboración entre las Administraciones en este ámbito alcanzarían un gran valor: además de la reducción de duplicidades y costes, la adquisición de contenidos comunes para su impartición mediante plataformas on-line, facilitaría el acceso de manera continua por parte de los usuarios y permitiría aprovechar las ventajas de los sistemas de información para realizar el seguimiento de la participación, así como sus resultados.

Por otra parte, deben estudiarse mecanismos que faciliten el seguimiento de la formación y que favorezcan la participación y responsabilidad de trabajadores y empresas en la selección de la entidad y la acción formativa. Se trata de introducir elementos de flexibilidad, seguimiento e individualización de la formación.

Esta continuidad debe desarrollarse también en el ámbito de la acreditación de las competencias adquiridas mediante la experiencia profesional, que debe estar a disposición de los trabajadores, para que puedan finalizar con garantías sus itinerarios formativos y reforzar por esta vía su empleabilidad.

- De manera coherente con el énfasis en la calidad de la formación y lo propuesto en otros ámbitos, se debe trabajar para la **simplificación de la tramitación** en el acceso a la financiación del sistema.

cesión de ayudas y bonificaciones hasta la
a los usuarios, resultan poco transparentes
y generan confusión. La complejidad del sistema vuelve a desviar la
atención del que debe ser su objetivo principal: impartir formación de
calidad.

Para ello, deben estudiarse:

- La posibilidad de implantar, previo un estudio de mercado sobre precios medios, un sistema de justificación por módulos, cuya necesidad ya fue detectada en la Mesa de Diálogo Social sobre la evaluación de los IV Acuerdos de formación para el empleo.
 - La racionalización de la información que se solicita a los potenciales beneficiarios.
 - La estabilidad en las normas de justificación y metodología de valoración.
 - La definición clara del papel de otros órganos competentes en los procedimientos de comprobación y, en su caso, liquidación de las bonificaciones, como el SEPE, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social y, en su caso, la sección de Investigación de la Seguridad Social.
 - El recurso a las entidades y otros agentes a nivel local en la extensión de la formación hacia las PYME.
5. La **determinación de una financiación** pública ajustada a las necesidades de empresas y trabajadores que permita la anticipación y la estabilidad del sistema de formación profesional para el empleo.

Esta financiación, incluirá:

- Los fondos provenientes de la cuota de formación profesional, que se destinará en su totalidad a la financiación de iniciativas de formación profesional para el empleo que prevé el reglamento.
- Las aportaciones del Servicio Público de Empleo Estatal y de las CC.AA.

- Los fondos provenientes del Fondo Social Europeo o iniciativas europeas específicas, como la Iniciativa de Empleo Juvenil.

La gestión de esta financiación se realizará siempre con plenas garantías de concurrencia, transparencia y de buena gestión de fondos públicos.

6. La **Evaluación permanente** y en todas las fases del sistema de formación profesional para el empleo, asegurando la adecuación de la formación a la demanda del mercado y a las necesidades formativas detectadas, su capacidad para reforzar la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, garantizando, además, el correcto destino de los fondos. Esta evaluación resulta coherente con el cumplimiento de objetivos en el nuevo marco de políticas activas de empleo. Así, el Plan Anual de Política de Empleo constituye el instrumento fundamental para llevarla a cabo como esfuerzo conjunto de las Administraciones en el ámbito laboral.

La evaluación es un instrumento más del Sistema Nacional de Empleo que debe permitir conocer el impacto de la formación en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, el alcance de la formación, la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados. Debe realizarse mediante métodos objetivos y preceder a cualquier iniciativa del sistema.

Para ello, la función evaluadora debe ser un elemento transversal al conjunto de iniciativas y agentes que operan en el sistema, estar integrada plenamente en el mismo *ciclo de vida* de las iniciativas y tener un papel vinculante, para conseguir transparencia y mejora de la calidad.

La instrumentación de un proceso permanente de evaluación para el sistema de formación para el empleo debe plantearse mediante:

no requisito exigible antes de la puesta en
a, que justifique la necesidad e idoneidad
respecto de un diagnóstico fundamentado.

- El mayor énfasis en la calidad de los conocimientos adquiridos. Esta calidad pasa por la implicación responsable de los Servicios Públicos de Empleo, como autoridades competentes, y de los agentes sociales y las entidades formativas, sometidas a criterios de transparencia y rendición de cuentas.
- El establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables: colectivos sobre los que actuar; niveles de cualificación a alcanzar; contenidos formativos...

Estos objetivos, no deben limitarse a la gestión sino que deben centrarse en los resultados, la calidad docente, la capacidad de los cursos para mejorar de las competencias de los participantes, así como la traducción de la formación en términos de empleabilidad.

Además, los objetivos deben ir acompañados de un sistema de indicadores transparente, que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad.

Se trata de aprovechar el sistema de información integrado para favorecer la comparabilidad (entre entidades formativas, entre programas, entre iniciativas de distintas AA.PP...) y con ello la transparencia y la competencia, así como el aprendizaje mutuo y la mejora continua del sistema de formación.

- La articulación de vías para involucrar a empresas y trabajadores en la evaluación de la formación, mediante informes de satisfacción de ambos y el seguimiento de la empleabilidad a medio plazo.

La aportación de los interesados es clave, además, ya que permite incorporar elementos de demanda potencial de acciones formativas.

- La institucionalización del análisis de las conclusiones y recomendaciones de la evaluación y el compromiso con la

as al sistema. Este compromiso debería
análisis de la eficacia de las novedades
introducidas una vez implementadas.

Es necesario, finalmente, dar mayor visibilidad a los resultados de las evaluaciones, estableciendo un espacio de información y consulta fácilmente accesible e identificable. Ello favorecería la transparencia del sistema, su imagen y favorecería la inercia al cambio allí donde resulta necesario.

7. Las **modificaciones normativas pertinentes** para ajustar el marco legal al nuevo modelo.

Será necesario un conjunto de novedades del marco que regula el sistema de formación para el empleo, sus procedimientos, participantes e instrumentos.

La **clave** de la reforma del sistema de formación profesional para el empleo reside en la **modificación del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.**

No obstante, también habrá que estudiar:

- La **modificación de su normativa derivada**, en particular:
 - Orden TAS 2307/2007 (iniciativa de demanda: formación en las empresas)
 - Orden TAS 718/2008 (iniciativa de Formación de Oferta para trabajadores);
 - Orden TIN 2805/2008 (Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación)
- La revisión de la **normativa de rango inferior**. Por ejemplo:
 - La Resolución de 29 de julio de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la inscripción y en su caso

ros y entidades de formación que imparten para el empleo en el ámbito de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal.

- La Resolución de 12 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el fichero de especialidades formativas.
- El posible efecto sobre los **Reales Decretos de desarrollo** de la **Ley Orgánica 5/2002**, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional:
 - Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad.
 - Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional.
 - Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional.
 - Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
 - Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral.
- La revisión del **Real Decreto 357/2006** de 24 de marzo, por el que se regula la concesión directa de determinadas subvenciones en los ámbitos del empleo y de la formación profesional ocupacional.

rango legal, habría estudiar la posible

- La Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.
- La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año de entrada en vigor.
- La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, en relación con la concesión directa de determinadas subvenciones.
- La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo (artículo 26).
- La Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo.
- El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Sin embargo, el procedimiento de tramitación de estas modificaciones no debe demorar la puesta en marcha de elementos esenciales del nuevo modelo. La transición ya se ha iniciado y es preciso avanzar con determinación a la vista de la importancia y calado de los objetivos a lograr.

En cualquier caso, parte importante de la efectividad de los cambios va más allá de la norma. De hecho, hay instrumentos y previsiones que ya se previeron bajo Acuerdos anteriores, cuya puesta en marcha se ha demorado o no ha cumplido las expectativas de partida. Por ello, del éxito del modelo dependerá de forma fundamental del compromiso de todos los agentes implicados.

Calendario:

La puesta en marcha el programa de reformas se concreta en un **CALENDARIO exigente** de actuaciones:



PDF Complete

Your complimentary use period has ended. Thank you for using PDF Complete.

[Click Here to upgrade to Unlimited Pages and Expanded Features](#)

ociación y desarrollo de reuniones a lo largo
rincipios de abril.

- Presentación ante la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales en el mes de abril.
- Formalización del Acuerdo a finales de abril.
- Presentación del contenido del Acuerdo ante el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo en la primera quincena de mayo.

Madrid, 4 de marzo de 2014