



## EVALUACIÓN DE CALIDAD

La evaluación de la Calidad de los centros de formación que operan en el Sistema de la Formación Profesional para el Empleo.

Fundación Estatal  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la Evaluación de la Calidad de los Centros de formación que operan en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo realizada por el Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo (I3E) para la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, presentada en 2019.

Quedan reservados todos los derechos. No se permite la cesión, uso, reproducción total o parcial, tratamiento informático, ni comunicación de su contenido sin autorización escrita de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Fecha de publicación: 2020

# Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Módulo I Planteamiento metodológico de la evaluación</b>   | <b>7</b>  |
| <b>1. Antecedentes y objetivos de la evaluación</b>   | <b>7</b>  |
| <b>2. Objetivos de la evaluación de la calidad de los centros de formación que operan en el Sistema de Formación Profesional para el empleo</b>   | <b>8</b>  |
| 2.1. Analizar el número y perfil de los centros de formación del Sistema  | 8         |
| 2.2. Evaluar los elementos que garantizan la calidad de los centros de formación que operan en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo | 8         |
| 2.3. Analizar y valorar la calidad de los centros impartidores de formación   | 8         |
| <b>3. Consideraciones metodológicas</b>   | <b>10</b> |
| 3.1. Marco poblacional de la evaluación   | 11        |
| 3.2. Técnicas y estrategia de investigación   | 11        |
| 3.3. Condicionantes y limitaciones de esta evaluación   | 14        |
| <br>  |           |
| <b>Módulo II Resultados de la evaluación</b>  | <b>16</b> |
| <b>1. Caracterización de los centros de formación</b>   | <b>16</b> |
| 1.1. Datos globales y volumen de los centros de formación   | 17        |
| 1.2. Titularidad y acreditación   | 17        |
| 1.3. Perfil de acceso al Sistema de FPE   | 18        |
| 1.4. Especialización sectorial  | 19        |
| 1.5. Implantación territorial   | 20        |
| 1.6. Tamaño de los centros  | 22        |
| 1.7. Modalidad de la formación impartida  | 23        |
| 1.8. Vinculación de los centros a la impartición de certificados de profesionalidad   | 24        |
| 1.9. Grado de especialización y dependencia del Sistema de FPE  | 25        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>2. Factores determinantes de la calidad de los centros de formación</b>                | <b>26</b> |
| 2.1. Factores de calidad en la fase de diseño y planificación de la formación             | 26        |
| 2.1.1 Detección de necesidades en los centros de formación                                | 26        |
| a) Valoración del factor según los expertos   | 26        |
| b) Aplicación del factor en los centros   | 28        |
| 2.1.2 Selección de los participantes  | 29        |
| a) Valoración del factor según los expertos   | 29        |
| b) Aplicación del factor en los centros   | 30        |
| 2.1.3 Los formadores  | 33        |
| a) Valoración del factor según los expertos   | 33        |
| b) Aplicación del factor en los centros   | 34        |
| 2.1.4 Inversión de recursos en instalaciones y equipamientos; y experiencia en la gestión | 38        |
| a) Valoración del factor según los expertos   | 38        |
| 2.2. Factores determinantes en la fase de impartición y aprendizaje                       | 39        |
| 2.2.1 La aplicación de TIC a la enseñanza y la modalidad de impartición                   | 39        |
| a) Valoración del factor según los expertos   | 39        |
| b) Aplicación del factor en los centros   | 40        |
| 2.2.2 La orientación práctica y hacia la transferencia de la formación                    | 42        |
| a) Valoración del factor según los expertos   | 42        |
| b) Aplicación del factor en los centros   | 43        |
| 2.2.3 La vinculación de la formación a los certificados de la profesionalidad             | 44        |
| a) Aplicación del factor en los centros   | 44        |
| 2.2.4 Evaluación del aprendizaje y certificación de la formación realizada                | 45        |
| a) Aplicación del factor en los centros   | 45        |
| 2.3. Factores determinantes en las fases posteriores a la impartición                     | 46        |
| 2.3.1 La evaluación de la satisfacción de los participantes                               | 46        |
| a) Valoración del factor según los expertos   | 46        |
| 2.3.2 Acciones de información, orientación y acompañamiento                               | 47        |
| a) Valoración del factor según los expertos   | 47        |
| b) Aplicación del factor en los centros   | 47        |
| 2.3.3 La evaluación y acreditación de la calidad en los centros                           | 49        |
| a) Aplicación del factor en los centros   | 49        |

|   |    |
|---|----|
| 2.4. Factores ligados al marco normativo de regulación y financiación del Sistema que inciden en la calidad de la formación | 50 |
| 2.4.1 Diseño y desarrollo normativo de las convocatorias de Oferta  | 50 |
| a) Valoración del factor según los expertos   | 50 |
| b) Aplicación del factor en los centros   | 51 |
| 2.4.2 Incidencia de la inspección, el control y el seguimiento de Fundae sobre la calidad de los centros de formación       | 52 |
| a) Valoración del factor según los expertos   | 52 |

## **Módulo III. Conclusiones de la Evaluación** **56**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Constructo de calidad de los centros de formación</b>  | <b>56</b> |
| <b>2. Conclusiones derivadas del análisis comparativo entre el constructo de calidad y los resultados de la evaluación</b> | <b>58</b> |
| 2.1. Análisis comparativo de elementos del proceso de la formación que inciden en su calidad                               | 60        |
| 2.2.1 Diseño y planificación de la oferta formativa  | 60        |
| 2.2.2 Impartición y aprendizaje  | 62        |
| 2.2.3 Promoción de la eficacia de la formación   | 63        |
| 2.2.4 Evaluación de los resultados de la formación   | 65        |
| 2.2. Análisis comparativo de los recursos para la formación que inciden en su calidad                                      | 67        |
| 2.2.1 La selección y gestión del profesorado   | 67        |
| 2.2.2 La idoneidad del equipamiento e infraestructura de los centros y la adecuación de los recursos didácticos            | 69        |
| 2.3. Análisis comparativo de la pertinencia de la normativa y la gestión administrativa para la calidad de los centros     | 70        |
| 2.4. Síntesis de las conclusiones alcanzadas con la evaluación   | 59        |

## **Índice de gráficos** **72**

## **Índice de tablas** **75**

## **Índice de imágenes** **75**

# Módulo I. Planteamiento metodológico de la evaluación



## 1. Antecedentes y objetivos de la evaluación

Atendiendo a la normativa que la regula, la Formación Profesional para el Empleo tiene como objeto esencial atender las necesidades formativas tanto de empresas como de trabajadores, ocupados y desempleados, favoreciendo la consolidación de un tejido empresarial y un mercado laboral basados en el conocimiento, así como un crecimiento sostenible que genere empleos estables y de calidad. A lo largo de dos décadas, el Sistema de Formación Profesional para el Empleo (FPE) ha sido la base en la que se ha apoyado la mejora de la empleabilidad y la cualificación, de la población beneficiaria de esta política pública.

Desde 2015, las diferentes modificaciones normativas que regulan, o afectan, al Sistema de Formación Profesional para el Empleo, han posibilitado una participación más directa en el mismo de los centros de formación, teniendo como objetivo alcanzar una oferta formativa más variada, descentralizada y eficiente. De forma concreta, los centros de formación han llegado a tal nivel de implicación en la gestión del Sistema, que pueden acceder directamente a los fondos disponibles para la gestión de los planes de formación de los trabajadores que hasta la fecha estaban limitados a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Se convierten los centros de formación por tanto en un elemento central y estratégico dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

Por otra parte, esas mismas modificaciones normativas establecen como uno de los objetivos fundamentales de la Administración pública garantizar la mejora de la calidad, eficacia y eficiencia del Sistema, a partir de la implementación de procesos de evaluación permanente insertos en todas las fases del proceso formativo. Específicamente, la necesidad de realizar una evaluación como garantía de calidad de la Formación Profesional para el Empleo, es reconocida en las distintas normativas que la regulan, y que de forma resumida se detallan a continuación.

En la [Ley 30/2015, de 9 de septiembre por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral](#), en el Preámbulo IV, se introduce

un compromiso de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo.

Asimismo, en el Artículo 17.1 referente al seguimiento y control se indica que con el objetivo de garantizar la calidad de la formación se llevarán a cabo auditorías de calidad de las entidades de formación en base a indicadores objetivos y transparentes.

Además, según el artículo 21 el énfasis de la evaluación se sitúa en la calidad y el impacto real de la formación en términos de mejora en el acceso y mantenimiento del empleo, la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y de competitividad de las empresas y, por último, la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

Además, respecto de la calidad de la formación, en el Artículo 22.2 se indica que las entidades de formación deberán suscribir, con carácter previo a la percepción de financiación pública, un compromiso verificable de calidad en la gestión, transparencia y eficiencia en la utilización de recursos públicos. Este compromiso estará referido al seguimiento de la impartición y asistencia de todos los participantes, a su satisfacción con el desarrollo de la acción formativa, sus contenidos, sus resultados, la calidad del profesorado y las modalidades de impartición.

## 2. Objetivos de la Evaluación de la calidad de los centros de formación que operan en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo

En este apartado se exponen los objetivos de la evaluación de la calidad de los centros de formación, que se concretan en los siguientes apartados:

**2.1 Analizar el número y perfil de los centros de formación del Sistema.** Rol que desempeñan en el Sistema atendiendo a su perfil de acceso en la formación programada por las empresas (empresas formadoras/ entidades que imparten formación/ entidades organizadoras...) y en la formación de oferta (entidades y centros de formación).

- Titularidad del centro de formación: público/privado y tipología de entidad/centro.
- Centros acreditados o inscritos.
- Implantación territorial (sede y lugar de impartición) y especialización sectorial.
- Tamaño de los centros, volumen de alumnos, volumen de acciones, y de financiación.

**2.2 Evaluar los elementos que garantizan la calidad de los centros de formación que operan en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.** Por un lado, aproximarse a los elementos que se contemplan en el marco normativo y en los principales documentos de referencia de las convocatorias, que puedan concebirse como determinantes de la calidad de la participación de los centros de formación. Por otro lado, las percepciones de los principales agentes implicados constituyen una fuente clave para identificar elementos determinantes de la calidad, a partir de la experiencia y el criterio experto de los propios centros de formación, de los gestores de las convocatorias, etc.

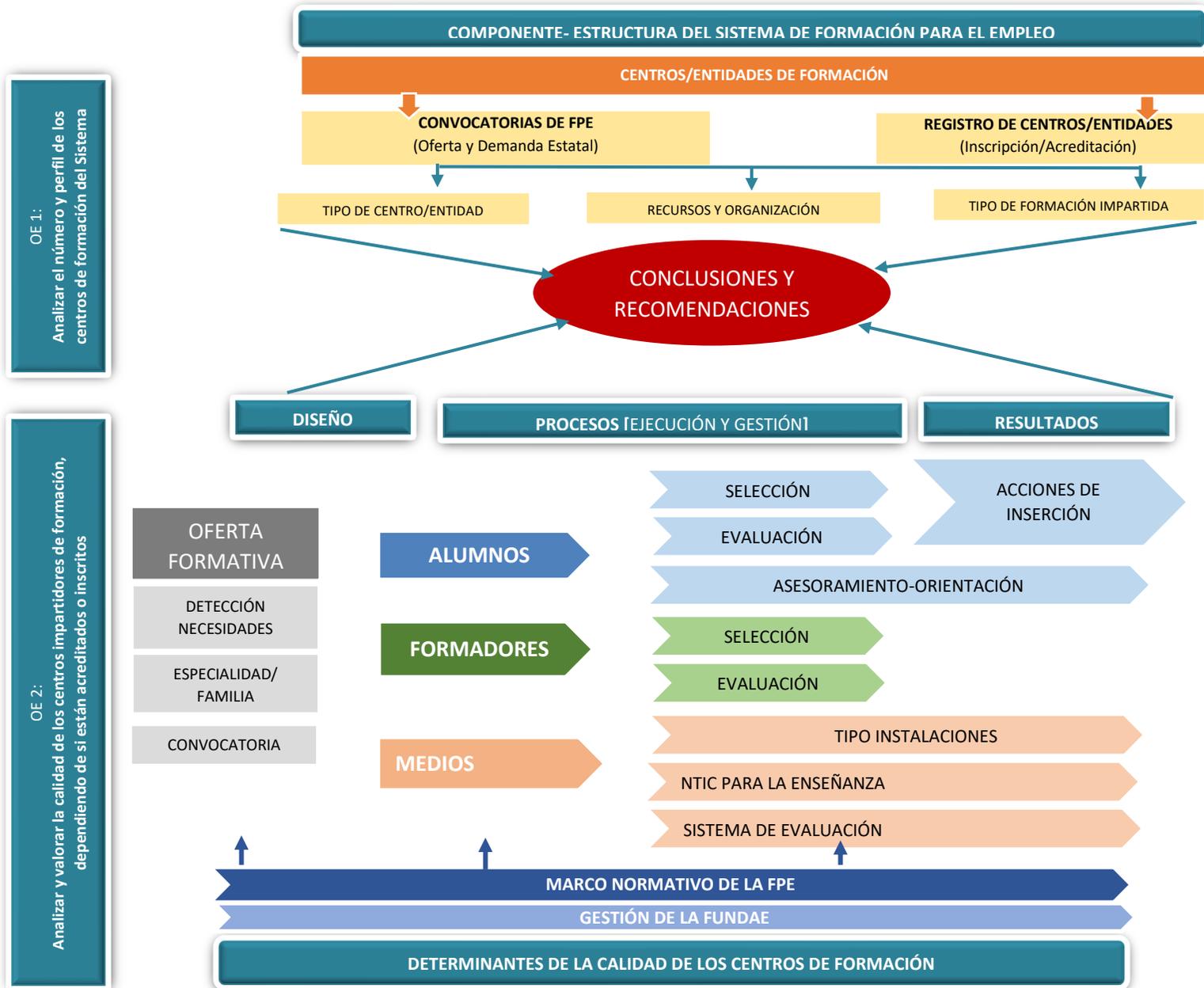
- 

- Tipo de formación que imparten: certificados de profesionalidad y especialidades formativas por familias profesionales.
- Modalidad de la formación que se imparte.

**2.3 Analizar y valorar la calidad de los centros impartidores de formación,** dependiendo de si están acreditados o inscritos, contemplando al menos los siguientes aspectos y preguntas de evaluación:

- El diseño y la planificación de la oferta formativa.
- Los procesos de selección de alumnos.
- La selección del equipo de formadores.
- Actuaciones de evaluación del aprendizaje de alumnos.
- Acciones de asesoramiento y orientación a los alumnos.
- Mecanismos de inserción laboral.
- La evaluación interna/externa de la calidad del centro.
- La incorporación de nuevas tecnologías a la enseñanza.
- Valoración de los efectos que el diseño de la normativa y la gestión realizada por la Fundae tienen sobre la calidad de los centros de formación.

Imagen 1 Componentes del enfoque sistémico de esta evaluación: estructura, diseño, procesos y resultados

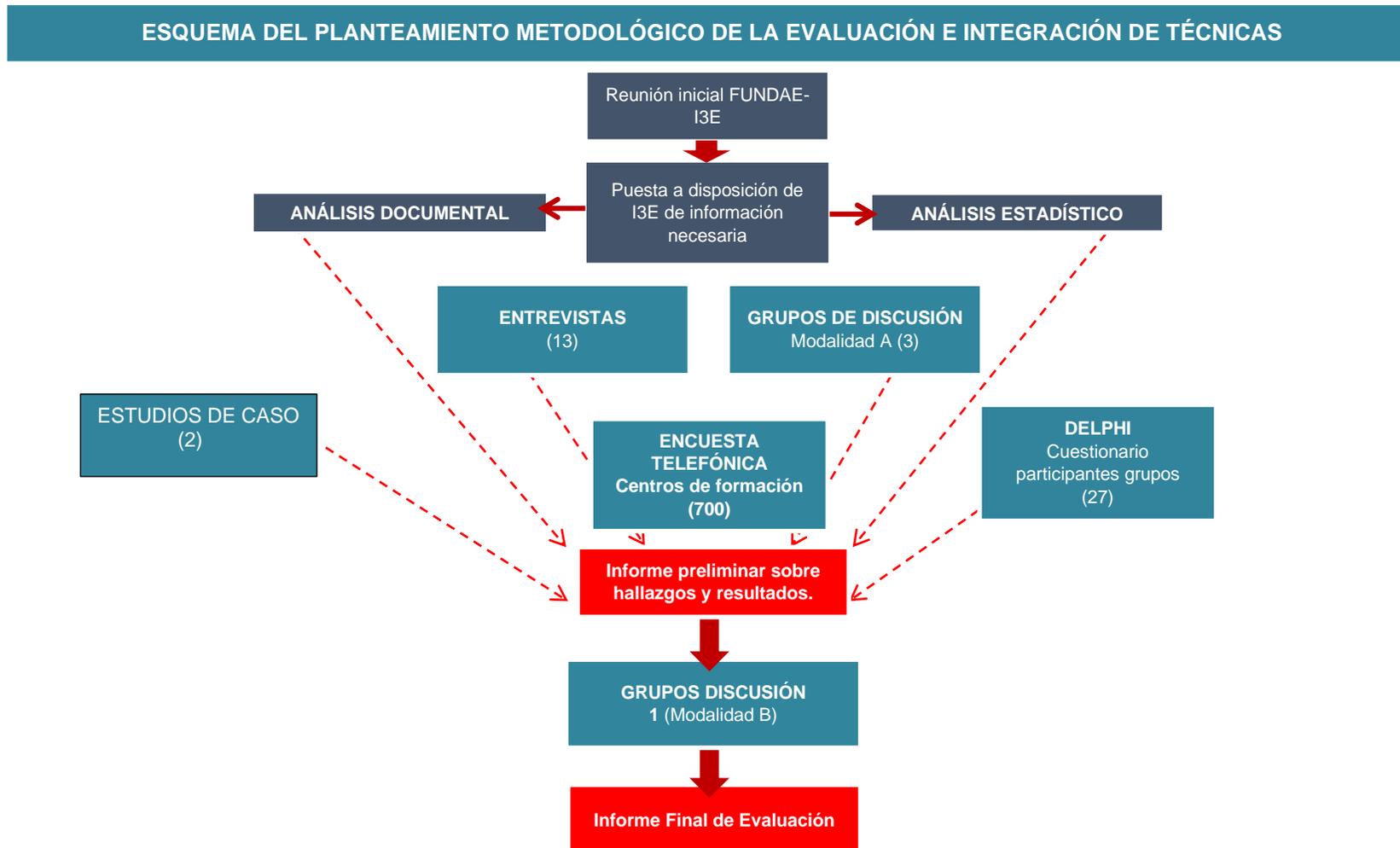


Fuente: Elaboración I3E

### 3 Consideraciones metodológicas

El estudio realizado ha fundamentado el análisis de la información a partir de un enfoque sistémico, contemplando la actuación de los centros de formación bajo cuatro planos: Estructura, Diseño, Procesos y Resultados. La síntesis del planteamiento metodológico global de esta evaluación se presenta en el esquema siguiente:

Imagen 2 Esquema del planteamiento metodológico global y su integración con la elección de técnicas



Fuente: Elaboración I3E

### 3.1. Marco poblacional de la evaluación

Los centros analizados en esta evaluación son aquellos que participaron en la Formación Programada por las Empresas del ejercicio 2016 y en la Convocatoria de Oferta 2016.

### 3.2 Técnicas y estrategia de investigación

Al ser una evaluación de enfoque participativo, se ha contado con todos aquellos agentes implicados en la gestión y desarrollo de la formación contemplada en las iniciativas estatales del año 2016.

Tabla 1 Técnicas de recopilación de información a partir de fuentes primarias y agentes informantes clave

| TÉCNICA  | AGENTES INFORMANTES (fuentes primarias de extracción de la información)  |
|--|--|
| <b>Encuesta telefónica</b><br>[700]                    | <input type="checkbox"/> Responsables de centros/entidades de formación que han participado en alguna de las iniciativas contempladas en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo.<br>[Iniciativa de Formación Programada por las empresas (Demanda) y Planes formativos (Oferta)] |
| <b>Grupos de discusión</b><br>[4 con 59 participantes] | <input type="checkbox"/> Modalidad A: Centros de formación, FUNDAE-SEPE.<br><input type="checkbox"/> Modalidad B: Centros de formación, FUNDAE-SEPE.   |
| <b>Entrevistas en profundidad</b><br>[13]              | <input type="checkbox"/> Responsables y Gestores del programa (FUNDAE, SEPE, ámbito autonómico).<br><input type="checkbox"/> Entidades proveedoras de formación y formadores.  |
| <b>Estudio Delphi</b><br>[1 con 41 expertos]           | <input type="checkbox"/> Responsables y Gestores del programa (FUNDAE y SEPE).<br><input type="checkbox"/> Entidades proveedoras de formación y formadores.  |
| <b>Estudios de caso</b><br>[2]                         | <input type="checkbox"/> Responsables de Formación Profesional para el Empleo de los centros de formación analizados.<br><input type="checkbox"/> Formadores.  |

Fuente: Elaboración I3E

### Análisis documental

Se utilizaron diferentes referencias para el análisis, las cuales se pueden agrupar como sigue:

- ▶ **Normativa de las iniciativas estatales vigentes en 2016** que define los requerimientos de las entidades y centros de formación, y los relativos a evaluación y calidad.
- ▶ **Informes y trabajos de evaluación del Sistema de Formación para el Empleo, sobre** Formación programa por las empresas (Demanda) y sobre convocatorias de Planes de Oferta de ámbito estatal; los Informes Fundae y el Sistema de Calidad de la Formación Profesional para el Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

### Análisis estadístico

El análisis estadístico ha permitido caracterizar la situación de las entidades y centros de formación en 2016, según las variables registradas en las bases de datos disponibles, tanto en la Fundae como en el SEPE. Las principales fuentes estadísticas que se han utilizado, a lo largo de los trabajos de evaluación realizados, son las siguientes:

- ⇒ **Estadísticas y bases de datos de la Fundae** sobre entidades y centros de formación, como principal fuente de extracción, con variables esenciales para el análisis de la ejecución física de la actividad de las entidades y centros en el ejercicio 2016.
- ⇒ **Buscador avanzado de Centros Entidades de formación del SEPE** sobre el Registro de entidades y centros de formación, que ha permitido analizar la variable relativa a la inscripción y acreditación de los centros.

Aunque la información aportada por Fundae se estructuraba dividiendo las consultas a la base de datos entre las iniciativas de Oferta y Demanda, el análisis definitivo no atendió a esa estructura inicial, sino al perfil con el que los centros acceden al Sistema de Formación Profesional para el Empleo, definiéndose a priori los siguientes perfiles:

- a) Centros de formación que participan en el Sistema exclusivamente como entidades de formación en la iniciativa de oferta.
- b) Centros de formación que participan exclusivamente en el Sistema como entidades organizadoras en la iniciativa de demanda.
- c) Centros de formación que son entidades formadoras en la iniciativa de demanda.

Asimismo, se incorporaron otros perfiles de centros que cumplían con 2 de las 3 condiciones previas (**ab**, **ac**, **bc**) y aquellos en los que se daban las 3 características (**abc**), resultando la siguiente tipología:

**Tabla 2 Tipología de centros que acceden al Sistema de Formación Profesional para el Empleo**

| Nomenclatura | Tipología de Centro de formación                          |
|--------------|---|
| <b>a</b>     | Oferta Centros Formación                                  |
| <b>b</b>     | Demanda Entidades Formación (Organizadora)                |
| <b>c</b>     | Demanda Centros Formación                                 |
| <b>ab</b>    | Oferta + Demanda organizadora                             |
| <b>ac</b>    | Oferta + Demanda Centros Formación                        |
| <b>bc</b>    | Demanda organizadora + Demanda Centros Formación          |
| <b>abc</b>   | Oferta + Demanda organizadora + Demanda Centros Formación |

Fuente: Elaboración I3E

### Entrevistas en profundidad

Se realizaron 13 entrevistas en profundidad, presenciales en su mayoría pero también telefónicas, distribuidas entre los diversos perfiles de agentes clave identificados (ver tabla 1).

### Grupos de discusión

Para este proceso de reflexión colectiva se realizaron dos modalidades de grupos:

⇒ **Grupos exploratorios para identificar los factores que determinan la calidad de los centros de formación.** Se programaron y realizaron 3 grupos al inicio de la evaluación:

- Grupo 1 [Fundae+SEPE]
- Grupo 2 [Centros de formación “Oferta”]
- Grupo 3 [Centros de formación “Demanda”]

Estos grupos permitieron recabar información estratégica como base idónea para el diseño definitivo de un cuestionario contextualizado para la encuesta.

⇒ **Grupo de interpretación y validación de hallazgos y resultados preliminares del proceso evaluativo.** Su realización en la fase final, contando ya con la información recopilada mediante las diferentes técnicas aplicadas, facilitó que el equipo evaluador tuviera una interpretación contextualizada de los hallazgos obtenidos.

- Grupo 4 [Fundae + Centros de formación (Demanda + Oferta)]

### Delphi con expertos

El estudio Delphi se apoyó en los grupos de discusión con diferentes perfiles de expertos en Formación Profesional para el Empleo, utilizando como canal de retroalimentación del proceso un cuestionario que sistematizaba los aportes previos y permitía su ponderación. Los perfiles de los expertos que colaboraron en el Delphi fueron responsables y gestores del programa (SEPE y Fundae) y representantes de entidades proveedoras de formación.

### Encuesta telefónica a centros de formación

Se aplicó una encuesta de ámbito nacional, con cuestionario estructurado y la recogida de información se efectuó vía telefónica mediante Sistema C.A.T.I. Se aplicó a una muestra de 700 centros y entidades de formación, cuya distribución muestral se sintetiza en la tabla 3. Se contempló un margen de error global, para el conjunto de la muestra, del +/- 3,73% para un nivel de confianza del 95,5%, considerando la máxima variación teórica  $p=q=50$ . De los 7 perfiles teóricos identificados inicialmente, en la práctica la encuesta se centró en 5 de esos perfiles, que fueron los que se identificaron tras la explotación inicial de la base de datos de Fundae.

### Estudios de caso

Se desarrollaron 2 estudios de caso que sirvieron, por una parte, para alcanzar un mayor nivel de comprensión global, al mismo tiempo que permitieron concretar el rol que juegan los centros de formación en el Sistema y los determinantes de su calidad.

**Tabla 3 Universo de investigación y muestra teórica. Perfiles de centros, número y distribución porcentual**

| Tipología de Centro de formación                          | Nomenclatura | Nº centros<br>BBDD | Distribución (%) | Nº encuestas previsto |
|---|--------------|--------------------|------------------|-----------------------|
| Oferta Centros Formación                                  | a            | 156                | 0,6%             | 4                     |
| Demanda Entidades Formación (Organizadora)                | b            |                    |                  |                       |
| Demanda Centros Formación                                 | c            | 18.098             | 74,0%            | 519                   |
| Oferta + Demanda organizadora                             | ab           |                    |                  |                       |
| Oferta + Demanda Centros Formación                        | ac           | 68                 | 0,3%             | 2                     |
| Demanda organizadora + Demanda Centros Formación          | bc           | 5.825              | 23,8%            | 167                   |
| Oferta + Demanda organizadora + Demanda Centros Formación | abc          | 298                | 1,2%             | 8                     |
| <b>Total</b>  |              | <b>24.445</b>      | <b>100%</b>      |                       |

Fuente: Elaboración I3E

### 3.3. Condicionantes y limitaciones de esta evaluación

Los condicionantes y limitaciones que ha enfrentado la evaluación se pueden vincular a:

- ▶ La disponibilidad y estructura de la información necesaria para efectuar el análisis cuantitativo y la selección de la muestra para la encuesta.
- ▶ El análisis de la información recopilada sobre los centros de formación atendiendo a sus tipologías de participación dentro del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

En el inicio de la evaluación, no se encontraba disponible la información necesaria para efectuar el análisis estadístico para caracterizar cuantitativamente a los centros de formación que participaron en 2016, lo que requirió un replanteamiento metodológico y de los plazos de trabajo.

Atendiendo a la estructura de la información recibida, debido a que en los registros estadísticos de la Fundae la información se estructura en base a las dos iniciativas (Formación programada por las empresas y Oferta), el análisis de la información se efectuó en su momento en base a las tipologías de acceso de los centros al Sistema, como se ha explicado en los apartados anteriores.

Sin embargo, se ha observado que las tipologías de acceso al Sistema no constituyen un factor determinante para la calidad del centro de formación, sino que existen otros elementos independientemente del tipo de acceso que son los que realmente están jugando un papel importante para determinar la calidad de los centros.

Es por este motivo que, a la hora de difundir los resultados de la evaluación en el presente informe, se ha eliminado el criterio de desagregación “tipo de acceso”, integrando así toda la información recogida en la evaluación inicial.



## Módulo II. Resultados de la evaluación

## Módulo II. Resultados de la evaluación

En este módulo se presentan los principales resultados de la evaluación a través del análisis de las bases de datos de Fundae, a partir de las que se ha elaborado la descripción de las principales características de los centros del Sistema. A continuación, se ofrecen los resultados alcanzados con la aplicación de los métodos de investigación cualitativos (Delphi con expertos) y cuantitativos (cuestionario a centros de formación), organizando la información obtenida en relación a los diferentes aspectos que pueden determinar la calidad de los centros (diseño y planificación de la formación; impartición y aprendizaje; orientación, seguimiento e inserción laboral; transferencia de los aprendizajes adquiridos; vinculación a los certificados de calidad; satisfacción con la formación; y, por último, aspectos relacionados con la gestión y la normativa que inciden en la calidad de los centros).

### 1. Caracterización de los centros de formación

En el Sistema de Formación para el Empleo participa un volumen aproximado de 25.000 centros de formación, la mayoría de titularidad privada. Casi un 60% está acreditado o inscrito en el Registro de Centros del SEPE. El 98% de los centros imparte formación en las empresas frente a un 2% que lo hace exclusivamente en la iniciativa de oferta. El 80% de ellos son de ámbito autonómico y son mayoritariamente de tamaño medio, imparten entre 2 y 10 acciones al año, a más de 11 participantes. En cuanto a la modalidad de impartición, la mayoría solo imparte formación presencial y casi en su totalidad de especialidades formativas, menos del 2% imparte certificados de profesionalidad.

Existe un alto grado de concentración sectorial y territorial, ya que más del 60% de los centros imparte formación en las familias profesionales de Administración y Gestión, Comercio y Marketing, Seguridad y Medioambiente, Formación Complementaria y Servicios Socioculturales y a la Comunidad; y un 70% tiene su sede en las comunidades autónomas de Cataluña, Madrid, Andalucía, País Vasco y Comunidad Valenciana.

Son los centros que desarrollan más de 10 acciones formativas y forman a más de 50 participantes los que tienen su actividad más dependiente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

A continuación, se describe más en profundidad las características de los centros de formación que se acaban de mencionar.

## 1.1. Datos globales y volumen de los centros de formación

En el ejercicio 2016 de la iniciativa Formación programada por las empresas y en la convocatoria de Oferta de Planes Estatal de 2016, participaron 24.445 centros formando un total de 6.225.860 participantes e impartiendo un total de 599.229 acciones formativas (AAFF), con una media de 25 acciones y 255 participantes por centro.

Tabla 4 Número de centros, participantes, acciones formativas, ratio de participantes por centro y media de acciones formativas por centro

| Centros | Participantes | AAFF    | Participantes/Centro | AAFF/Centro |
|---------|---------------|---------|----------------------|-------------|
| 24.445  | 6.225.860     | 599.229 | 255                  | 25          |

Fuente: Elaboración I3E a partir de la BBDD Fundae

## 1.2. Titularidad y acreditación

El 98,9% de los centros indica que es de titularidad privada. En cuanto al registro o inscripción en el SEPE, el 31,5% indica que está inscrito, el 28% está acreditado y del 40,5% restante, el 20% no está ni acreditado ni inscrito y el 20,5% lo desconoce.

Gráfico 1 Titularidad

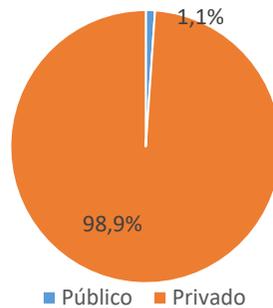
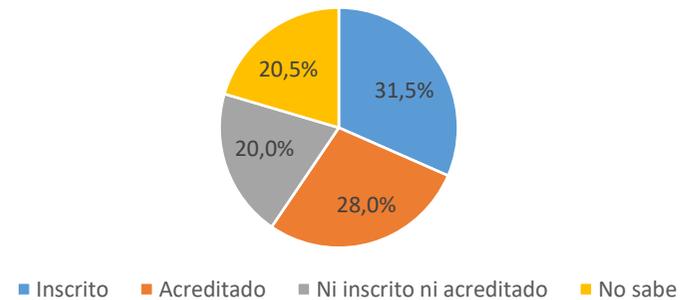


Gráfico 2 Acreditación



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

### 1.3. Perfil de acceso al Sistema de FPE

El 97,9% de los centros participa en Formación Programada por las Empresa, un 74,1% formando y un 23,8% actuando como centro formador y entidad organizadora a la vez.

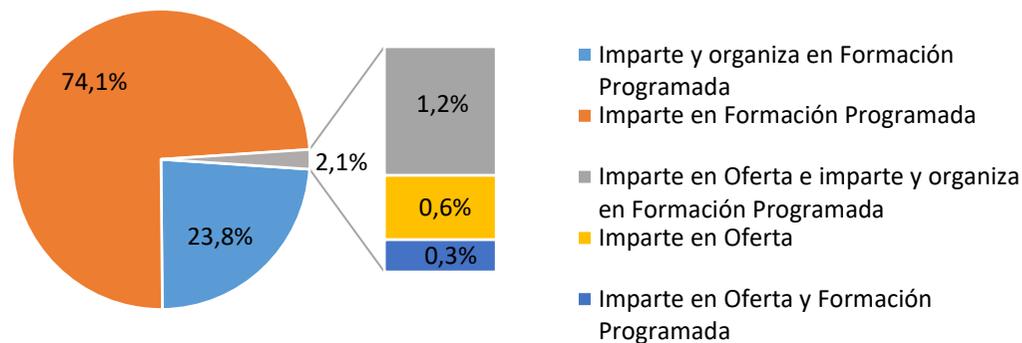
El 2,1% restante imparte formación en Oferta, pudiendo esa impartición simultanearse o no con la iniciativa de Formación programada por las empresas. Así el 0,6% solo forma en Oferta, el 0,3% forma en las dos iniciativas y el 1,2% forma en las dos iniciativas y además organiza en Formación programada por las empresas.

Tras la explotación inicial de la base de datos, la tipología definitiva de acceso de los centros de formación pasó de las siete categorías previstas teóricamente a las 5 existentes en la realidad, según la siguiente distribución porcentual<sup>1</sup>:

Tabla 5 Tipología de centros según su acceso al Sistema de FPE

|    | Tipología  | Centros | Porcentaje |
|----|--|---------|------------|
| A  | Imparte en Oferta  | 156     | 0,6 %      |
| C  | Imparte en Formación Programada                                | 18.098  | 74,1 %     |
| AC | Imparte en Oferta y Formación Programada                       | 68      | 0,3 %      |
| B  | Imparte y organiza en Formación Programada                     | 5.825   | 23,8 %     |
| AB | Imparte en Oferta e imparte y organiza en Formación Programada | 298     | 1,2 %      |
|    |  | 24.445  | 100 %      |

Gráfico 3 Tipología de centros según su acceso al Sistema de FPE



Fuente: Elaboración I3E a partir de la BBDD Fundae

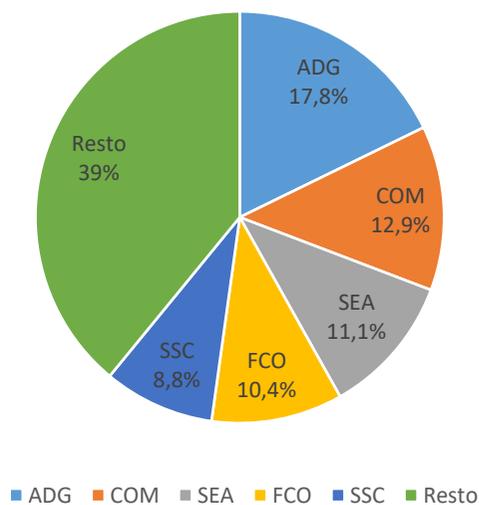
<sup>1</sup> Se han eliminado de la clasificación inicial las siguientes tipologías, por no existir centros con este perfil: B -Solo organizadoras y AB -Centros de oferta y organizadoras en demanda.

## 1.4. Especialización sectorial

Las cinco familias profesionales donde se concentra la impartición de un mayor número de centros de formación son Administración y Gestión (17,8%), Comercio y Marketing (12,9%), Seguridad y Medioambiente (11,1%), Formación Complementaria<sup>2</sup> (10,4%) y Servicios Socioculturales y a la Comunidad (8,8%). En las acciones formativas del resto de familias profesionales participan el 39% de los centros (Gráfico 3).

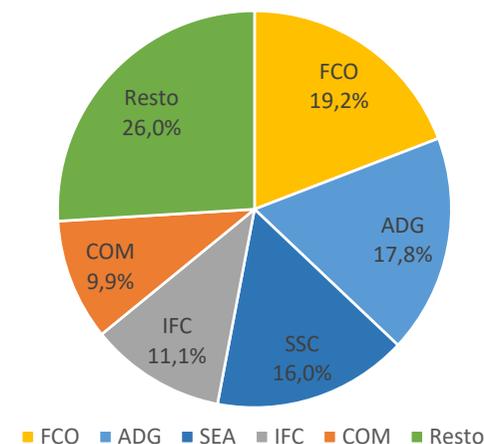
Esta distribución no coincide plenamente con la distribución porcentual de acciones formativas impartidas según familia profesional, ya que la de mayor volumen es la Formación Complementaria con 19,2%, le sigue Administración y Gestión con el 17,8%, Servicios Socioculturales y a la Comunidad con el 16%, Informática y Comunicaciones con el 11,1% y Comercio y Marketing con el 9,9% (Gráfico 4).

Gráfico 4 Familias profesionales y participación de centros



Fuente: Elaboración I3E a partir de la BBDD Fundae

Gráfico 5 Distribución porcentual de Acciones formativas impartidas según familias profesionales



| Código | Familia profesional                        |
|--------|--|
| ADG    | Administración y gestión                   |
| COM    | Comercio y marketing                       |
| SEA    | Seguridad y medioambiente                  |
| FCO    | Formación complementaria                   |
| SSC    | Servicios socioculturales y a la comunidad |
| IFC    | Informática y comunicaciones               |

<sup>2</sup> Formación complementaria es aquella formación de carácter transversal en la que se incluye formación en competencias clave, informática complementaria, lenguas extranjeras, lenguas y dialectos españoles, manipulación alimentaria y orientación laboral.

## 1.5. Implantación territorial

Las cinco comunidades autónomas (CCAA) donde se sitúa un mayor número de centros de formación son Cataluña (5.484), Madrid (4.814), Andalucía (2.639), País Vasco (2.301) y Comunidad Valenciana (2.084). Estas cinco comunidades agrupan el 70,8 % del total de centros de formación. Asimismo, las tres comunidades autónomas con mayor número de acciones formativas impartidas son Madrid (119.022), Cataluña (113.338) y Andalucía (97.943), impartiendo un 49,3 % del total.

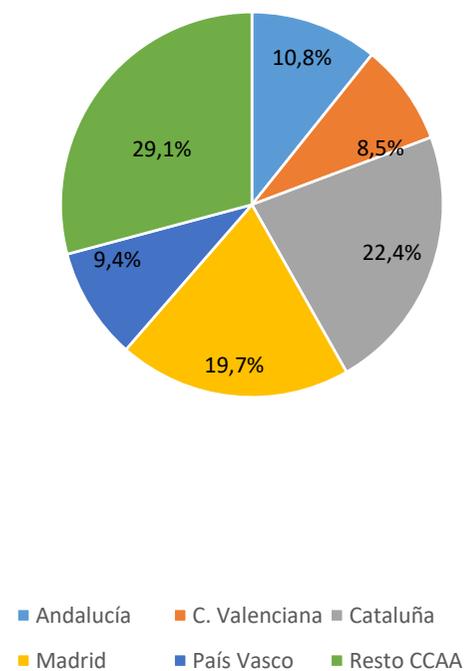
Por su parte, la media de acciones impartidas por centro se sitúa en 25. Las tres regiones donde más acciones formativas se imparten por centro son Extremadura (38), Castilla y León (37) y Andalucía (37), mientras que las que presentan la menor ratio de acciones formativas por centro son Navarra (14), Aragón (15) y País Vasco (15).

**Tabla 6 Distribución de centros de formación por CCAA, acciones formativas y ratio de acciones formativas por centro**

| CCAA               | Centros       | % Centros/CCAA | AAFF           | Ratio AAFF/Centro |
|--------------------|---------------|----------------|----------------|-------------------|
| Andalucía          | 2.639         | 10,8%          | 97.943         | 37                |
| Aragón             | 1.021         | 4,2%           | 15.230         | 15                |
| Asturias           | 466           | 1,9%           | 14.978         | 32                |
| C. Valenciana      | 2.084         | 8,5%           | 48.709         | 23                |
| Canarias           | 570           | 2,3%           | 13.264         | 23                |
| Cantabria          | 288           | 1,2%           | 6.876          | 24                |
| Castilla y León    | 1.031         | 4,2%           | 38.479         | 37                |
| Castilla-La Mancha | 657           | 2,7%           | 16.263         | 25                |
| Cataluña           | 5.484         | 22,4%          | 113.338        | 21                |
| Ceuta              | 15            | 0,1%           | 424            | 28                |
| Extremadura        | 203           | 0,8%           | 7.812          | 38                |
| Galicia            | 1.046         | 4,3%           | 34.798         | 33                |
| Illes Balears      | 326           | 1,3%           | 9.216          | 28                |
| La Rioja           | 176           | 0,7%           | 3.645          | 21                |
| Madrid             | 4.814         | 19,7%          | 119.022        | 25                |
| Melilla            | 20            | 0,1%           | 296            | 15                |
| Murcia             | 492           | 2,0%           | 14.169         | 29                |
| Navarra            | 659           | 2,7%           | 9.076          | 14                |
| País Vasco         | 2.301         | 9,4%           | 34.934         | 15                |
| <b>Total</b>       | <b>24.445</b> | <b>100,0%</b>  | <b>599.229</b> | <b>25</b>         |

Fuente: Elaboración I3E a partir de la BBDD Fundae

**Gráfico 6 Mayores porcentajes de centros por CCAA**

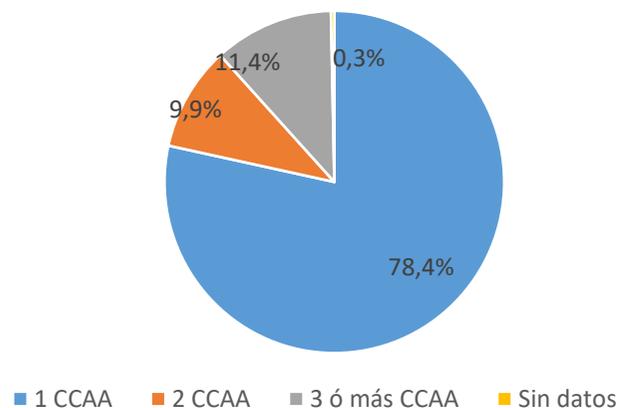


En cuanto a la distribución territorial, se puede caracterizar a los centros dividiéndolos en tres grupos, dependiendo del número de comunidades autónomas en las que imparten formación.

Por un lado, hay 19.167 centros que operan en una única CCAA y que representan el 78,4% del total (24.445 centros). Además, 2.410 centros imparten en dos CCAA y suponen un 9,9% del total. Finalmente, 2.790 centros operan en más de dos CCAA, representando el 11,4%.

La multiterritorialidad no se vincula al tamaño del centro en cuanto a número de participantes o acciones gestionados, es decir, un centro que opere en una sola comunidad puede tener un elevado número de acciones y participantes; y al contrario.

Gráfico 7 Distribución territorial de los centros de formación



Fuente: Elaboración I3E a partir de la BBDD Fundae

## 1.6. Tamaño de los centros

Para analizar el tamaño de los centros se han considerado tres variables: número de acciones de formación impartidas, número de participantes y número de CCAA donde se imparte la formación. Este último aspecto ya se ha reflejado en el gráfico anterior.

Según el número de AAFD impartidas, el 31,7% imparte una sola acción; el 41% imparte de dos a diez, y el 27,3% imparte más de 10 AAFD.

En cuanto al número de participantes formados, el 34,7% de los centros forma de 1 a 10 participantes; el 30,8% forma de 11 a 50 participantes, y el 34,5% forma a más de 50 participantes. Por tanto, hay una distribución similar en cuanto al tamaño de los centros por tramo de participantes formados, si bien es cierto que de los centros de 1 a 10 participantes el 20,9% forma a un solo participante, mientras que el 79,1% restante forma de 2 a 10.

Por tanto, el perfil de centro mayoritario es el que imparte de dos a diez acciones a más de 11 participantes en una única comunidad autónoma.

Gráfico 8 Tamaño (según número de acciones de formación impartidas)

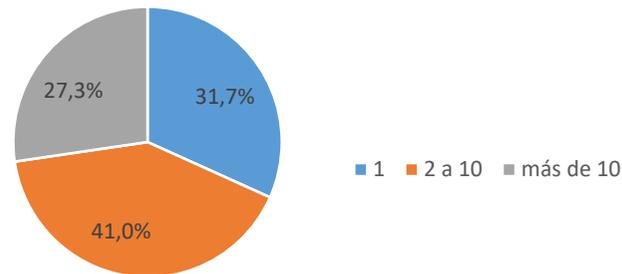


Gráfico 9 Tamaño (según número de participantes)

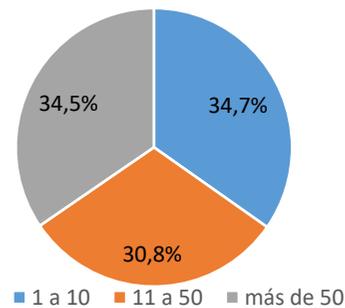
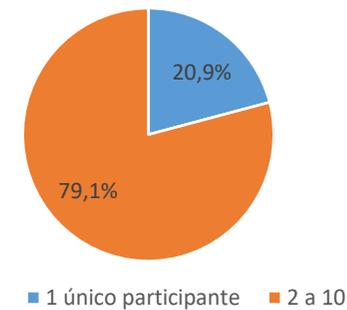


Gráfico 10 Centros de 1 a 10 participantes



## 1.7. Modalidad de la formación impartida

La mayoría de los centros (81,5%) solo imparte en la modalidad presencial. Un 3,8% solo imparte en la modalidad de teleformación y el resto, 14,7%, imparte ambas modalidades. En cuanto a la proporción de formación de cada modalidad, el 57,3% de las horas formativas y el 57,1% de los grupos se imparten en modalidad presencial, mientras que el 42,7% de las horas formativas y el 42,9% de los grupos corresponden a teleformación.

Tabla 7 Número de centros de formación por modalidad de impartición

| Modalidad de impartición | Nº centros    | %           |
|--------------------------|---------------|-------------|
| Solo presencial          | 19.922        | 81,5%       |
| Solo teleformación       | 939           | 3,8%        |
| Ambas                    | 3.584         | 14,7%       |
| <b>Total</b>             | <b>24.445</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Elaboración I3E a partir de la BBDD Fundae

Gráfico 12 Distribución de centros según modalidad de impartición

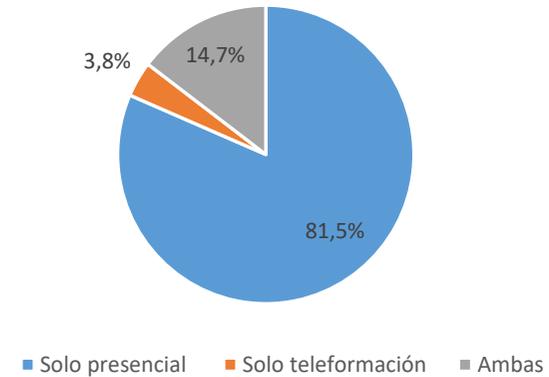


Gráfico 11 Horas formativas según modalidad

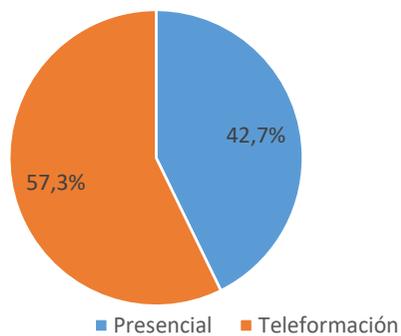
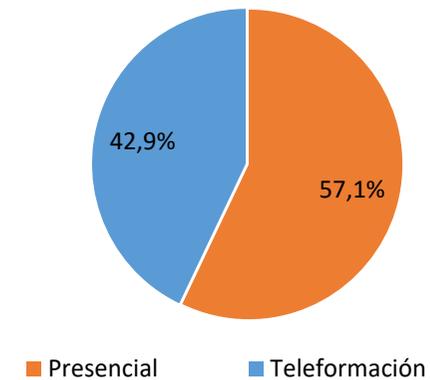


Gráfico 13 Grupos formativos según modalidad



Fuente: Elaboración I3E a partir de la BBDD Fundae

## 1.8. Vinculación de los centros a la impartición de los certificados de profesionalidad

La mayoría de las acciones de formación que se imparten en el Sistema de formación profesional para el empleo no son certificados de profesionalidad (99,4%), y los centros que imparten estos certificados (1,6%) son los vinculados a la formación de Oferta. Este resultado es coherente, ya que la mayoría de los centros analizados operan en formación programada por las empresas y se dirigen a población ocupada.

Tabla 8 Centros impartidores de certificados de profesionalidad

| Impartición de certificados | Nº centros    | %           |
|-----------------------------|---------------|-------------|
| Sí                          | 391           | 1,6%        |
| No                          | 24.054        | 98,4%       |
| <b>Total</b>                | <b>24.445</b> | <b>100%</b> |

Gráfico 14 Centros que imparten certificados de profesionalidad

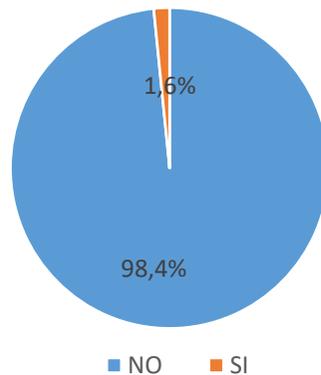


Tabla 9 Acciones de certificados impartidas

| Formación de certificados | Nº AAFP        | %           |
|---------------------------|----------------|-------------|
| Sí                        | 3.304          | 0,6%        |
| No                        | 595.925        | 99,4%       |
| <b>Total</b>              | <b>599.229</b> | <b>100%</b> |

Gráfico 15 Acciones de formación de certificados de profesionalidad



Fuente: Elaboración I3E a partir de la BBDD Fundae

### 1.9. Grado de especialización y dependencia del Sistema de FPE

Un 20,7% de centros tiene una gran dependencia del Sistema de FPE ya que más del 75% de la formación que imparten se desarrolla en este marco. Por otra parte, el 40,2% tiene poca dependencia del Sistema, ya que menos de la cuarta parte de la formación que imparte se trata de FPE dentro del Sistema. Finalmente, otro 24,5% desarrolla dentro del Sistema entre un 25% y un 75% del total de los cursos que imparte.

En cuanto a la dependencia de sus plantillas del Sistema de FPE, en el 29,6% de casos más del 75% de la plantilla del centro estaba vinculada con el Sistema de FPE. En un 33,4% menos de la cuarta parte de la plantilla tenía dicha vinculación, y en el 19% se vinculaba a FPE entre el 26% y el 75% de la plantilla.

Los centros que desarrollan más de 10 acciones formativas y declaran más de 50 participantes son los que indican que tiene su actividad formativa más dependiente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo: aproximadamente un 30% concentra entre el 75%-100% de su formación en el Sistema; y en torno a un 20% concentra entre el 50% y el 75% del total de la que realiza. Y, atendiendo a la multiterritorialidad, se aprecia que los centros que operan en el Sistema trabajando en 3 o más comunidades, muestran una mayor dependencia del Sistema que aquellos que concentran su actividad en una única comunidad.

Gráfico 16 % FPE respecto total de formación impartida

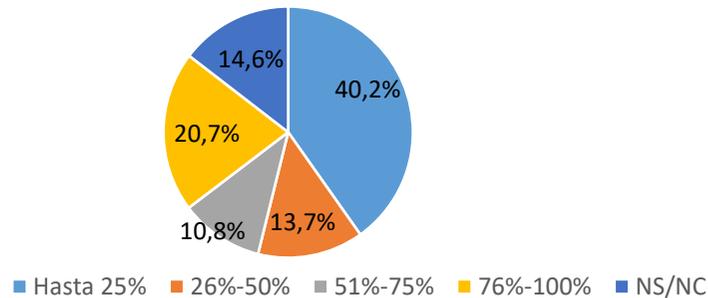


Gráfico 17 % plantilla vinculada a la FPE impartida

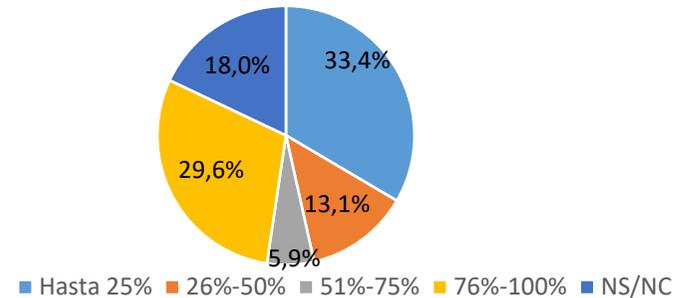
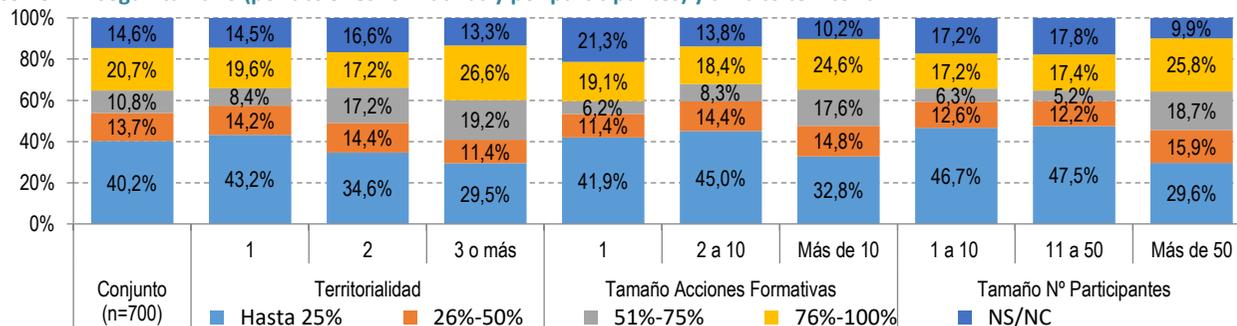


Gráfico 18 FPE según tamaño (por acciones formativas y por participantes) y ámbito territorial



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

## 2. Factores determinantes de la calidad de los centros de formación

En este punto se analiza la información sobre distintos factores que pueden incidir en la calidad de los centros, teniendo en cuenta, por una parte, las diferentes fases del proceso formativo; y, por otra, factores externos ligados al marco normativo vigente de regulación y financiación del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

Esta información se enmarca en una doble perspectiva: por una parte, la obtenida a través de técnicas cualitativas aplicadas al colectivo de expertos en formación, que indican la importancia de dichos factores, y, por otra parte, la procedente de una encuesta a los propios centros, que pone de manifiesto en qué medida estos factores son aplicados en la práctica.

### 2.1. Factores de calidad en la fase de diseño y planificación de la formación

En esta fase inicial previa al momento de la impartición de la formación, se han analizado diversos elementos que pueden incidir directamente en la calidad de un centro de formación. En concreto, estos factores son: la detección de necesidades, la selección de los participantes, los formadores (selección por parte del centro, estabilidad laboral y evaluación que se realiza de su actividad); la organización de la formación, que incluye las instalaciones y la dotación de medios materiales de las acciones /especialidades de formación que el centro oferta, así como su experiencia en la gestión.

#### 2.1.1 Detección de necesidades en los centros de formación

La detección de necesidades se contempla como el factor que puede garantizar que la oferta formativa del centro de FPE se adecua a las necesidades del sector productivo y/ o de los trabajadores.

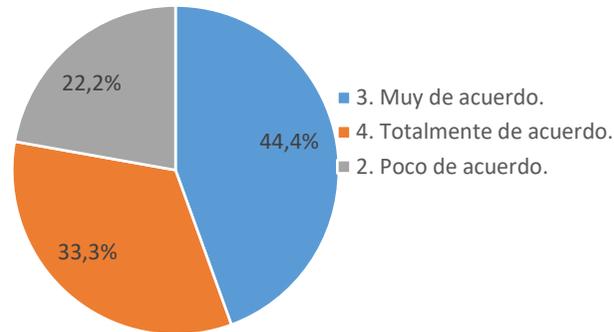
##### a) Valoración del factor según los expertos:

El 100% de los expertos coincide en que es necesario efectuar un buen diagnóstico de necesidades para que el diseño de la FPE sea adecuado. Además, casi el 78% cree que es necesario que los centros de formación tengan conocimiento de los sectores donde operan. El 81,5% de los expertos concuerda en que es necesario implicar a todos los agentes del Sistema para que la detección de necesidades de formación sea correcta.

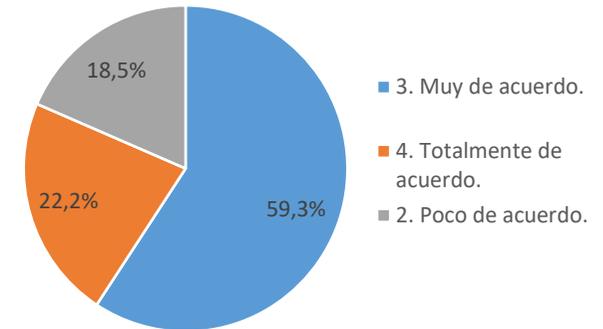
**Gráfico 19 Un diseño adecuado de la formación profesional para el empleo requiere efectuar un buen diagnóstico de necesidades**



**Gráfico 20 Es necesario que los centros de formación tengan conocimiento de los sectores en los que operan**

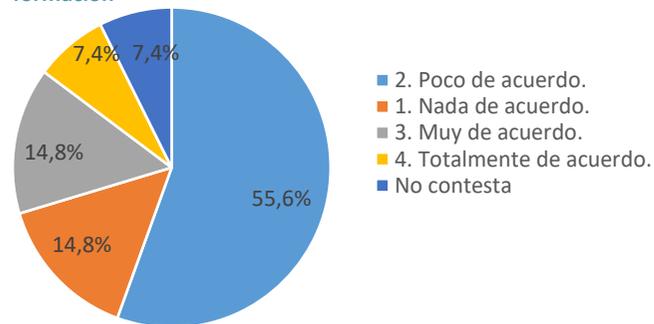


**Gráfico 21 Un estudio de detección de necesidades global, completo y objetivo requiere incluir en su desarrollo a entidades promotoras, centros de formación, empresas, trabajadores y administración pública**

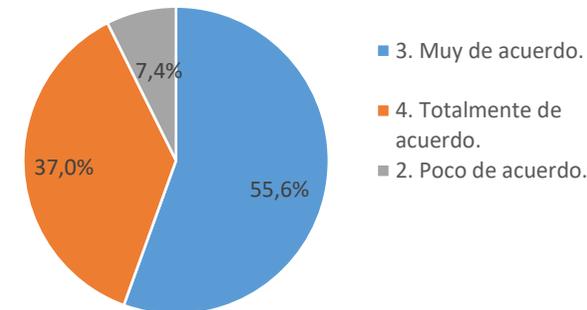


Donde existe el menor acuerdo es en relación con la afirmación de que el estudio de necesidades sea un elemento necesario para la acreditación del centro: solo están de acuerdo o muy de acuerdo con ello el 22,2% de los expertos preguntados. Por otra parte, el 92,6% sí que está de acuerdo en que los centros deben tener un catálogo de cursos actualizado y finalmente el 100% afirma que es necesario el desarrollo de itinerarios formativos adaptados a las empresas y los participantes.

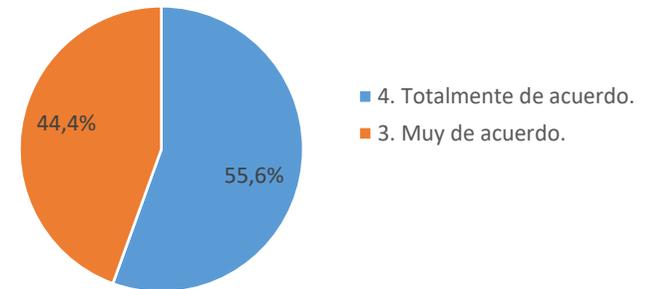
**Gráfico 22 La detección de necesidades debería ser un elemento necesario para la acreditación de los centro de formación**



**Gráfico 23 Los centros de formación deben incluir un catálogo de cursos actualizado**



**Gráfico 24 Es necesario el desarrollo de itinerarios formativos adaptados a empresas y participantes**

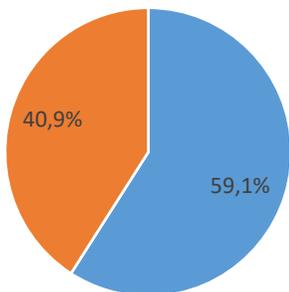


Fuente: Delphi con expertos en FPE (2017-2018), I3E

b) Aplicación del factor en los centros:

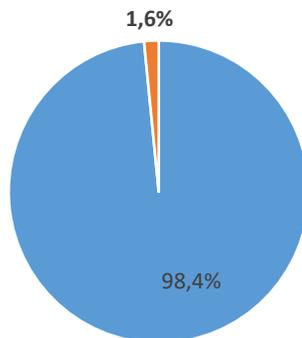
Un 59,1% de los centros realiza un estudio de necesidades de formación. El 98,4% lo realiza de forma interna y un 86,4% de estos mediante un proceso estandarizado. Los resultados de dicho proceso se plasman en un informe en un 78,8% de los centros. El 85,9% de los centros indican que la formación que se imparte responde al estudio de necesidades realizado.

Gráfico 25 Realización de un análisis de necesidades de formación



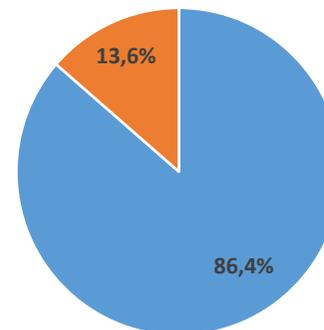
- Sí, se realiza un estudio de cualificaciones y necesidades formativas
- No, el diseño de la formación responde a otras razones o requerimientos

Gráfico 26 El estudio de necesidades se realiza



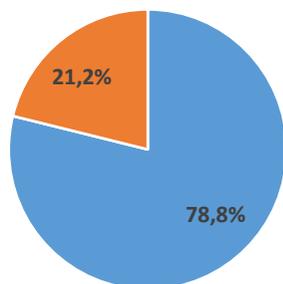
- Se realiza internamente
- Se realiza externamente

Gráfico 27 Proceso de detección de necesidades



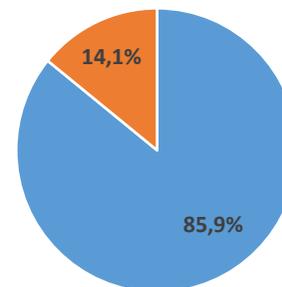
- Sí está normalizado
- No está normalizado

Gráfico 28 Se realiza un informe del análisis de necesidades de formación



- Sí, los resultados se plasman en un informe
- No se plasman en un informe

Gráfico 29 La formación que se realiza en el centro responde al estudio de necesidades realizado



- Sí, responde al 100%
- No, no responde al 100%

Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

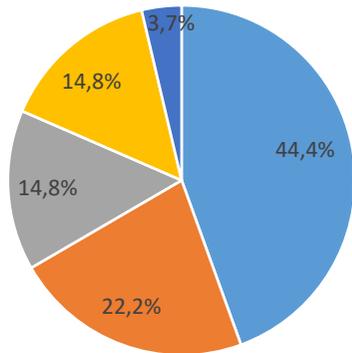
## 2.1.2 La selección de los participantes

La homogeneidad de las características de los participantes que configuran un grupo formativo, junto con su motivación, se analiza como factor que puede determinar el éxito de la impartición de la formación y del aprendizaje de los participantes.

### a) Valoración del factor según los expertos:

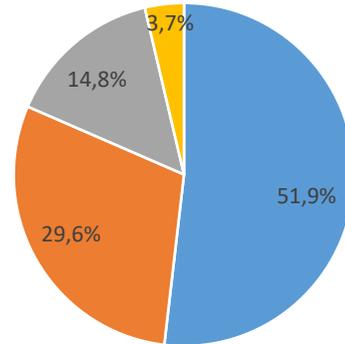
Más del 59% de los expertos cree que el proceso de selección de los alumnos debe permitir una mejor caracterización de los participantes. El 81,5% de los expertos considera que es necesario que el número y nivel de los participantes no condicione la impartición del curso. La totalidad de los expertos coincide en que motivar e implicar al alumno es esencial para alcanzar unos buenos resultados de la formación.

Gráfico 30 El proceso de búsqueda y selección de participantes debería permitir una mejor caracterización del alumnado



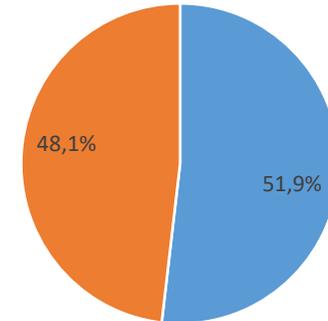
- 3. Muy de acuerdo.
- 2. Poco de acuerdo.
- 4. Totalmente de acuerdo.
- No contesta
- 1. Nada de acuerdo.

Gráfico 31 Es necesario conseguir que el número y nivel del alumnado asistente a un curso no condicione su impartición



- 3. Muy de acuerdo.
- 4. Totalmente de acuerdo.
- 2. Poco de acuerdo.
- No contesta

Gráfico 32 La motivación e implicación del alumnado es un factor determinante para alcanzar los resultados esperados



- 4. Totalmente de acuerdo.
- 3. Muy de acuerdo.

Fuente: Delphi con expertos en FPE (2017-2018), I3E

b) Aplicación del factor en los centros:

En la mayoría de los casos (84,5%), la selección de los participantes la realiza la empresa del trabajador, en un 18,4% la realiza el centro de formación y solo en el 4,4% de los casos los participantes son seleccionados por los Servicios Públicos de Empleo.

A medida que aumenta el tamaño del centro –tanto en acciones formativas como en participantes formados- se incrementa su protagonismo en el reclutamiento y selección de alumnos, otorgando mayor importancia a este proceso.

Gráfico 33 Responsabilidad de la selección de los participantes

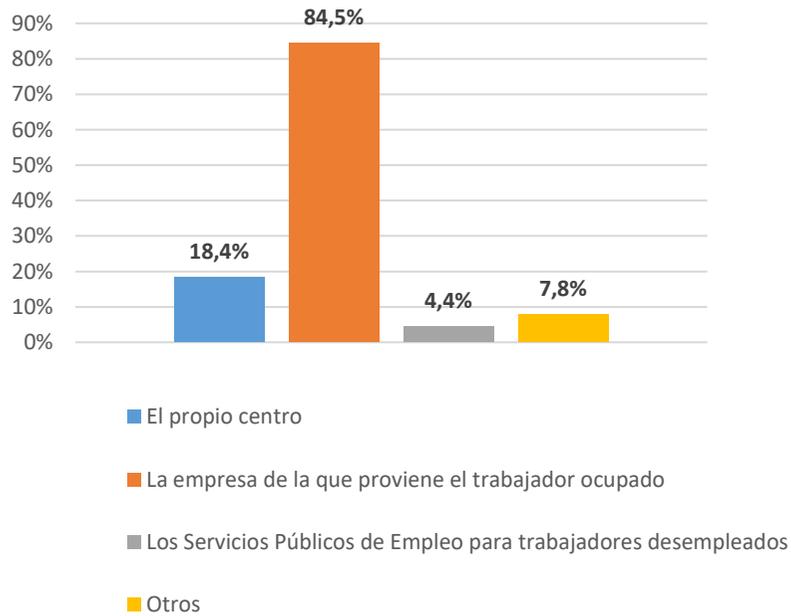
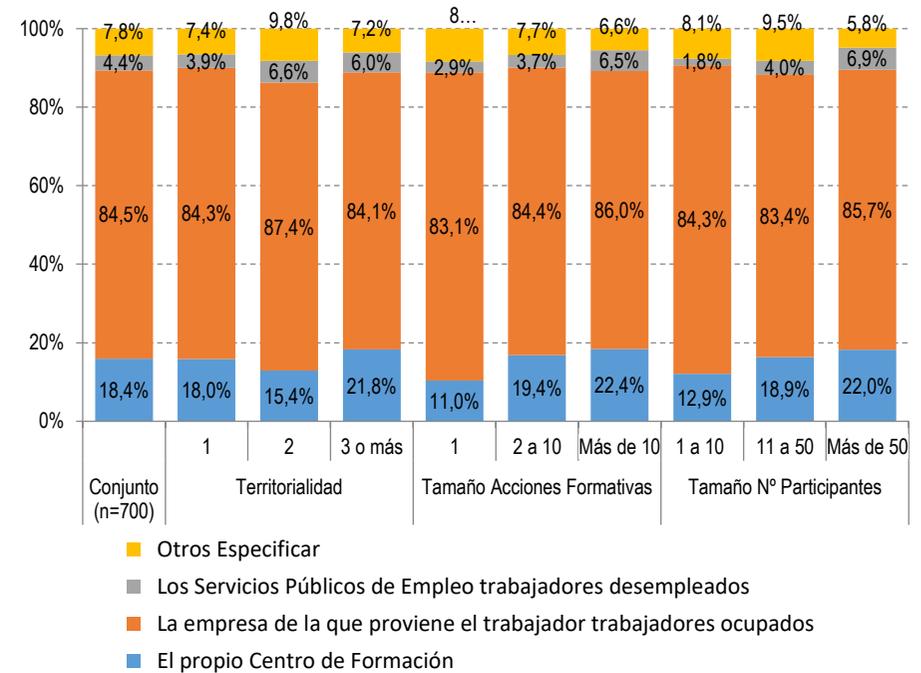


Gráfico 34 Estrategias de reclutamiento y selección de trabajadores para la formación que realizan los centros de formación según tamaño (por acciones formativas, por participantes y ámbito territorial)



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

Asimismo, en los centros de mayor tamaño y en la formación de Oferta es donde existen actuaciones de coordinación con los Servicios Públicos de Empleo, si bien se producen en una minoría de casos (6,6%).

Gráfico 35 Existencia de actuaciones de coordinación con los Servicios Públicos de Empleo

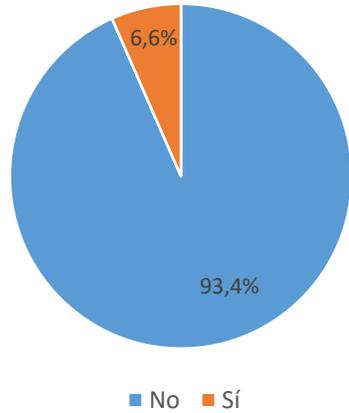
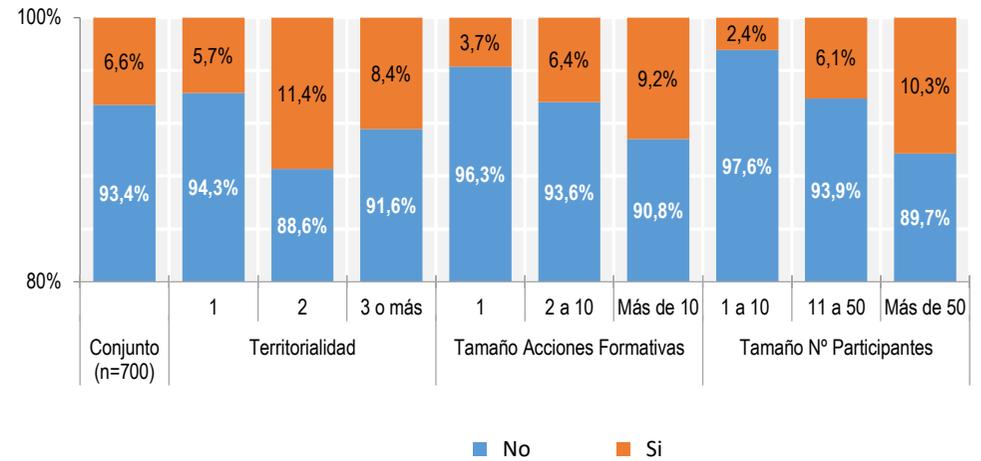


Gráfico 36 Coordinación con los Servicios Públicos de Empleo por tamaño de los centros (territorio, número de acciones formativas y participantes)

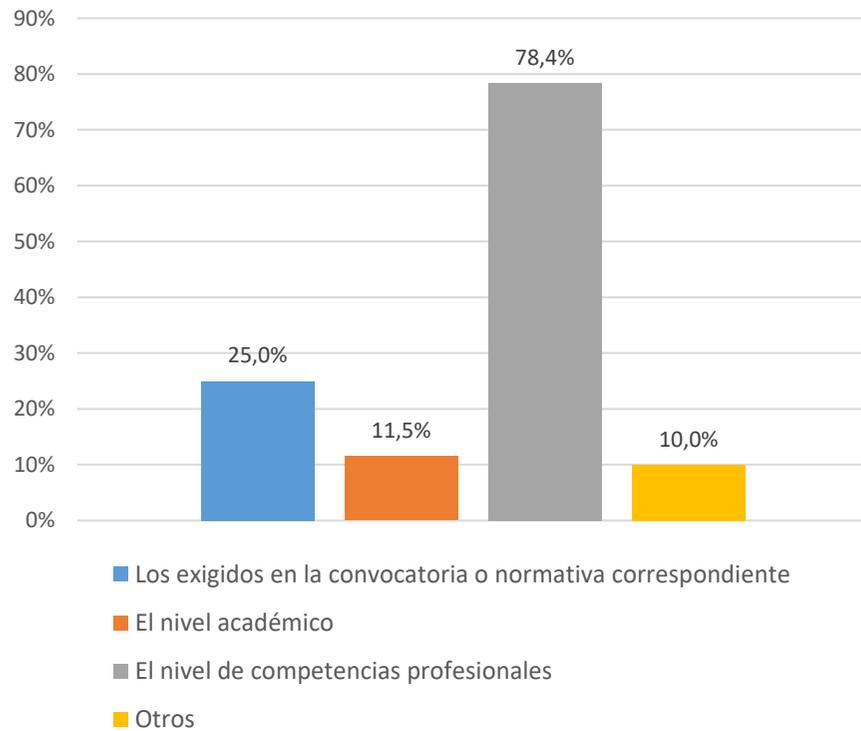


Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

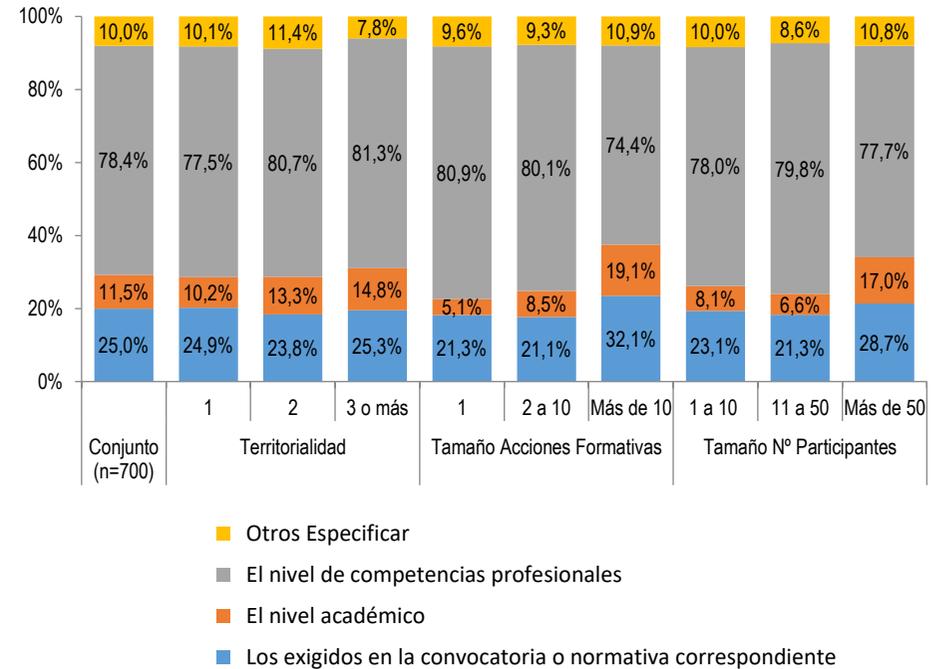
Por último, el principal criterio para seleccionar a los participantes es el nivel de competencias profesionales (78,4%), y, en menor medida, los requisitos establecidos por la normativa correspondiente (25%) y el nivel académico de los candidatos (11,5%).

Si se tiene en cuenta el tamaño de los centros de formación, se aprecia que los que realizan más de diez acciones formativas y los que declaran más de 50 participantes en la formación, otorgan un papel mucho más relevante al nivel académico como criterio selectivo y a su vez, indican en mayor medida que los criterios los determina la convocatoria, apuntando a que son centros que operan simultáneamente en la iniciativa de Oferta. Este mismo patrón se repite en el caso de los centros que operan en tres o más comunidades.

**Gráfico 37 Criterios de selección de los alumnos**



**Gráfico 38 Criterios de selección de trabajadores que participan en la formación que ofertan los centros de formación, según tamaño: por acciones formativas, participantes y ámbito territorial**



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

### 2.1.3 Los formadores

El formador es el único elemento que, incluso cuando no concurren el resto de factores, puede garantizar la calidad de un proceso formativo asegurando el aprendizaje. Por ello, se analizan diversos aspectos de este elemento sobre los que el centro de formación puede incidir cuando contrata formadores, tales como la selección, la relación laboral y la evaluación de los mismos.

#### a) Valoración del factor según los expertos:

La totalidad de los expertos considera que la calidad del profesorado es un elemento que afecta positivamente a la calidad de la formación: su dominio, conocimiento y especialización en la materia, el nivel pedagógico y la implicación, su profesionalidad y compromiso. Donde hay menos acuerdo es en relación con la influencia de la estabilidad laboral del formador sobre la calidad de la formación, aunque el 51,8% cree que sí afecta.

Gráfico 39 La calidad del profesorado es un elemento que afecta positivamente a la calidad de la formación



Gráfico 40 Docentes: elevado nivel pedagógico e implicación en la formación



Gráfico 41 Docentes: estabilidad laboral



Gráfico 42 Docentes: dominio, conocimiento y especialización en la materia impartida

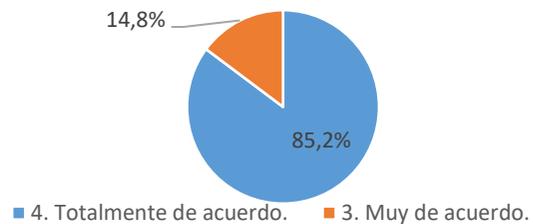
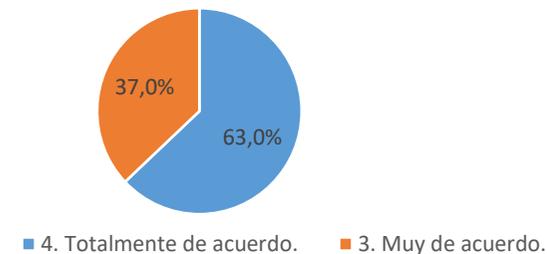


Gráfico 43 Docentes: profesionalidad y compromiso



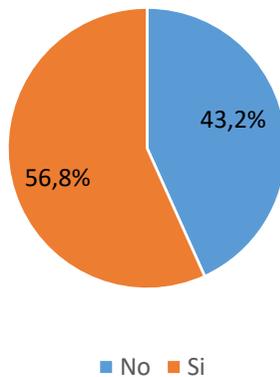
Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

b) Aplicación del factor en los centros:

En cuanto a la **selección de los formadores**, la forma más frecuente de elegir a los formadores por una bolsa de currículum que tienen las entidades formadoras (en un 53,3% de los casos). Otros medios para elegirlos es por empresas de selección/ ETT y anuncios en portales de empleo (24,3% y 20,6% respectivamente). Solo en el 5,3% de los casos se solicitan a los Servicios Públicos de Empleo. En un 31,2% se utilizan otros medios (conocimiento de los empleados, boca en boca, etc.).

En más de la mitad de los centros (56,8%) se mantienen bases de datos de los formadores donde se incluye generalmente información sobre datos de contacto, formación, experiencia docente, contenidos que domina y acciones formativas en las que se ha participado. En menor medida (8,7%) se recogen otras informaciones: precio/hora, publicaciones, CV completo y estancias en el extranjero.

Gráfico 44 Existencia de una base de datos de formadores en el centro



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

Gráfico 45 Procedimiento de reclutamiento de los formadores

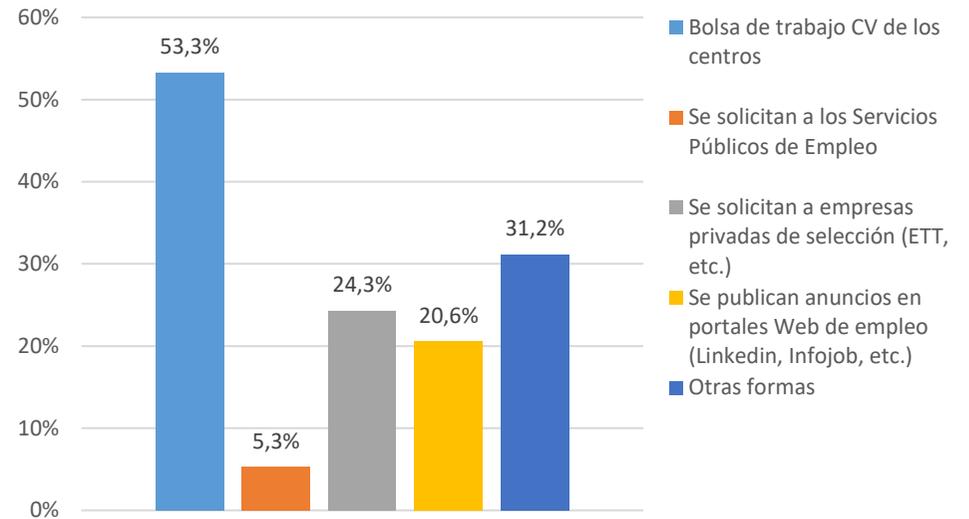


Imagen 3 Campos incluidos en las bases de datos de formadores en los centros

- Datos de contacto
- Experiencia docente
- Formación académica
- Acciones formativas que imparte
- Áreas de conocimiento que domina

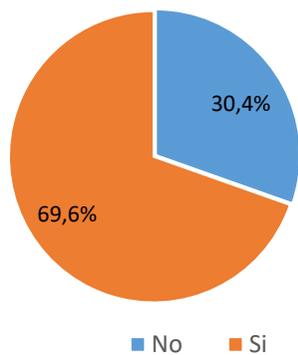
le datos de formadores en los

- Otras informaciones:
  - Precio/hora
  - Publicaciones
  - CV
  - Estancias en el extranjero

En cuanto a la **estabilidad laboral** de los formadores, en la mayoría de los centros (69,6%) existe una plantilla estable de formadores. Esa plantilla estable suele estar compuesta por pocos formadores (5 o menos en un 38,5% de los casos), y el porcentaje de centros va disminuyendo en función del aumento de dicha plantilla estable (casi 15% con plantilla de 6-10 formadores, que baja al 8,7% si es de 11 a 20, y así sucesivamente). Casi en el 40% de los centros la plantilla estable supone entre un 75% y un 100% del total de formadores. En el 6,9% de los centros supone más de la mitad del total de formadores, en el 11% entre el 26-50% y en el 9,9% hay menos de la cuarta parte de la plantilla que sea estable.

En cuanto a la proporción del equipo de formadores que ha participado en convocatorias anteriores, en el 51,8% de los centros más del 75% de los formadores repiten. En un 16,9% de los centros han participado en años anteriores entre el 25% y el 75% de los profesores, y en el 16,4% repite menos del 25% de la plantilla.

Gráfico 46 Existencia de plantilla estable de formadores



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

Gráfico 47 Media de formadores que integran la plantilla estable

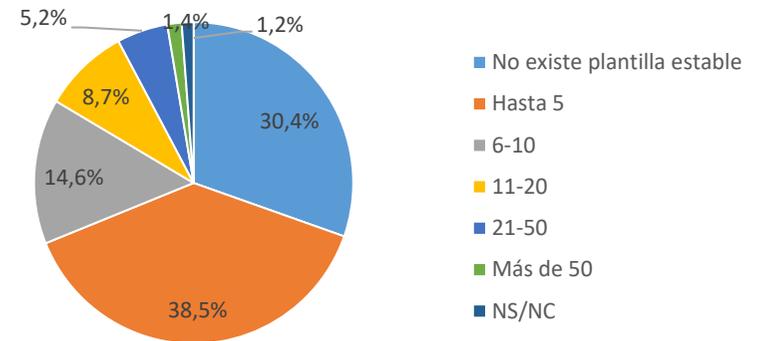


Gráfico 48 Proporción que representa la plantilla estable sobre el total de formadores

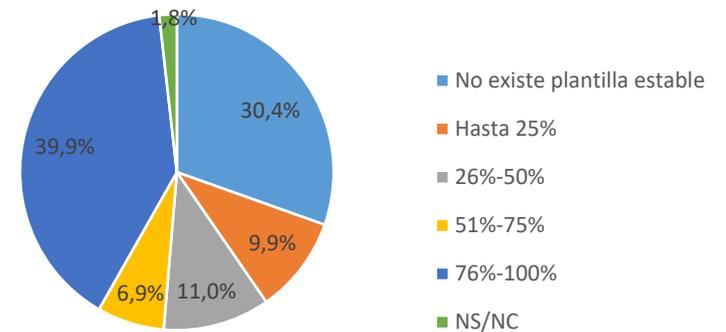
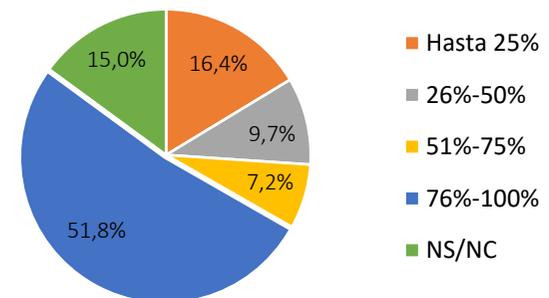
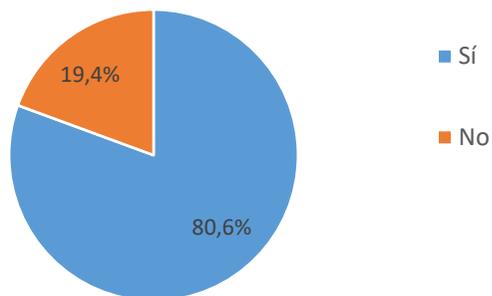


Gráfico 49 Proporción del equipo de formadores del último ejercicio que ha participado en ejercicios anteriores de FPE

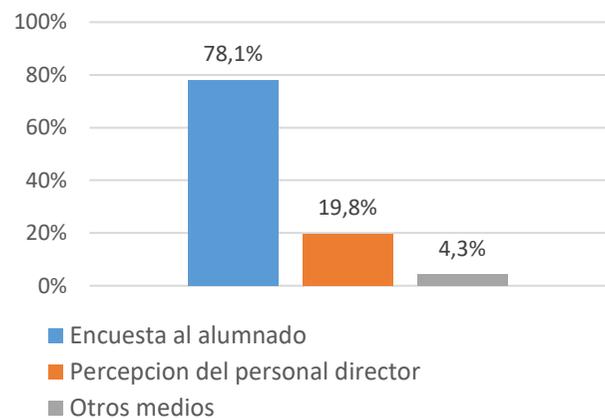


Respecto de la **evaluación** de los formadores, el 80,6% de los centros la realiza, en la mayoría de los casos (78,1%) a través de una encuesta a los alumnos, aunque en algunos casos (19,8%) se hace según la percepción de la dirección del centro. Normalmente se dispone de un informe de dicha evaluación (74,8%) y además la evaluación incide en la futura selección de los formadores para otros cursos (en un 74,4% de los casos). Sin embargo, tan solo se propone la realización de cursos de perfeccionamiento para el profesorado en el 59,1% de los casos, a consecuencia del informe de evaluación.

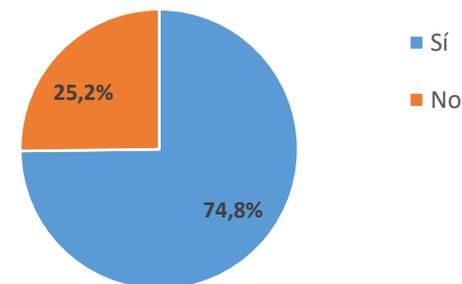
**Gráfico 50** Proporción de centros que evalúa a sus formadores



**Gráfico 51** Medios de evaluación del profesorado (respuesta múltiple)



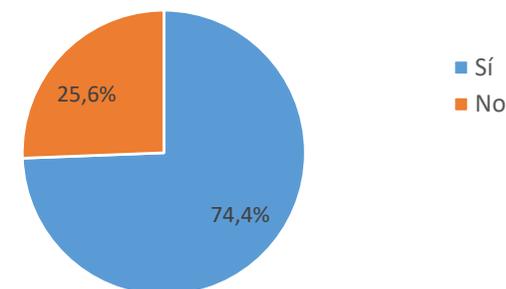
**Gráfico 52** Sistematización de la evaluación del profesorado en un informe



**Gráfico 53** Vinculación de la evaluación a la realización de acciones de formación del profesorado



**Gráfico 54** Vinculación de la evaluación del profesorado a la participación en futuras convocatorias



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

### 2.1.4 Inversión de recursos en las instalaciones y equipamientos; y experiencia en la gestión

A continuación, se analiza si las instalaciones, equipamientos y la inversión de recursos en los mismos, así como la experiencia en la gestión por parte de los centros de formación pueden determinar la calidad de la formación,

#### a) Valoración del factor según los expertos:

Prácticamente la totalidad de los expertos están de acuerdo o muy de acuerdo con que, los recursos materiales de los que disponen los centros, inciden en su calidad (100%); así como que las características de las instalaciones donde imparten su formación (96%) son un factor determinante de la misma. Es por ello que casi un 80% cree que la inversión en equipamientos e instalaciones es determinante para garantizar la calidad; frente a la simple disponibilidad de recursos que sin embargo solo un 56% de los expertos considera que es relevante así como, los retrasos en los pagos de las subvenciones que pueden condicionar dicha disponibilidad (52%). Finalmente, más del 90% de los expertos consideran que también es un factor relevante de la calidad, la experiencia de los centros en la gestión de la formación.

Gráfico 55 La calidad de los recursos materiales

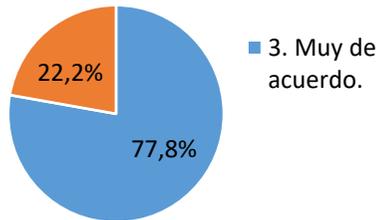


Gráfico 56 La calidad de las instalaciones

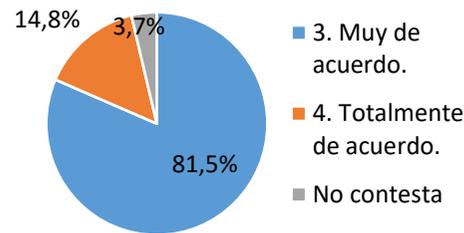


Gráfico 57 La escasez de recursos disponibles para la gestión

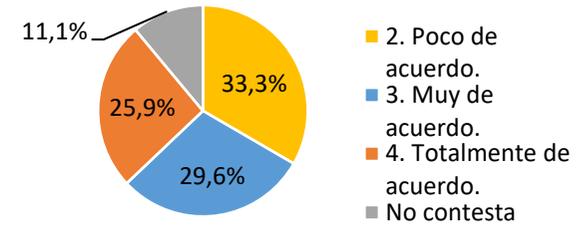


Gráfico 58 La experiencia en la gestión de entidades/centros de formación

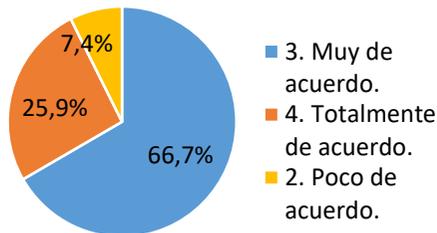


Gráfico 59 La inversión en instalaciones y equipamientos

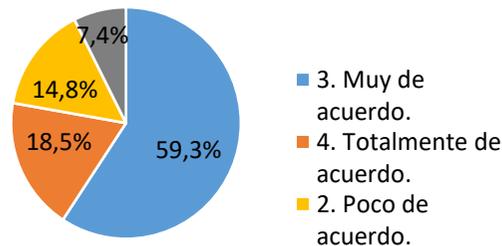
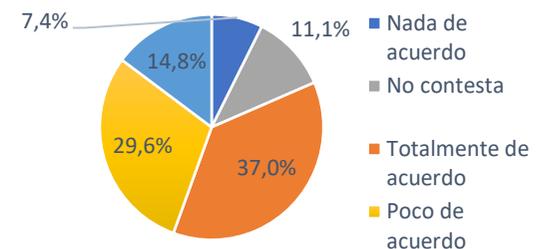


Gráfico 60 La recepción tardía del pago de la subvención en las convocatorias de oferta



Fuente: Delphi con expertos en FPE (2017-2018), I3E

## 2.2. Factores determinantes en la fase de impartición/ aprendizaje

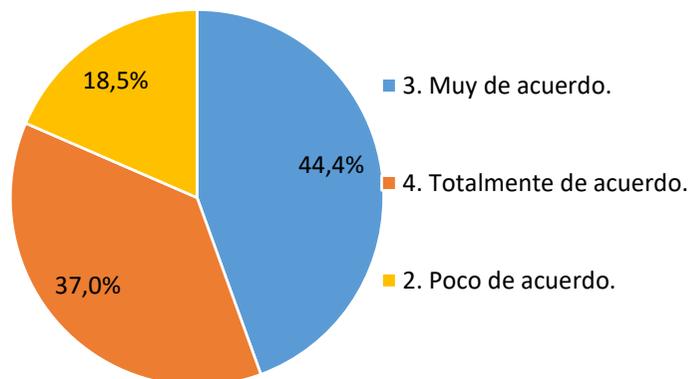
En esta fase se incorporan como objeto de análisis los siguientes elementos que pueden incidir en la calidad: la incorporación de metodologías basadas en el uso de tecnologías de la información y la comunicación, junto con la modalidad de impartición; la orientación práctica y transferencia de la formación; la calidad relacionada con la impartición de certificados de profesionalidad; y, finalmente, la evaluación del aprendizaje y la certificación de la formación realizada por parte de los centros.

### 2.2.1. La aplicación de TIC en la enseñanza y la modalidad de impartición

#### a) Valoración del factor según los expertos:

En un alto porcentaje, más del 80%, los expertos consideran que la aplicación de metodologías innovadoras en la impartición de la formación es un elemento clave para elevar la calidad de la formación.

Gráfico 61 Determinantes de la calidad de la formación para el empleo en sus resultados: Aplicación de nuevas tecnologías a la enseñanza



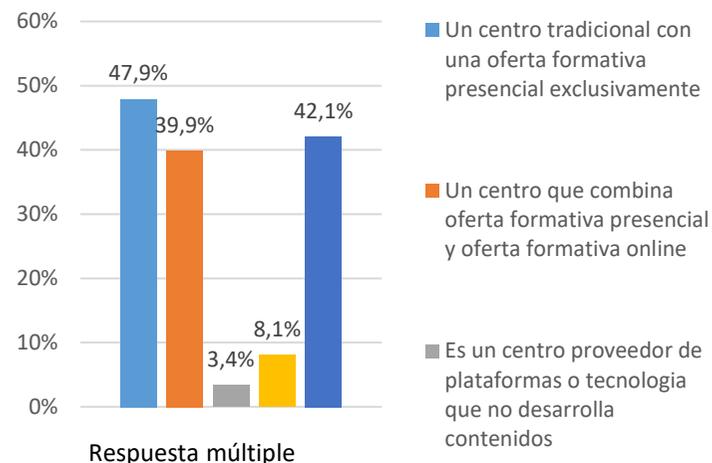
Fuente: Delphi con expertos en FPE (2017-2018), I3E

#### b) Aplicación del factor en los centros:

Un alto porcentaje de centros ofrece formación exclusivamente presencial (47,9%), mientras que un 40% combina ambas modalidades de impartición. Por tanto, apenas algo más del 10% ofrece exclusivamente formación online. En esta línea, un 3,4% es proveedor de plataformas, pero no de contenidos y un 8% desarrolla contenidos para las plataformas de teleformación.

Estos datos no coinciden plenamente con la formación que realizan estos centros dentro del Sistema de formación para el empleo, ya que priorizan la impartición presencial en el 81,5% de los casos (tabla 7).

**Gráfico 62 Estrategias de los centros de formación en la incorporación de nuevas tecnologías a la formación, según su modalidad de acceso al Sistema de FPE**



**Gráfico 63 Percepción de la calidad según modalidad de impartición**



**Gráfico 64 Percepción de los niveles de exigencia de calidad según modalidad**



En ese sentido, a pesar de la introducción de la formación online, la mayor parte de los centros (71%) cree que la formación presencial es de mayor calidad y el 25,9% considera que la calidad no está determinada por la modalidad de impartición. Solo un 3% residual indica que la teleformación es de más calidad que la formación presencial.

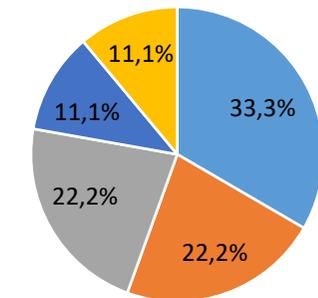
De modo similar, el 78% cree que los niveles de exigencia de la formación presencial son mayores que en otro tipo de modalidad. El 18% no cree que el nivel de exigencia respecto a la calidad varíe debido a la modalidad de impartición y solo el 4% cree que los estándares de calidad exigidos son mayores en teleformación.

## 2.2.2 La orientación práctica y hacia la transferencia de la formación

### a) Valoración del factor según los expertos:

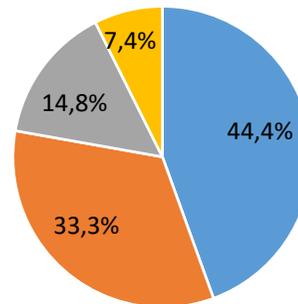
La transferencia y aplicación de la formación es un elemento determinante de la calidad de la formación para los expertos: la realización de prácticas en empresas es un elemento estratégico en la formación de la Oferta para el 55,5% de los expertos, mientras que la aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo es un elemento estratégico en Formación programada por las empresas para un 77,7% de los expertos. Por último, el 96,3% de los expertos considera que para que la formación sea de calidad, debe poderse aplicar lo aprendido de forma efectiva y eficiente.

Gráfico 65 La realización de prácticas en empresas es un elemento estratégico para consolidar los conocimientos adquiridos en la formación impartida dentro de la convocatoria de Oferta



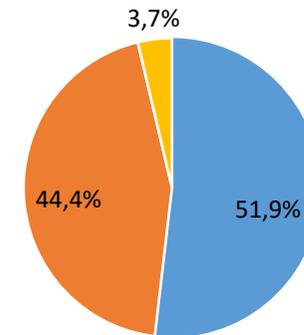
- 3. Muy de acuerdo.
- 4. Totalmente de acuerdo.
- No contesta
- 1. Nada de acuerdo.
- 2. Poco de acuerdo.

Gráfico 66 La aplicación de los conocimientos adquiridos de forma práctica en el día a día de la empresa, es un elemento estratégico para consolidar la Formación programada por las empresas



- 3. Muy de acuerdo.
- 4. Totalmente de acuerdo.
- No contesta
- 2. Poco de acuerdo.

Gráfico 67 Una formación de calidad debe permitir aplicar los conocimientos adquiridos de forma efectiva y eficiente



- 3. Muy de acuerdo.
- 4. Totalmente de acuerdo.
- 2. Poco de acuerdo.

b) Aplicación del factor en los centros:

Dos terceras partes de los cursos de formación incluyen horas de carácter práctico (64,4%) que no alcanzan la mitad de la duración del curso en un 65,3% de los casos. Solo en un 12,4% de los cursos, la parte práctica supera el 75% de las horas totales de formación. Estas horas de formación de carácter práctico se imparten en el propio centro en un 46% de los casos, en un 26,7% se realizan prácticas en empresas y en un 7,2% se realiza otro tipo de formación práctica.

Gráfico 68 Realización de horas de carácter práctico

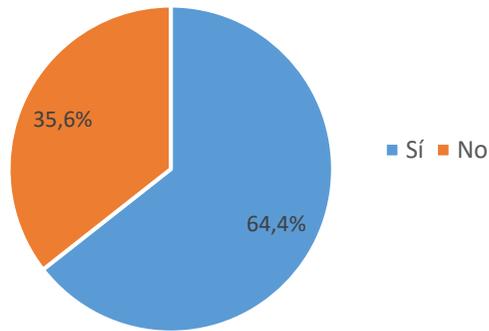


Gráfico 69 Proporción de horas de formación de carácter práctico sobre el total de horas impartidas

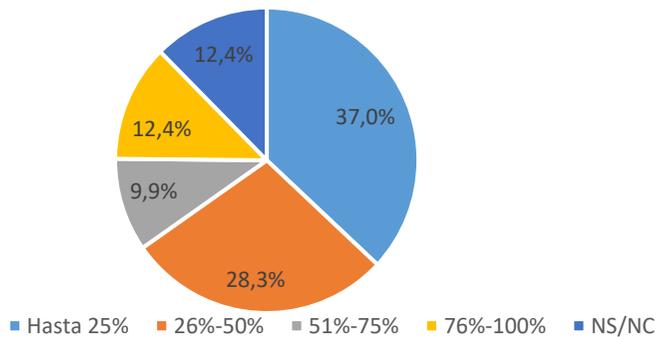
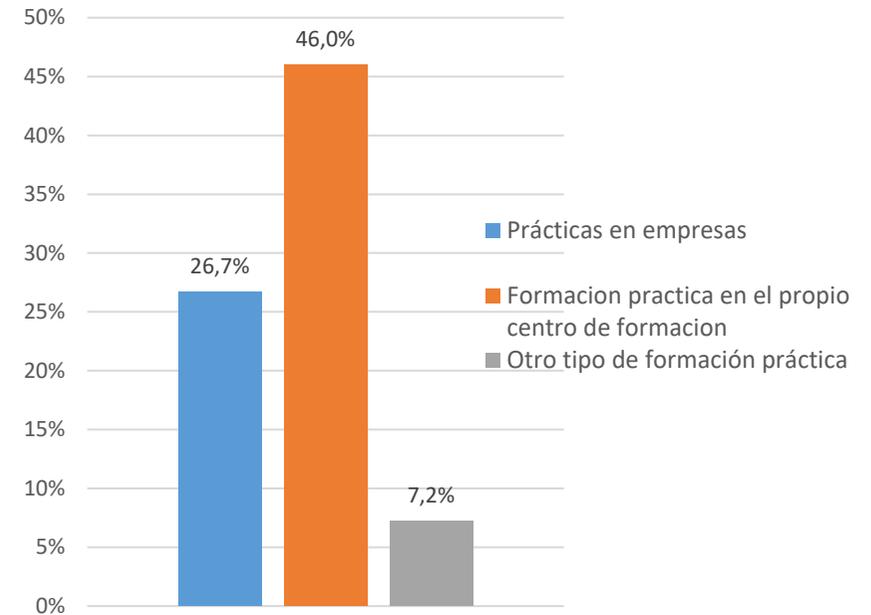


Gráfico 70 % FPE que incluye horas de carácter práctico



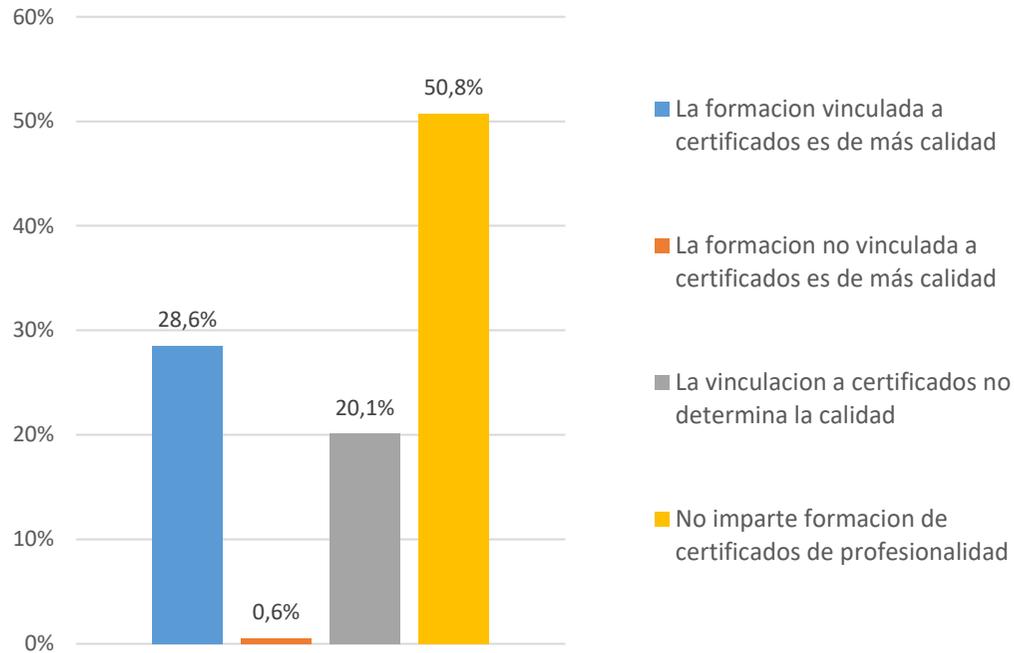
Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

### 2.2.3 La vinculación de la formación a los certificados de profesionalidad

#### a) Aplicación del factor en los centros

Un 28,6% de los centros indica que la formación vinculada a certificados es de más calidad, mientras que otro 20,1% no cree que la calidad de la formación esté determinada por ello. Un gran número de centros no se ha pronunciado sobre esta cuestión (50,8%) ya que no imparten en sus centros formación de certificados de profesionalidad.

Gráfico 71 Calidad de la formación según la vinculación a Certificados de profesionalidad



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

## 2.2.4 Evaluación del aprendizaje y certificación de la formación realizada

### a) Aplicación del factor en los centros

En la mayoría de los centros (81,8%) se realiza una evaluación del aprendizaje, normalmente a través de un examen teórico (65,3%) o práctico (53,8%). De forma más residual, se utilizan otros medios de evaluación como la entrega de trabajos (15,5%), la participación en foros de debate (12,5%), exposiciones o presentaciones (7,7%) u otros medios (14,1%) como obtención del CAP, carnet C y D, B-1 en Inglés y carnet de manipulador de alimentos, entre otros. Además, de forma minoritaria (29,7%) se entrega a los participantes algún tipo de acreditación, más allá del diploma acreditativo y certificado de asistencia habituales.

Gráfico 72 Se realiza una evaluación del proceso de aprendizaje

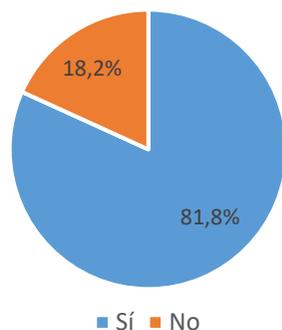


Gráfico 73 Entrega de acreditaciones propias del centro

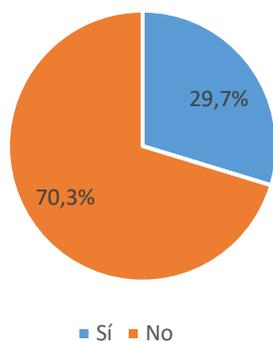
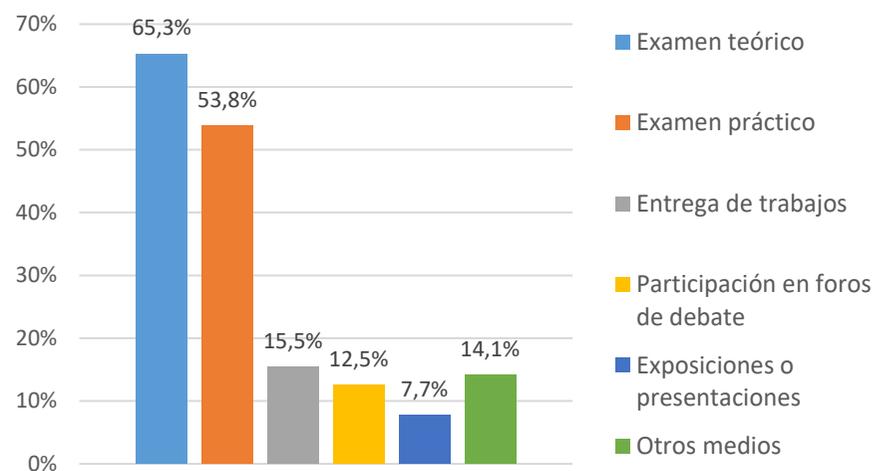


Gráfico 74 Medios y pruebas aplicadas para la evaluación del aprendizaje (respuesta múltiple)



#### Otros medios

- CAP
- Carnet C y D
- B-1 inglés
- Carnet manipulador de alimentos
- Títulos propios del centro, etc.

Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

### 2.3. Factores determinantes en fases posteriores a la impartición

En este apartado se analizan aspectos posteriores a la impartición que inciden en la calidad de la formación ejecutada por los centros: la evaluación de la satisfacción de los participantes, los mecanismos de orientación, seguimiento e inserción laboral existentes, y la evaluación o acreditación que se realiza de la calidad de los propios centros de formación.

#### 2.3.1 La evaluación de la satisfacción de los participantes

##### a) Valoración del factor según los expertos:

El 81,5% de los expertos consultados considera que el análisis de satisfacción sí afecta positivamente a la calidad de la formación, aunque considera que el cuestionario de satisfacción de la formación actual no permite evaluar de forma adecuada la calidad de la formación.

Gráfico 75 El análisis de la satisfacción de los participantes afecta positivamente a la calidad de la formación

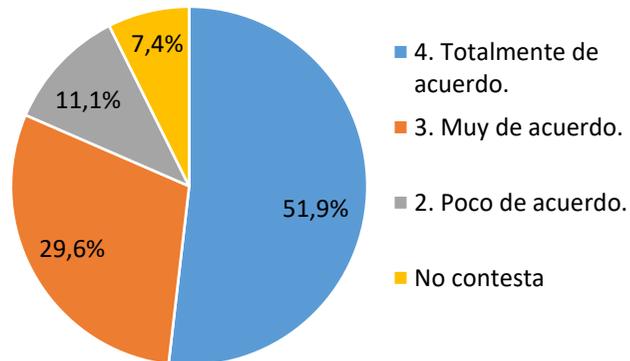
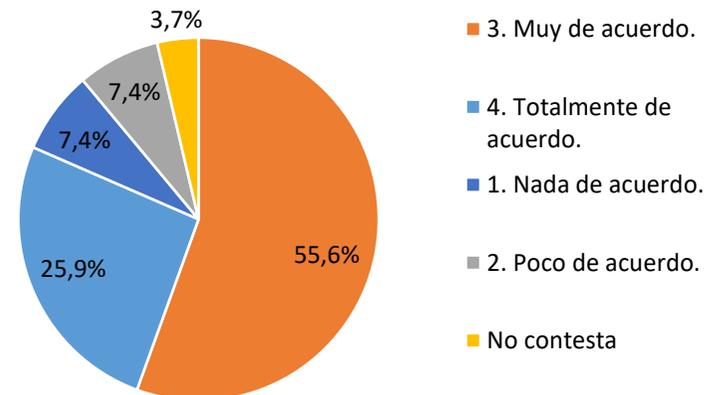


Gráfico 76 Los actuales cuestionarios de satisfacción no permiten evaluar de forma adecuada la calidad de la formación



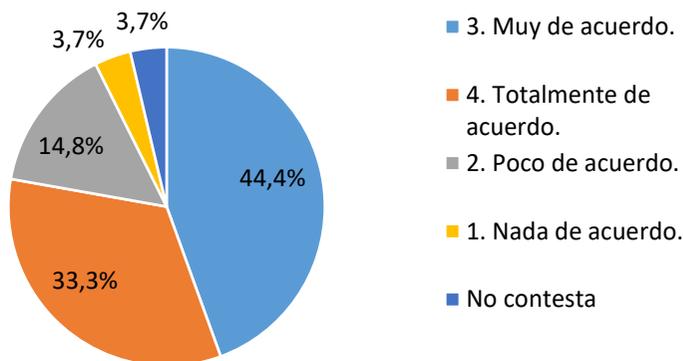
Fuente: Delphi con expertos en FPE (2017-2018), I3E

### 2.3.2 Acciones de información, orientación y acompañamiento

#### a) Valoración del factor según los expertos:

El 77,7% de los expertos considera que el acompañamiento al alumnado tras finalizar la formación afecta positivamente a sus resultados, frente al 18,5% que no está de acuerdo con esta afirmación.

Gráfico 77 El acompañamiento al participante afecta al resultado de la formación

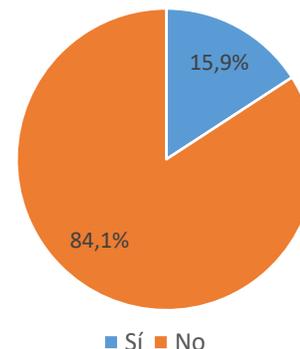


Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

#### b) Aplicación del factor en los centros:

Hay una ausencia grande de acciones de información y orientación profesional a los participantes, solo existentes en un 15,9% de los centros.

Gráfico 78 Actuaciones de asesoramiento y orientación profesional en los centros de formación



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

Un 28,1% de los centros realiza acciones de seguimiento de los participantes una vez finalizado el curso. Los procedimientos de seguimiento aplicados son una encuesta a una muestra de participantes (20,8%), un cuestionario telefónico u online a todos (27,3%)

En más de la mitad de los casos (51,9%), se realiza algún otro tipo de seguimiento (contacto directo con el alumnado y las empresas, correo electrónico, visitas in situ al puesto de trabajo o comprobaciones aleatorias).

Solo en un 9,3% se ofrecen mecanismos de inserción laboral a los participantes.

Gráfico 79 Realización en el centro de labores de seguimiento tras la finalización de la formación

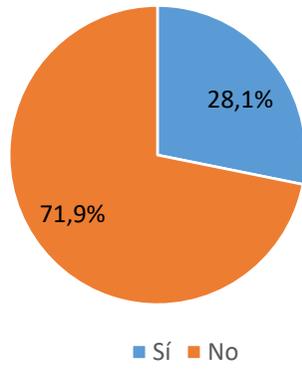


Gráfico 81 Disponibilidad de mecanismos de inserción laboral para los participantes

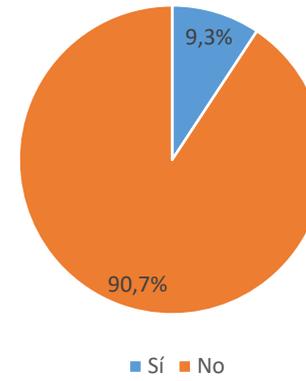


Gráfico 80 Medios de seguimiento del grado de aplicación de la formación



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

### 2.3.3 La evaluación y acreditación de la calidad de los centros

#### a) Aplicación del factor en los centros:

En cuanto a la existencia de procedimientos de evaluación de la calidad del servicio que ofrecen los centros, el 34,8% no realiza ninguna evaluación de la calidad del centro. De los que sí disponen de ella, en el 59,1% de los centros es de orden interno y en el 6,1% es externa.

Por otro lado, un 31,5% de los centros afirma contar con algún tipo de certificación de calidad realizada por entidades externas, como las norma ISO y UNE.

Gráfico 82 Existencia de procedimientos de evaluación de la calidad

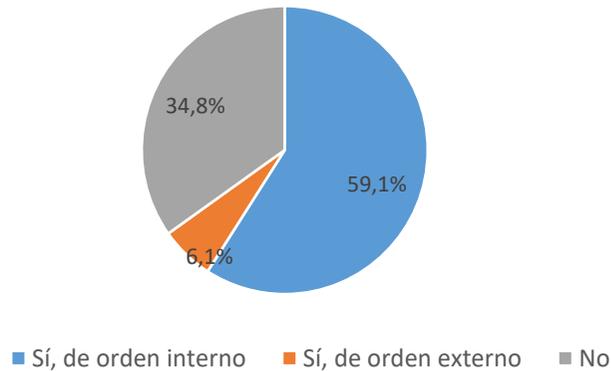
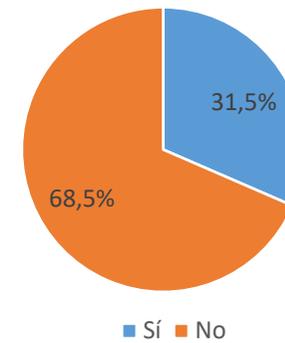
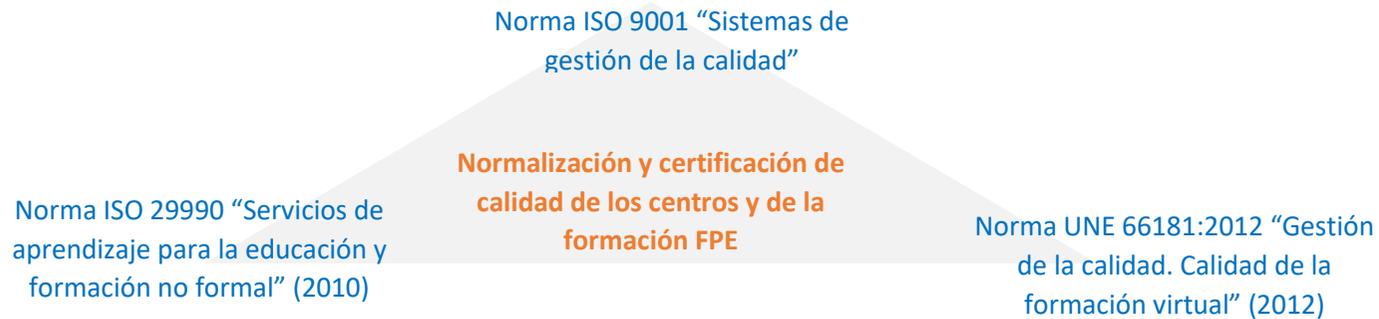


Gráfico 83 Existencia de certificación externa acreditativa de calidad



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

Imagen 4 Normas de calidad de los centros de formación y de la FPE



Fuente: Elaboración propia, I3E

## 2.4. Factores ligados al marco normativo de regulación y financiación del Sistema que inciden en la calidad de la formación

En este punto se analiza las características del desarrollo normativo establecido por el Sistema de Formación para el Empleo, junto con las actuaciones de seguimiento y control llevadas a cabo, que pueden estar incidiendo en la calidad de los centros de formación que desarrollan su actividad en dicho marco regulatorio.

### 2.4.1 Diseño y desarrollo normativo de las convocatorias de Oferta

#### a) Valoración del factor según los expertos:

El 92,6% de los expertos considera que el diseño y desarrollo normativo de las convocatorias de Oferta debe permitir una valoración técnica transparente. Además, para el 88,9% de los expertos, debe favorecer una ejecución real y adecuada de los ítems de valoración. También debe dotar al Sistema de seguridad jurídica, para el 88,9% de dichos expertos, por lo que se puede concluir que el diseño de la convocatoria determina en gran medida la calidad de la formación que se imparte en el Sistema.

Gráfico 84 El diseño y desarrollo normativo debe permitir una valoración técnica transparente

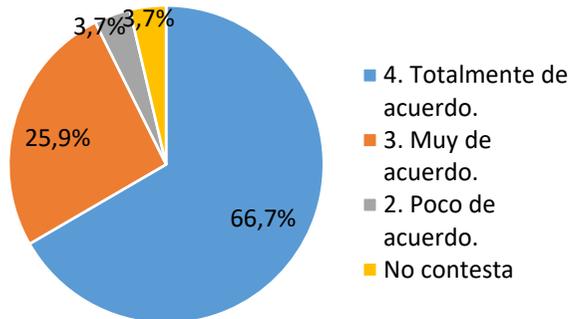


Gráfico 85 El diseño y desarrollo normativo debe permitir una ejecución real y adecuada de los ítems de valoración

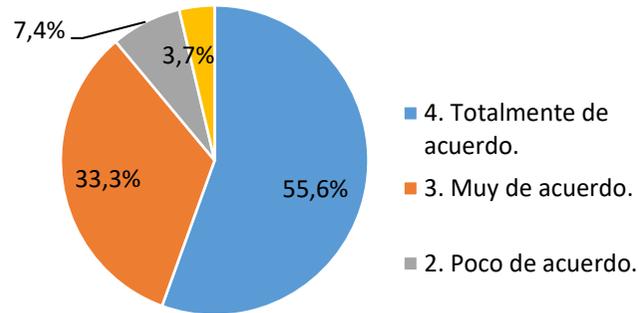
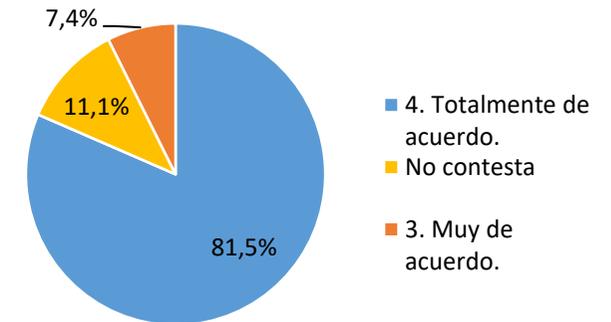


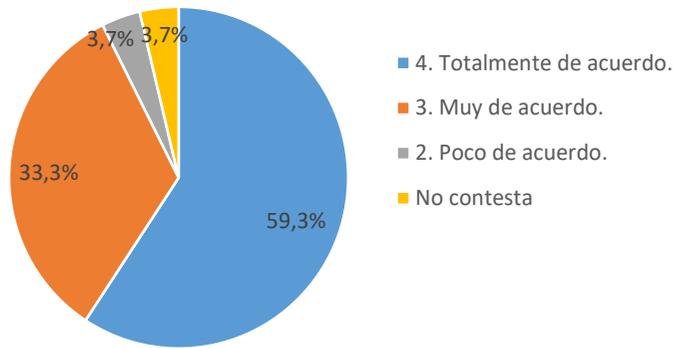
Gráfico 86 El diseño y desarrollo normativo debe dotar al Sistema de seguridad jurídica



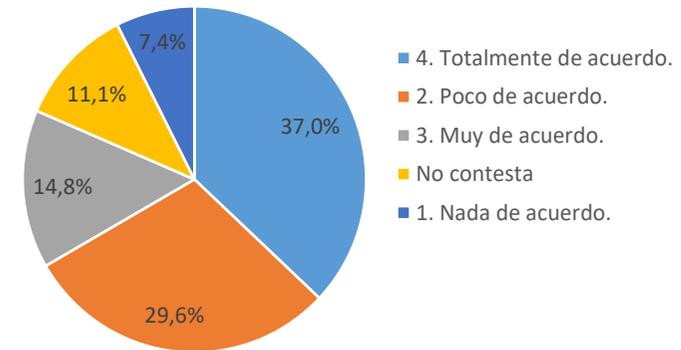
Fuente: Delphi con expertos en FPE (2017-2018), I3E

Además, el 92,6% de los expertos cree que para mejorar la calidad de la formación es necesario concebirla como una inversión y no como un gasto obligatorio/necesario. Por último, el 51,8% cree que la recepción tardía del pago de la subvención de la convocatoria de oferta es otro elemento que afecta negativamente a la calidad de la formación.

**Gráfico 87 Considerar la formación como una inversión empresarial y no como un gasto obligatorio/necesario es un elemento estratégico clave para mejorar la calidad de la formación**



**Gráfico 88 La recepción tardía del pago de la subvención en las convocatorias de oferta afecta a la calidad de la formación**

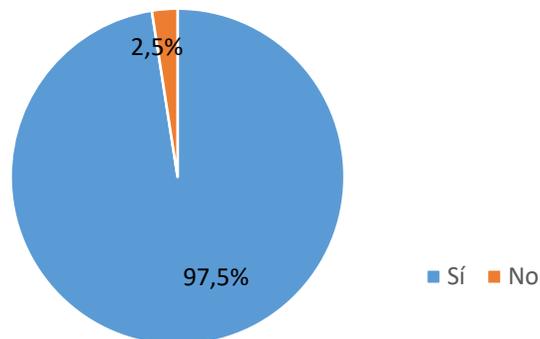


Fuente: Delphi con expertos en FPE (2017-2018), I3E

**b) Aplicación del factor según los centros:**

Prácticamente la totalidad de los centros (97,5%) conoce Fundae y su rol en el Sistema de FPE. Igualmente, casi la totalidad de los centros (95,4%) califica la gestión realizada por Fundae como positiva o muy positiva. En el mismo sentido, la mayoría de los centros (96,8%) considera que la normativa establecida en la FPE tiene un efecto positivo o muy positivo sobre la calidad de la formación. Por último, solo un 16,5% cree que puede haber algún tipo de condicionante establecido por Fundae que incida en la calidad de la formación.

**Gráfico 89 Conocimiento de la Fundae y su rol en FPE**



Fuente: Encuesta a centros de formación, I3E

**Gráfico 90 Valoración de la incidencia de la gestión realizada por la Fundae sobre la calidad**

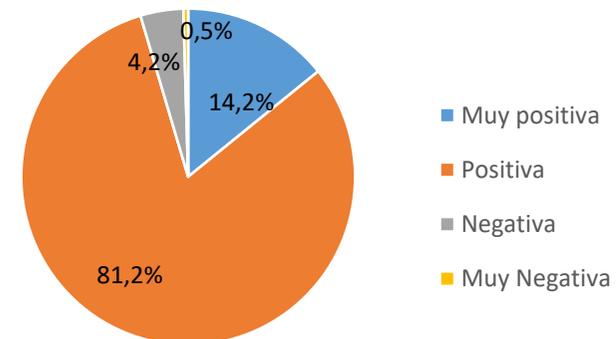


Gráfico 91 Efectos de la normativa de FPE sobre la calidad

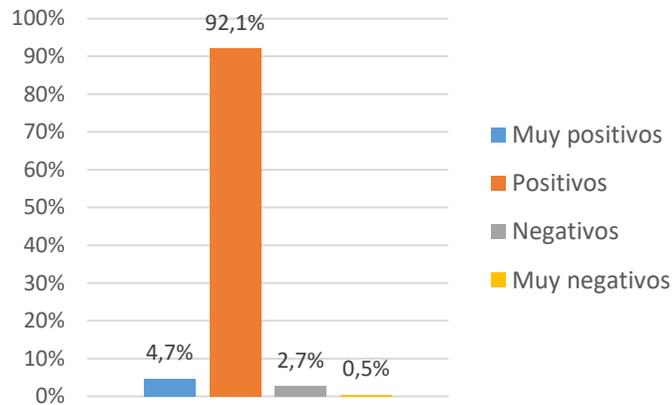
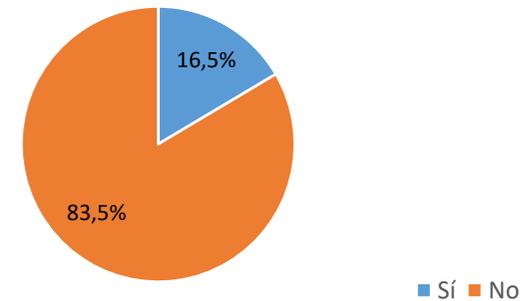


Gráfico 92 Existencia de condicionantes establecidos por la Fundae que inciden en la calidad



Encuesta a centros de formación, I3E

Fuente:

### 2.4.2 Incidencia de la inspección, el control y el seguimiento de Fundae sobre la calidad de los centros de formación

#### a) Valoración del factor según los expertos:

El 92,6% de los expertos cree que es necesario ejecutar algún tipo de actuaciones de inspección, control y seguimiento por parte de la Administración pública. Sin embargo, el 48,1% considera que el desarrollo práctico de labores de inspección, control y seguimiento condiciona negativamente la calidad de la formación, debido a que se detraen recursos para solventar problemas de carácter administrativo. Así mismo, el 59,2% cree que existe falta de flexibilidad en la interlocución con la Administración.

Gráfico 93 Es necesario ejecutar actuaciones de inspección, control y seguimiento por parte de la Administración pública



Gráfico 94 El desarrollo práctico de labores de inspección, control y seguimiento condiciona negativamente la calidad de la formación

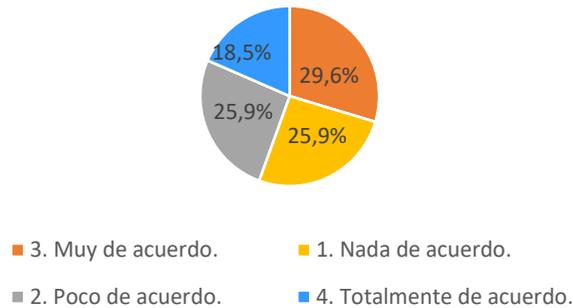
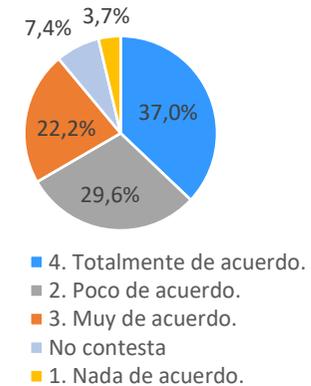
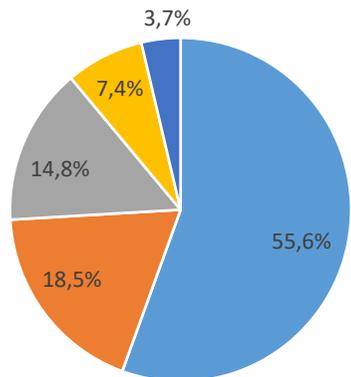


Gráfico 95 Falta de flexibilidad en la interlocución



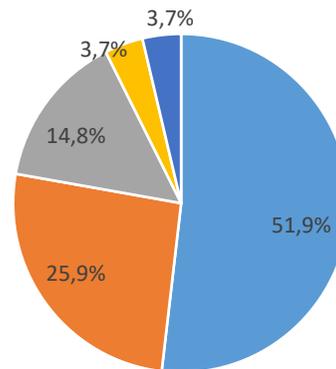
El 70,4% de los expertos cree que no existe unidad de criterio en la propia Administración. También existe un 77,8% de expertos que cree que el personal de la Administración realiza las inspecciones sin conocimiento pleno de la normativa o sin instrucciones claras sobre su aplicación. Además, un 77,7% cree que hay aspectos intangibles estratégicos para la calidad de la formación que no son susceptibles de inspección.

**Gráfico 96 Sistema imprevisible, en tanto que no existe unidad de criterio entre la propia administración**



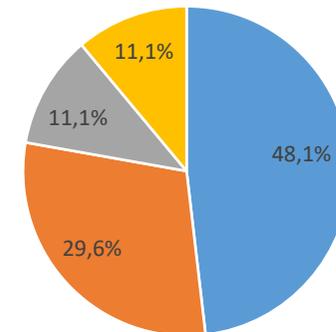
- 4. Totalmente de acuerdo.
- 2. Poco de acuerdo.
- 3. Muy de acuerdo.
- No contesta
- 1. Nada de acuerdo.

**Gráfico 97 Existe personal de la Administración inspeccionando sin conocimiento pleno de la normativa o sin instrucciones claras para su aplicación**



- 4. Totalmente de acuerdo.
- 3. Muy de acuerdo.
- 2. Poco de acuerdo.
- 1. Nada de acuerdo.
- No contesta

**Gráfico 98 El Sistema de inspección de la Administración se basa solo en lo "inspeccionable", no alcanzando a revisar aspectos intangibles que son estratégicos para la calidad de la formación**



- 4. Totalmente de acuerdo.
- 3. Muy de acuerdo.
- 2. Poco de acuerdo.
- No contesta

Fuente: Delphi con expertos en FPE (2017-2018), I3E

## Módulo III. Conclusiones de la evaluación



## Módulo III. Conclusiones de la evaluación

Una vez caracterizados los centros de formación que participan en el Sistema de FPE, y presentados los principales resultados derivados del análisis de la información procedente del trabajo de campo tanto cualitativo con expertos, como cuantitativo a través de una encuesta a los propios centros de formación; en este apartado final se expone el constructo teórico de calidad definido por el equipo evaluador, en el que se identifican aquellos factores que inciden directamente en la calidad de los centros así como las principales conclusiones derivadas del análisis comparativo realizado entre este constructo y los resultados del trabajo de campo.

### 1. Constructo de calidad de los centros de formación

En relación con la elaboración del constructo teórico de calidad de los centros de formación, el equipo evaluador ha realizado un análisis conceptual de los diferentes elementos que inciden en la calidad de los centros de formación, incluyendo sus diferentes indicadores y fuentes de información, que en esta evaluación han sido los expertos consultados y el propio equipo evaluador, mediante trabajo de gabinete. Dicho constructo ha incorporado a la tradicional actividad de impartición/ aprendizaje que es el elemento nuclear de cualquier proceso formativo, otros ámbitos de análisis ligados a el proceso de la formación, a los recursos disponibles y a la influencia estructural del Sistema.

En cuanto al proceso de la formación, se han tenido en cuenta tres determinantes clave para la calidad de la formación:

- el diseño y la planificación de la oferta formativa
- la gestión de la formación en cuanto a la promoción de su eficacia
- la evaluación de los resultados de dicha formación.

En relación con los recursos disponibles, se han establecido como elementos clave de calidad:

- la selección y gestión del profesorado
- la idoneidad del equipamiento y la infraestructura
- la adecuación de los recursos didácticos.

Finalmente, como aspectos estructurales que inciden en la calidad se ha considerado:

- la pertinencia de la normativa
- la gestión administrativa.

A continuación, en tabla adjunta se presenta el constructo de calidad elaborado por el equipo evaluador (Imagen 5).

Imagen 5 Esquema del constructo de calidad de los centros de formación

| Ámbito / Dimensión   |   | Indicador / Estándar de cumplimiento  |
|--|---|---|
| EL PROCESO DE LA FORMACIÓN   | ① El <b>diseño</b> y la <b>planificación</b> de la oferta formativa.                  | → 1.1. Existencia, idoneidad y actualidad del <b>diagnóstico</b> de necesidades y del estudio de cualificaciones.   |
|  |   | → 1.2. Coherencia entre el diagnóstico de necesidades formativas y la oferta formativa del Centro.  |
|  |   | → 1.3. Existencia de estudios de caracterización de trabajadores y cualificaciones que permitan confeccionar grupos formativos homogéneos en nivel de conocimientos y competencias.   |
|  |   | → 1.4. Sistemática y personalización del proceso de <b>selección de alumnos</b> contemplando criterios explícitos y que se registran en bases de datos del centro y permiten conformar grupos homogéneos para el aprendizaje en nivel de conocimientos y competencias.            |
|  | ② La <b>gestión</b> de la formación: <b>promoción</b> de la eficacia de la formación. | → 2.1. La formación impartida se acompaña de prácticas en empresa que reciben el acompañamiento individualizado del centro, cuyo asesoramiento está normalizado.  |
|  |   | → 2.2. La formación permite al trabajador desempleado mejorar su empleabilidad y acceder a un empleo.   |
|  |   | → 2.3. La formación impartida se acompaña de protocolos de seguimiento de alumnos y empresas que valoran la aplicación al puesto de trabajo.  |
|  |   | → 2.4. La formación recibida permite al trabajador ocupado mejorar su productividad y la competitividad de las empresas.  |
|  | ③ <b>Evaluación</b> de resultados en la formación profesional para el empleo.         | → 3.1. Existencia e idoneidad de procesos de evaluación del aprendizaje y el desarrollo de competencias profesionales de los alumnos.   |
|  |   | → 3.2. Existencia e idoneidad de procesos de evaluación de la calidad de la formación impartida por el centro de formación.   |
| Ámbito / Dimensión   |   | Indicador / Estándar de cumplimiento  |
| LOS RECURSOS PARA LA FORMACIÓN   | ④ La <b>selección</b> y <b>gestión</b> del profesorado.                               | → 4.1. El equipo de formadores domina suficientemente la materia, presenta elevado nivel pedagógico para trasladarla adecuadamente, está implicado y posee experiencia práctica en la aplicación del contenido y materias de la acción formativa.                                 |
|  |   | → 4.2. El proceso de selección de formadores esté normalizado y sistematizado; y el Centro dispone de instrumentos (Bases de datos) que incorporan información clave y actualizada sobre formadores potenciales, facilitando procesos ágiles y focalizados para su reclutamiento. |
|  |   | → 4.3. El centro cuenta con procesos de evaluación del profesorado que permiten la mejora continua de la docencia.  |
|  | ⑤ La idoneidad del equipamiento y la infraestructura.                                 | → 5.1. Está garantizada la disponibilidad del equipamiento y las instalaciones requeridas con mínimos de calidad satisfactorios.  |
|  |   | → 5.2. La planificación contempla un cronograma de acciones formativas programadas, equipamientos e instalaciones requeridas en cada momento durante el proceso.  |
|  | ⑥ La adecuación de los recursos didácticos.   | → 6.1. Los recursos didácticos están adaptados a las habilidades y conocimientos del alumnado de cada acción formativa.   |
| → 6.2. Los recursos didácticos previstos en la planificación se encuentran disponibles y accesibles. |   |   |
| Ámbito / Dimensión   |   | Indicador / Estándar de cumplimiento  |
| ESTRUCTURA   | ⑦ La <b>pertinencia</b> de la normativa y la <b>gestión</b> administrativa.           | → 7.1. La normativa de referencia es clara y sus interpretaciones son compartidas por los diferentes ámbitos y niveles de la Administración.  |
|  |   | → 7.2. La gestión administrativa del proceso de formación permite resolver de manera ágil los requerimientos del procedimiento.   |
|  |   | → 7.3. Los procesos de seguimiento, control e inspección de la Administración se orientan a la mejora de la calidad de la formación.  |

## 2. Conclusiones derivadas del análisis comparativo entre el constructo de calidad y los resultados del trabajo de campo

A continuación se presenta el resultado del análisis comparativo, en donde el constructo teórico de la calidad se ha ido contrastando con los resultados concretos obtenidos en el trabajo de campo, de modo que siempre que ha sido posible, se han ido analizando los diferentes indicadores o estándares de calidad de los centros en función de las prácticas observadas. Si bien el proceso de impartición y aprendizaje no se incluye explícitamente en el constructo de calidad elaborado por los evaluadores, en este apartado de conclusiones se han incluido igualmente los resultados relativos a este ítem pues como se ha comentado anteriormente es un elemento esencial en la calidad de la formación.

El trabajo de contraste mencionado se expone, estructurándolo por los tres ámbitos de análisis del constructo con sus diferentes estándares de calidad, incorporándose al final del capítulo una síntesis de las principales conclusiones de este trabajo de evaluación.

## 2.1 ANÁLISIS COMPARATIVO DE ELEMENTOS DEL PROCESO DE LA FORMACIÓN QUE INCIDEN EN SU CALIDAD

En este apartado se analizan los estándares de calidad diseñados en el constructo relativos al proceso de la formación, en cuanto al diseño, impartición, eficacia y evaluación de la formación, contrastándolos con lo que efectivamente se está realizando en los centros, es decir, con los resultados obtenidos en la evaluación de dichas dimensiones. De este análisis se desprenden las conclusiones relativas a la calidad de los centros de formación en el ámbito del proceso de la formación.

### 2.1.1 Diseño y planificación de la oferta formativa

| AMBITO / DIMENSIÓN   | INDICADOR DE CALIDAD/ FUENTE  |
|--|---|
| Delimitación conceptual:<br>Constructo de calidad (expertos) | → Existencia, idoneidad y actualidad del diagnóstico de necesidades en el que se impliquen los diferentes agentes del Sistema (entidades, centros de formación, empresas, trabajadores y administración) (Delphi).  |
|  | → Conocimiento del sector en el que operan los centros (Delphi).  |
|  | → Catálogo de cursos actualizado (Delphi)- coherencia entre el diagnóstico de necesidades y la oferta formativa del centro (evaluadores).   |
|  | → Desarrollo de itinerarios formativos adaptados a las empresas y participantes (Delphi).   |
| Resultados del trabajo de campo                              | → Un 59,1% de los centros realiza un estudio de necesidades de formación.   |
|  | → El 98,4% lo realiza de forma interna, mediante un proceso estandarizado (en un 86,4%).  |
|  | → Los resultados de dicho proceso se plasman en un informe en un 78,8% de los centros.  |
|  | → El 85,9% de los centros indican que la formación que se imparte responde al estudio de necesidades realizado.   |
| Conclusión calidad centros                                   | Más de la mitad de los centros realiza un estudio de necesidades pero de modo interno, sin contar con todos los agentes del Sistema, lo cual no permite asegurar que realmente la formación esté adaptada a los sectores, los participantes y las empresas, ni que la formación esté organizada en itinerarios formativos acordes a dichas necesidades. |

Delimitación conceptual:  
Constructo de calidad  
(expertos)

| AMBITO / DIMENSIÓN                | INDICADOR DE CALIDAD/ FUENTE  |
|-----------------------------------|---|
| b) Selección de los participantes | → El proceso de selección de los participantes debe permitir una mejor caracterización del alumnado para que su número y nivel sea el adecuado a la impartición del curso (Delphi).   |
|                                   | → Los centros deben motivar e implicar al participante para alcanzar buenos resultados de la formación (Delphi).  |
|                                   | → Sistemática y personalización del proceso de selección de alumnos contemplando criterios explícitos y que se registran en bases de datos del centro y permiten conformar grupos homogéneos para el aprendizaje en nivel de conocimiento y competencias (evaluadores). |

Resultados del  
trabajo de campo

- En la mayoría de los casos (84,5%), la selección de los participantes la realiza la empresa del trabajador, en un 18,4% la realiza el centro de formación y solo en el 4,4% de los casos, los participantes son seleccionados por los Servicios Públicos de Empleo.
- Ello coincide con que sólo existen actuaciones de coordinación con estos servicios en una minoría de casos (6,6%).
- Por último, en su mayoría (78,4%), los criterios para seleccionar a los participantes son el nivel de competencias profesionales y, en menor medida, los requisitos establecidos por la normativa correspondiente (25%) y el nivel académico (11,5%).

Conclusión

La selección de los participantes está mayoritariamente en manos de las empresas, teniendo como criterio las competencias profesionales de los alumnos. En este sentido, los centros de formación no tienen entre sus labores realizar la selección de los participantes, por lo que no pueden asegurar la adecuación de dichos participantes a la formación. Este resultado concuerda con que el 98% de los centros del Sistema actúan en formación programada por las empresas frente al 2% de la formación de Oferta.

## 2.1.2 Impartición y aprendizaje

| Delimitación conceptual:<br>Constructo de calidad<br>(expertos) | AMBITO /<br>DIMENSIÓN   | INDICADOR DE CALIDAD/ FUENTE   |
|---|---|--|
|   | a) Nuevas metodologías y tecnologías de impartición   | → La aplicación de nuevas metodologías de impartición es clave para la calidad de la formación (expertos). |
| Resultados del trabajo de campo                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Casi la mitad de los centros ofrece formación exclusivamente presencial (47,9%).Y en la misma proporción prácticamente (39,9%) combinan lo presencial con oferta online. Una minoría (3,4%) es proveedora de plataformas pero no de contenidos. Otra minoría (8,1%) desarrolla los contenidos para las plataformas de formación online. Por último, en casi la mitad de los casos (42,1%) los centros cuentan con sus propias instalaciones para el desarrollo de los cursos y la atención presencial a los alumnos.</li> <li>→ La mayor parte de los centros (71%) piensa que la formación presencial es de mayor calidad y el 25,9% piensa que la calidad no está determinada por la modalidad de impartición. Solo un 3% residual indica que la teleformación es de más calidad que la formación presencial.</li> <li>→ De modo similar, el 78% cree que los niveles de exigencia de la formación presencial son mayores que en otro tipo de modalidad. El 18% no cree que el nivel de exigencia respecto a la calidad varíe debido a la modalidad de impartición y solo el 4% cree que los estándares de calidad exigidos son mayores en teleformación.</li> </ul> |  |
| Conclusión  | La mayor parte de los centros considera que la formación presencial es de mayor calidad que la teleformación.   |  |

### 2.1.3 Promoción de la eficacia de la formación

Delimitación conceptual:  
Constructo de calidad  
(expertos)

| AMBITO / DIMENSIÓN  | INDICADOR DE CALIDAD/ FUENTE  |
|---|---|
| a) Transferencia del aprendizaje:<br>Orientación práctica de la formación | <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ La formación impartida en Oferta se acompaña de prácticas en empresa que reciben el acompañamiento individualizado del centro, cuyo asesoramiento está normalizado (evaluadores).</li> <li>➔ La formación permite al trabajador desempleado mejorar su empleabilidad y acceder a un empleo (evaluadores).</li> <li>➔ La formación recibida permite al trabajador ocupado mejorar su productividad y la competitividad de las empresas (evaluadores).</li> <li>➔ En Formación programada por las empresas, la aplicación de lo aprendido en la práctica es un elemento estratégico de consolidación de la formación (Delphi).</li> <li>➔ Una formación de calidad debe permitir aplicar eficaz y eficientemente lo aprendido (Delphi).</li> </ul> |

Resultados del  
trabajo de campo

➔ Dos terceras partes de los cursos de formación incluyen horas de carácter práctico (64,4%), que no alcanzan la mitad del curso en un 65,3% de los casos. Solo en un 12,4% de los cursos, la parte presencial supera el 75% de las horas totales de formación. Estas horas de formación práctica se imparten en el propio centro en un 46% de los casos, en un 26,7% se realizan prácticas en empresas y en un 7,2% se realiza otro tipo de formación práctica.

Conclusión

Las horas de formación práctica son minoritarias frente a las horas teóricas y solo una cuarta parte se realiza en las empresas, lo cual ofrece un considerable margen de mejora en este aspecto de la aplicación práctica de la formación.

Delimitación conceptual:  
Constructo de calidad  
(expertos)

| AMBITO / DIMENSIÓN   | INDICADOR DE CALIDAD/ FUENTE  |
|--|---|
| b) Actuaciones de seguimiento, orientación e inserción laboral | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ El seguimiento tras finalizar la formación afecta positivamente a los resultados de la formación (Delphi).</li> <li>→ La formación programada por las empresas se acompaña de protocolos de seguimiento de alumnos y empresas que valoran la aplicación al puesto de trabajo (evaluadores).</li> </ul> |

Resultados del  
trabajo de campo

- Hay una ausencia grande de acciones de información y orientación profesional de los participantes, solo existentes en un 15,9% de los centros.
- En los centros se realiza en una mayor proporción (28,1%) acciones de seguimiento de los participantes una vez finalizado el curso. Los procedimientos de seguimiento aplicados son una encuesta a una muestra de participantes (20,8%), un cuestionario telefónico u online a todos (27,3%) o en más de la mitad de los casos (51,9%), algún otro tipo de seguimiento (contacto directo con el alumnado y las empresas, correo electrónico, visitas in situ al puesto de trabajo o comprobaciones aleatorias).
- De modo prácticamente residual (9,3%) se ofrecen mecanismos de inserción laboral a los participantes.

Conclusión

Las acciones de seguimiento solo se realizan en una cuarta parte de los centros, mientras que las acciones de información y orientación profesional se realizan en una minoría de los mismos. Estas actuaciones mejorarían considerablemente los resultados de la formación.

## 2.1.4 Evaluación de los resultados de la formación

|   |   |   |
|---|---|---|
| Delimitación conceptual:<br>Constructo de calidad<br>(expertos) | <b>AMBITO /<br/>DIMENSIÓN</b>   | <b>INDICADOR DE CALIDAD/ FUENTE</b>   |
|   | a) Evaluación del aprendizaje   | → Existencia e idoneidad de procesos de evaluación del aprendizaje y desarrollo de competencias profesionales de los alumnos (evaluadores). |
| Resultados del trabajo de campo                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>→ En la mayoría de los centros (81,8%) se realiza una evaluación del aprendizaje, normalmente a través de un examen teórico (65,3%) o práctico (53,8%). De forma más residual, se utilizan otros medios de evaluación como la entrega de trabajos (15,5%), la participación en foros de debate (12,5%), exposiciones o presentaciones (7,7%) u otros medios (14,1%) como CAP, carnet C y D, B-1 Inglés, carnet de manipulador de alimentos, entre otros.</li> <li>→ Además, de forma minoritaria (29,7%) se entrega a los participantes algún tipo de certificación o título, más allá del diploma acreditativo y certificado de asistencia habituales.</li> </ul> |   |
| Conclusión  | Se realiza una evaluación del aprendizaje en la mayoría de los centros de formación, sin embargo, en menos de un tercio de los centros, dichos procesos de evaluación conllevan un certificado que valide el aprendizaje; en el resto de centros solo se acredita la asistencia a la formación.   |   |

Delimitación conceptual:  
Constructo de calidad  
(expertos)

| AMBITO / DIMENSIÓN  | INDICADOR DE CALIDAD/ FUENTE  |
|---|---|
| b) Evaluación de la calidad de la formación y acreditación de la calidad de los centros | <ul style="list-style-type: none"><li>→ Existencia e idoneidad de procesos de evaluación de la calidad de la formación impartida por el centro de formación (evaluadores).</li><li>→ El análisis de la satisfacción afecta positivamente a la calidad de la formación pero el cuestionario de satisfacción actual no permite evaluar de forma adecuada la calidad de la formación (Delphi).</li></ul> |

Resultados del  
trabajo de campo

- Solo en un 31,5% de los centros existe una certificación de calidad realizada por entidades externas.
- En cuanto a la existencia de procedimientos de evaluación de la calidad del centro, en el 59,1% de los centros son internos, en el 6,1% son externos y el restante 34,8% no realiza ninguna evaluación de la calidad del centro.

Conclusión

Solo un tercio de los centros tiene un certificado de calidad externo. Casi dos tercios de los centros realizan evaluaciones de su calidad pero de modo interno, mientras que más de un tercio no realiza evaluación de su calidad. No hay un respaldo externo y objetivo de la evaluación de la calidad de dichos centros.

## 2.2 ANÁLISIS COMPARATIVO DE RECURSOS PARA LA FORMACIÓN QUE INCIDEN EN SU CALIDAD

En relación con el ámbito de los recursos para la formación, se realiza el trabajo de análisis mencionado, centrándose en las cuestiones relativas tanto a profesorado como a los medios técnicos y didácticos, instalaciones y recursos.

### 2.2.1 La selección y gestión del profesorado

Delimitación conceptual:  
Constructo de calidad  
(expertos)

| AMBITO / DIMENSIÓN                          | INDICADOR DE CALIDAD/ FUENTE   |
|---|--|
| a) Selección y evaluación de los formadores | → El equipo de formadores domina suficientemente la materia, presenta elevado nivel pedagógico para trasladarla adecuadamente, está implicado y posee experiencia práctica en la aplicación del contenido y materias de la acción formativa (Delphi).                        |
|   | → El proceso de selección de formadores esta normalizado y Sistematizado; y el Centro dispone de instrumentos (Bases de datos) que incorporan información clave y actualizada sobre formadores potenciales, facilitando procesos ágiles para su reclutamiento (evaluadores). |
|   | → El centro cuenta con procesos de evaluación del profesorado que permiten la mejora continua de la docencia (evaluadores).  |
|   | → La estabilidad de los formadores se considera importante para el 52% de los expertos (Delphi).   |

## Resultados del trabajo de campo

- La forma más frecuente de elegir a los formadores es por la bolsa de currículo que tienen las entidades formadoras (en un 53,3% de los casos). Otros medios para elegirlos es por empresas de selección/ ETT y anuncios en portales de empleo (24,3% y 20,6% respectivamente). Solo en el 5,3% de los casos se solicitan a los Servicios Públicos de Empleo. En un 31,2% se utilizan otros medios (conocimiento de los empleados, boca en boca, etc.).
- En más de la mitad de los centros (56,8%) se mantienen bases de datos de los formadores con información sobre datos de contacto, formación, experiencia docente, contenidos que domina y acciones formativas en las que se ha participado. En menor medida (8,7%) se recoge: el precio/hora, publicaciones, CV completo y estancias en el extranjero.
- El 80,6% de los centros realiza una evaluación de los formadores, en la mayoría de los casos (78,1%) a través de una encuesta a los alumnos; en el 19,8% se hace según la percepción de la dirección del centro. Normalmente se dispone de un informe de dicha evaluación (74,8%) y ésta incide en la futura selección de los formadores (en un 74,4%). Sin embargo, solo se propone la realización de cursos de perfeccionamiento para el profesorado en el 59,1% de los casos.
- En la mayoría de los centros (69,6%) existe una plantilla estable de formadores. Esa plantilla estable suele estar compuesta por pocos formadores (5 o menos en un 38,5% de los casos). La plantilla estable supone entre un 75% y un 100% del total de formadores en el 40% de los centros. Además, en el 51,8% de los centros más del 75% de los formadores vuelven a formar en años sucesivos.

## Conclusión

Los centros suelen seleccionar a los formadores por diversos medios (principalmente por la bolsa de currículo) y, en la mayoría de los centros, los mantienen si el resultado de la evaluación que se realiza es positivo. Este elemento es determinante de la continuidad del formador, resultando que casi el 70% de los centros cuentan con una plantilla estable.

## 2.2.2 La idoneidad del equipamiento e infraestructura de los centros y la adecuación de los recursos didácticos

Delimitación conceptual:  
Constructo de calidad  
(expertos)

| AMBITO / DIMENSIÓN                                | INDICADOR DE CALIDAD/ FUENTE  |
|---|---|
| a) Elementos de gestión, pedagógicos y materiales | → La calidad de los recursos materiales incide en la calidad de la formación (Delphi).  |
|   | → La experiencia de los centros en la gestión de la formación incide en la calidad de la misma (Delphi).  |
|   | → La calidad de las instalaciones y la inversión en instalaciones y equipamientos es otro elemento que incide en la calidad de la formación (Delphi).                     |
|   | → La suficiente disponibilidad de recursos para la gestión (Delphi).  |
|   | → La planificación contempla un cronograma de acciones formativas programadas, equipamientos e instalaciones requeridas en cada momento durante el proceso (evaluadores). |
|   | → Los recursos didácticos están adaptados a las habilidades y conocimientos del alumnado de cada acción formativa (evaluadores).  |
|   | → Los recursos didácticos previstos en la planificación se encuentran disponibles y accesibles (evaluadores).   |

Resultados del  
trabajo de campo

→ Una de las dificultades manifestadas por los centros de formación que operan en la iniciativa de Oferta es que la recepción tardía del pago subvención (un 51,8% están totalmente y muy de acuerdo), así como la escasez de recursos disponibles para la gestión (55,5%), son condicionantes para la inversión en equipamiento y en infraestructuras, tanto para su adquisición como para su mantenimiento.

Conclusión

La falta de recursos para la gestión y la inversión en equipamiento e infraestructuras reduce la calidad de la formación ofrecida por los centros.

### 2.3 ANÁLISIS COMPARATIVO: LA PERTINENCIA DE LA NORMATIVA Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA CALIDAD DE LOS CENTROS

Para finalizar, se aborda la influencia del marco legal y normativo en la calidad de los centros de formación, así como los efectos de la gestión realizada en el marco del Sistema de FPE.

Delimitación conceptual:  
Constructo de calidad  
(expertos)

| AMBITO / DIMENSIÓN  | INDICADOR DE CALIDAD/ FUENTE  |
|---|---|
| a) Incidencia de los elementos normativos y de gestión sobre la calidad de la formación | <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ En la normativa de oferta, el diseño y desarrollo normativo debe permitir una valoración técnica transparente (Delphi).</li> <li>➔ El diseño y desarrollo normativo debe permitir una ejecución real y adecuada de los ítems de valoración (Delphi).</li> <li>➔ La normativa de referencia es clara y sus interpretaciones son compartidas por los diferentes ámbitos y niveles de la administración (evaluadores)- el Sistema debe tener seguridad jurídica (Delphi).</li> <li>➔ La gestión administrativa del proceso de formación permite resolver de manera ágil los requerimientos del procedimiento (evaluadores).</li> <li>➔ Los procesos de seguimiento, control e inspección de la Administración se orientan a la mejora de la calidad de la formación (evaluadores).</li> </ul> |

## Resultados del trabajo de campo

- Prácticamente la totalidad de los centros (97,5%) conoce la Fundae y su rol en el Sistema de FPE. Igualmente, casi la totalidad de los centros (95,4%) califica la gestión realizada por la Fundae como positiva o muy positiva. En el mismo sentido, la mayoría de los centros (96,8%) considera que la normativa establecida en la FPE tiene un efecto positivo o muy positivo sobre la calidad de la formación. Por último, solo un 16,5% cree que puede haber algún tipo de condicionante establecido por la Fundae que incida en la calidad de los centros, favoreciéndola o dificultándola.
- El 92,6% de los expertos cree que es necesario ejecutar actuaciones de inspección, control y seguimiento por parte de la Administración pública. Sin embargo, el 48,1% considera que la inversión en estas labores condiciona una mayor escasez de recursos, perjudicando de esta manera la calidad de la formación.
- Por otro lado, el 59,2% cree que existe falta de flexibilidad en la interlocución con la Administración. El 70,4% de los expertos cree que no existe unidad de criterio en la propia Administración. También existe un 77,8% de expertos que cree que el personal de la Administración realiza las inspecciones sin conocimiento pleno de la normativa o sin instrucciones claras sobre su aplicación. Además, un 77,7% cree que hay aspectos intangibles estratégicos para la calidad de la formación que no son susceptibles de inspección.

## Conclusión

Si bien la valoración de los centros sobre el papel de Fundae es positivo, el aspecto peor valorado son las labores de inspección y control del personal de la Administración, donde no hay criterios unánimes y transparentes, y a las que se dedica unos recursos que serían necesarios para favorecer la calidad de otros elementos del sistema.

## 2.4 SÍNTESIS DE LAS CONCLUSIONES ALCANZADAS CON LA EVALUACIÓN

- ➔ Más de la mitad de los centros realiza un estudio de necesidades, pero de modo interno, sin contar con todos los agentes del Sistema, lo cual no permite asegurar que realmente la formación esté adaptada a los sectores, los participantes y las empresas, ni que la formación esté organizada en itinerarios formativos acordes a dichas necesidades.
- ➔ La selección de los participantes está mayoritariamente en manos de las empresas formadoras, teniendo como criterio las competencias profesionales de sus trabajadores. En este sentido, los centros de formación no tienen entre sus labores realizar la selección de los participantes, por lo que no pueden asegurar la adecuación de dichos participantes a la formación. Este resultado es coherente con que el 98% de los centros del Sistema FPE actúan en formación programada por las empresas frente al 2% de la formación de Oferta.
- ➔ La mayor parte de los centros considera que la formación presencial es de mayor calidad que la teleformación.
- ➔ Las horas de formación práctica son minoritarias frente a las horas teóricas y solo una cuarta parte se realiza en las empresas, lo cual ofrece un considerable margen de mejora en este aspecto de la aplicación práctica de la formación.
- ➔ Las acciones de seguimiento solo se realizan en una cuarta parte de los centros, mientras que las acciones de información y orientación profesional se realizan en una minoría de estos. Estas actuaciones mejorarían considerablemente los resultados de la formación.
- ➔ Se realiza una evaluación del aprendizaje en la mayoría de los centros de formación, sin embargo, en menos de un tercio de los centros, dichos procesos de evaluación conllevan un certificado que valide el aprendizaje; en el resto de los centros solo se acredita la asistencia a la formación.
- ➔ Solo un tercio de los centros tiene un certificado de calidad externo. Casi dos tercios de los centros realizan evaluaciones de su calidad, pero de modo interno, mientras que más de un tercio no realiza evaluación de su calidad. No hay un respaldo externo y objetivo de la evaluación de la calidad de dichos centros.
- ➔ Los centros suelen seleccionar a los formadores por diversos medios (principalmente por la bolsa de currículo) y, en la mayoría de los centros, los mantienen si el resultado de la evaluación que se realiza es positivo. Este elemento es determinante de la continuidad del formador, resultando que casi el 70% de los centros cuentan con una plantilla estable.
- ➔ La falta de recursos para la gestión y la inversión en equipamiento e infraestructuras reduce la calidad de la formación ofrecida por los centros.
- ➔ Si bien la valoración de los centros sobre el papel de Fundae es positivo, el aspecto peor valorado son las labores de inspección y control del personal de la Administración, donde no hay criterios unánimes y transparentes, y a las que se considera dedica unos recursos que serían necesarios para favorecer la calidad de otros elementos del sistema.

## Índice de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| GRÁFICO 1 TITULARIDAD .....   | 17 |
| GRÁFICO 2 ACREDITACIÓN.....   | 17 |
| GRÁFICO 3 TIPOLOGÍA DE CENTROS SEGÚN SU ACCESO AL SISTEMA DE FPE .....  | 18 |
| GRÁFICO 4 FAMILIAS PROFESIONALES Y PARTICIPACIÓN DE CENTROS .....   | 19 |
| GRÁFICO 5 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE ACCIONES FORMATIVAS IMPARTIDAS SEGÚN FAMILIAS PROFESIONALES .....  | 19 |
| GRÁFICO 6 MAYORES PORCENTAJES DE CENTROS POR CCAA .....   | 20 |
| GRÁFICO 7 DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN .....  | 21 |
| GRÁFICO 8 TAMAÑO (SEGÚN NÚMERO DE ACCIONES DE FORMACIÓN IMPARTIDAS).....  | 22 |
| GRÁFICO 9 TAMAÑO (SEGÚN NÚMERO DE PARTICIPANTES) .....  | 22 |
| GRÁFICO 10 CENTROS DE 1 A 10 PARTICIPANTES .....  | 22 |
| GRÁFICO 11 HORAS FORMATIVAS SEGÚN MODALIDAD .....   | 23 |
| GRÁFICO 12 DISTRIBUCIÓN DE CENTROS SEGÚN MODALIDAD DE IMPARTICIÓN .....   | 23 |
| GRÁFICO 13 GRUPOS FORMATIVOS SEGÚN MODALIDAD .....  | 23 |
| GRÁFICO 14 CENTROS QUE IMPARTEN CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD .....   | 24 |
| GRÁFICO 15 ACCIONES DE FORMACIÓN DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD.....  | 24 |
| GRÁFICO 16 % FPE RESPECTO TOTAL DE FORMACIÓN IMPARTIDA .....  | 25 |
| GRÁFICO 17 % PLANTILLA VINCULADA A LA FPE IMPARTIDA .....   | 25 |
| GRÁFICO 18 FPE SEGÚN TAMAÑO (POR ACCIONES FORMATIVAS Y POR PARTICIPANTES) Y ÁMBITO TERRITORIAL .....  | 25 |
| GRÁFICO 19 UN DISEÑO ADECUADO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO REQUIERE EFECTUAR UN BUEN DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....   | 27 |
| GRÁFICO 20 ES NECESARIO QUE LOS CENTROS DE FORMACIÓN TENGAN CONOCIMIENTO DE LOS SECTORES EN LOS QUE OPERAN .....  | 27 |
| GRÁFICO 21 UN ESTUDIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES GLOBAL, COMPLETO Y OBJETIVO REQUIERE INCLUIR EN SU DESARROLLO A ENTIDADES PROMOTORAS, CENTROS DE FORMACIÓN, EMPRESAS, TRABAJADORES Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ..... | 27 |
| GRÁFICO 22 LA DETECCIÓN DE NECESIDADES DEBERÍA SER UN ELEMENTO NECESARIO PARA LA ACREDITACIÓN DE LOS CENTRO DE FORMACIÓN.....   | 27 |
| GRÁFICO 23 LOS CENTROS DE FORMACIÓN DEBEN INCLUIR UN CATÁLOGO DE CURSOS ACTUALIZADO .....   | 27 |
| GRÁFICO 24 ES NECESARIO EL DESARROLLO DE ITINERARIOS FORMATIVOS ADAPTADOS A EMPRESAS Y PARTICIPANTES.....   | 27 |
| GRÁFICO 25 REALIZACIÓN DE UN ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN.....  | 28 |
| GRÁFICO 26 EL ESTUDIO DE NECESIDADES SE REALIZA.....  | 28 |
| GRÁFICO 27 PROCESO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES .....  | 28 |
| GRÁFICO 28 SE REALIZA UN INFORME DEL ANÁLISIS DE NECESIDADES DE FORMACIÓN .....   | 28 |
| GRÁFICO 29 LA FORMACIÓN QUE SE REALIZA EN EL CENTRO RESPONDE AL ESTUDIO DE NECESIDADES REALIZADO .....  | 28 |
| GRÁFICO 30 EL PROCESO DE BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE PARTICIPANTES DEBERÍA PERMITIR UNA MEJOR CARACTERIZACIÓN DEL ALUMNADO .....  | 29 |
| GRÁFICO 31 ES NECESARIO CONSEGUIR QUE EL NÚMERO Y NIVEL DEL ALUMNADO ASISTENTE A UN CURSO NO CONDICIONE SU IMPARTICIÓN.....   | 29 |
| GRÁFICO 32 LA MOTIVACIÓN E IMPLICACIÓN DEL ALUMNADO ES UN FACTOR DETERMINANTE PARA ALCANZAR LOS RESULTADOS ESPERADOS.....   | 29 |
| GRÁFICO 33 RESPONSABILIDAD DE LA SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES .....   | 30 |
| GRÁFICO 34 ESTRATEGIAS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE TRABAJADORES PARA LA FORMACIÓN QUE REALIZAN LOS CENTROS DE FORMACIÓN SEGÚN TAMAÑO (POR ACCIONES FORMATIVAS, POR PARTICIPANTES Y ÁMBITO TERRITORIAL) .....    | 30 |

|  |   |
|--|---|
| GRÁFICO 35 EXISTENCIA DE ACTUACIONES DE COORDINACIÓN CON LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO .....  | 31                                      |
| GRÁFICO 36 COORDINACIÓN CON LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO POR TAMAÑO DE LOS CENTROS (TERRITORIO, NÚMERO DE ACCIONES FORMATIVAS Y PARTICIPANTES) .....   | 31                                      |
| GRÁFICO 37 CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LOS ALUMNOS .....   | 32                                      |
| GRÁFICO 38 CRITERIOS DE SELECCIÓN DE TRABAJADORES QUE PARTICIPAN EN LA FORMACIÓN QUE OFERTAN LOS CENTROS DE FORMACIÓN, SEGÚN TAMAÑO: POR ACCIONES FORMATIVAS, POR PARTICIPANTES Y ÁMBITO TERRITORIAL .....   | 32                                      |
| GRÁFICO 39 LA CALIDAD DEL PROFESORADO ES UN ELEMENTO QUE AFECTA POSITIVAMENTE A LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN .....   | 33                                      |
| GRÁFICO 40 DOCENTES: ELEVADO NIVEL PEDAGÓGICO E IMPLICACIÓN EN LA FORMACIÓN .....  | 33                                      |
| GRÁFICO 41 DOCENTES: ESTABILIDAD LABORAL .....   | 33                                      |
| GRÁFICO 42 DOCENTES: DOMINIO, CONOCIMIENTO Y ESPECIALIZACIÓN EN LA MATERIA IMPARTIDA .....   | 34                                      |
| GRÁFICO 43 DOCENTES: PROFESIONALIDAD Y COMPROMISO .....  | 34                                      |
| GRÁFICO 44 EXISTENCIA DE UNA BASE DE DATOS DE FORMADORES EN EL CENTRO.....   | 34                                      |
| GRÁFICO 45 PROCEDIMIENTO DE RECLUTAMIENTO DE LOS FORMADORES.....   | 35                                      |
| GRÁFICO 46 EXISTENCIA DE PLANTILLA ESTABLE DE FORMADORES .....   | 36                                      |
| GRÁFICO 47 MEDIA DE FORMADORES QUE INTEGRAN LA PLANTILLA ESTABLE .....   | 36                                      |
| GRÁFICO 48 PROPORCIÓN QUE REPRESENTA LA PLANTILLA ESTABLE SOBRE EL TOTAL DE FORMADORES .....   | 36                                      |
| GRÁFICO 49 PROPORCIÓN DEL EQUIPO DE FORMADORES DEL ÚLTIMO EJERCICIO QUE HA PARTICIPADO EN EJERCICIOS ANTERIORES DE FPE.....  | 36                                      |
| GRÁFICO 50 PROPORCIÓN DE CENTROS QUE EVALÚAN A SUS FORMADORES.....   | 37                                      |
| GRÁFICO 51 MEDIOS DE EVALUACIÓN DEL PROFESORADO (RESPUESTA MÚLTIPLE) .....   | 37                                      |
| GRÁFICO 52 SISTEMATIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO EN UN INFORME.....   | 37                                      |
| GRÁFICO 53 VINCULACIÓN DE LA EVALUACIÓN A LA REALIZACIÓN DE ACCIONES DE FORMACIÓN DEL PROFESORADO .....  | 37                                      |
| GRÁFICO 54 VINCULACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL PROFESORADO A LA PARTICIPACIÓN EN FUTURAS CONVOCATORIAS .....  | 37                                      |
| GRÁFICO 55 LA CALIDAD DE LOS RECURSOS MATERIALES.....  | 38                                      |
| GRÁFICO 56 LA CALIDAD DE LAS INSTALACIONES .....   | 38                                      |
| GRÁFICO 57 LA ESCASEZ DE RECURSOS DISPONIBLES PARA LA GESTIÓN .....  | 38                                      |
| GRÁFICO 58 LA EXPERIENCIA EN LA GESTIÓN DE ENTIDADES/CENTROS DE FORMACIÓN.....   | 39                                      |
| GRÁFICO 59 LA INVERSIÓN EN INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTOS .....   | 39                                      |
| GRÁFICO 60 LA RECEPCIÓN TARDÍA DEL PAGO DE LA SUBVENCIÓN EN LAS CONVOCATORIAS DE OFERTA .....  | 39                                      |
| GRÁFICO 61 DETERMINANTES DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO EN SUS RESULTADOS: APLICACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS A LA ENSEÑANZA.....  | <b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b> 39 |
| GRÁFICO 62 ESTRATEGIAS DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN EN LA INCORPORACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS A LA FORMACIÓN, SEGÚN SU MODALIDAD DE ACCESO AL SISTEMA DE FPE.....   | 40                                      |
| GRÁFICO 63 PERCEPCIÓN DE CALIDAD SEGÚN MODALIDAD DE IMPARTICIÓN .....  | 41                                      |
| GRÁFICO 64 PERCEPCIÓN DE LOS NIVELES DE EXIGENCIA DE CALIDAD SEGÚN MODALIDAD.....  | 41                                      |
| GRÁFICO 65 LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS ES UN ELEMENTO ESTRATÉGICO PARA CONSOLIDAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN LA FORMACIÓN IMPARTIDA DENTRO DE LA CONVOCATORIA DE OFERTA EL ACOMPAÑAMIENTO AL PARTICIPANTE AFECTA AL RESULTADO DE LA FORMACIÓN ..... | 42                                      |
| GRÁFICO 66 LA APLICACIÓN DE LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS DE FORMA PRÁCTICA EN EL DÍA A DÍA DE LA EMPRESA, ES UN ELEMENTO ESTRATÉGICO PARA CONSOLIDAR LA FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS .....  | 42                                      |
| GRÁFICO 67 UNA FORMACIÓN DE CALIDAD DEBE PERMITIR APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS DE FORMA EFECTIVA Y EFICIENTE .....   | 42                                      |
| GRÁFICO 68 REALIZACIÓN DE HORAS DE CARÁCTER PRÁCTICO.....  | 43                                      |
| GRÁFICO 69 PROPORCIÓN DE HORAS DE FORMACIÓN DE CARÁCTER PRÁCTICO SOBRE EL TOTAL DE HORAS IMPARTIDO .....   | 43                                      |
| GRÁFICO 70 % FPE QUE INCLUYE HORAS DE CARÁCTER PRÁCTICO .....  | 43                                      |

|   |    |
|---|----|
| GRÁFICO 71 CALIDAD DE LA FORMACIÓN SEGÚN LA VINCULACIÓN A CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD .....   | 44 |
| GRÁFICO 72 SE REALIZA UNA EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE .....   | 45 |
| GRÁFICO 73 ENTREGA DE ACREDITACIONES PROPIAS DEL CENTRO .....   | 45 |
| GRÁFICO 74 MEDIOS Y PRUEBAS APLICADAS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE (RESPUESTA MÚLTIPLE).....  | 45 |
| GRÁFICO 75 EL ANÁLISIS DE LA SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES AFECTA POSITIVAMENTE A LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN .....  | 46 |
| GRÁFICO 76 LOS ACTUALES CUESTIONARIOS DE SATISFACCIÓN NO PERMITEN EVALUAR DE FORMA ADECUADA LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN .....  | 46 |
| GRÁFICO 77 EL ACOMPAÑAMIENTO AL PARTICIPANTE AFECTA AL RESULTADO DE LA FORMACIÓN .....  | 47 |
| GRÁFICO 78 ACTUACIONES DE ASESORAMIENTO Y ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN LOS CENTROS DE FORMACIÓN .....   | 47 |
| GRÁFICO 79 REALIZACIÓN EN EL CENTRO DE LABORES DE SEGUIMIENTO TRAS LA FINALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN .....  | 48 |
| GRÁFICO 80 MEDIOS DE SEGUIMIENTO DEL GRADO DE APLICACIÓN DE LA FORMACIÓN .....  | 48 |
| GRÁFICO 81 DISPONIBILIDAD DE MECANISMOS DE INSERCIÓN LABORAL PARA LOS PARTICIPANTES.....  | 48 |
| GRÁFICO 82 EXISTENCIA DE PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD.....  | 49 |
| GRÁFICO 83 EXISTENCIA DE CERTIFICACIÓN EXTERNA ACREDITATIVA DE CALIDAD .....  | 49 |
| GRÁFICO 84 EL DISEÑO Y DESARROLLO NORMATIVO DEBE PERMITIR UNA VALORACIÓN TÉCNICA TRANSPARENTE .....   | 50 |
| GRÁFICO 85 EL DISEÑO Y DESARROLLO NORMATIVO DEBE PERMITIR UNA EJECUCIÓN REAL Y ADECUADA DE LOS ÍTEMS DE VALORACIÓN .....  | 50 |
| GRÁFICO 86 EL DISEÑO Y DESARROLLO NORMATIVO DEBE DOTAR AL SISTEMA DE SEGURIDAD JURÍDICA .....   | 50 |
| GRÁFICO 87 CONSIDERAR LA FORMACIÓN COMO UNA INVERSIÓN EMPRESARIAL Y NO COMO UN GASTO OBLIGATORIO/NECESARIO ES UN ELEMENTO ESTRATÉGICO CLAVE PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN .....             | 51 |
| GRÁFICO 88 LA RECEPCIÓN TARDÍA DEL PAGO DE LA SUBVENCIÓN EN LAS CONVOCATORIAS DE OFERTA AFECTA A LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN.....  | 51 |
| GRÁFICO 89 CONOCIMIENTO DE LA FUNDAE Y SU ROL EN FPE .....  | 51 |
| GRÁFICO 90 VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA DE LA GESTIÓN REALIZADA POR LA FUNDAE SOBRE LA CALIDAD .....   | 51 |
| GRÁFICO 91 EFECTOS DE LA NORMATIVA DE FPE SOBRE LA CALIDAD.....   | 52 |
| GRÁFICO 92 EXISTENCIA DE CONDICIONANTES ESTABLECIDOS POR LA FUNDAE QUE INCIDEN EN LA CALIDAD.....   | 52 |
| GRÁFICO 93 ES NECESARIO EJECUTAR ACTUACIONES DE INSPECCIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.....   | 53 |
| GRÁFICO 94 EL DESARROLLO PRÁCTICO DE LABORES DE INSPECCIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO CONDICIONA NEGATIVAMENTE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN .....   | 53 |
| GRÁFICO 95 FALTA DE FLEXIBILIDAD EN LA INTERLOCUCIÓN .....  | 53 |
| GRÁFICO 96 SISTEMA IMPREVISIBLE, EN TANTO QUE NO EXISTE UNIDAD DE CRITERIO ENTRE LA PROPIA ADMINISTRACIÓN .....   | 54 |
| GRÁFICO 97 EXISTE PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN INSPECCIONANDO SIN CONOCIMIENTO PLENO DE LA NORMATIVA O SIN INSTRUCCIONES CLARAS PARA SU APLICACIÓN .....   | 54 |
| GRÁFICO 98 EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN SE BASA SOLO EN LO “INSPECCIONABLE”, NO ALCANZANDO A REVISAR ASPECTOS INTANGIBLES QUE SON ESTRATÉGICOS PARA LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN ..... | 54 |

## Índice de Tablas

|  |    |
|--|----|
| TABLA 1 TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN A PARTIR DE FUENTES PRIMARIAS Y AGENTES INFORMANTES PARTICIPANTES .....                           | 11 |
| TABLA 2 TIPOLOGÍA DE CENTROS QUE ACCEDEN AL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO .....  | 12 |
| TABLA 3 UNIVERSO DE INVESTIGACIÓN Y MUESTRA TEÓRICA. PERFILES DE CENTROS, NÚMERO Y DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL .....                                 | 13 |
| TABLA 4 NÚMERO DE CENTROS, PARTICIPANTES, ACCIONES FORMATIVAS, RATIO DE PARTICIPANTES POR CENTRO Y MEDIA DE ACCIONES FORMATIVAS POR CENTRO ..... | 17 |
| TABLA 5 TIPOLOGÍA DE CENTROS SEGÚN SU ACCESO AL SISTEMA DE FPE .....   | 18 |
| TABLA 6 DISTRIBUCIÓN DE CENTROS DE FORMACIÓN POR CCAA, ACCIONES FORMATIVAS Y RATIO DE ACCIONES FORMATIVAS POR CENTRO .....                       | 20 |
| TABLA 7 NÚMERO DE CENTROS DE FORMACIÓN POR MODALIDAD DE IMPARTICIÓN .....  | 23 |
| TABLA 8 CENTROS IMPARTIDORES DE CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD .....  | 24 |
| TABLA 9 ACCIONES DE CERTIFICADOS IMPARTIDAS .....  | 24 |

## Índice de Imágenes

|  |    |
|--|----|
| IMAGEN 1 COMPONENTES DEL ENFOQUE SISTÉMICO DE ESTA EVALUACIÓN: ESTRUCTURA, DISEÑO, PROCESOS Y RESULTADOS ..... | 9  |
| IMAGEN 2 ESQUEMA DEL PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO GLOBAL Y SU INTEGRACIÓN CON LA ELECCIÓN DE TÉCNICAS.....       | 10 |
| IMAGEN 3 CAMPOS INCLUIDOS EN LAS BASES DE DATOS DE FORMADORES EN LOS CENTROS .....                             | 35 |
| IMAGEN 4 NORMAS DE CALIDAD DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN Y DE LA FPE .....                                       | 49 |
| IMAGEN 5 ESQUEMA DEL CONSTRUCTO DE CALIDAD DE LOS CENTROS DE FORMACIÓN .....                                   | 57 |

**Fundación Estatal**

*PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO*



[www.fundae.es](http://www.fundae.es)