

La Formación Profesional en España 2018





Por favor, cite esta publicación como:

Sancha, I.; Gutiérrez, S. (2019). *La Formación Profesional en España 2018*. Madrid: Fundae, 2019

Autoras: Inés Sancha Gonzalo y Sofía Gutiérrez Dewar.
Colaboradores: Técnicos de la Subdirección General de Ordenación e Innovación de la Formación Profesional, Subdirección General de Estadística y Estudios, INCUAL, SEPE y Fundae.
Validado por: Clara Sanz López, Directora General de Formación Profesional, Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Revisado por Cedefop

Edita y distribuye:

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

C/ Torrelaguna, 56 – 28027 Madrid

www.fundae.es

(Cedefop ReferNet España), 2018

Reproducción autorizada, siempre que se reconozca la fuente.

Versión en castellano en www.refernet.es

Las opiniones expresadas aquí no reflejan necesariamente las de Cedefop.

Los informes sobre la formación profesional en Europa son cofinanciados por la Unión Europea y los socios nacionales de ReferNet.

ReferNet es una red de instituciones en toda Europa que representa a los 28 Estados miembros, más Islandia y Noruega. La red proporciona al Cedefop información y análisis sobre la formación profesional nacional. ReferNet también difunde información sobre la FP europea y la labor del Cedefop a las partes interesadas en los Estados miembros de la UE, Islandia y Noruega.

<http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet>



/cedefop



@cedefop



#refernet

Índice

Preámbulo	7
CAPÍTULO 1. Factores externos que influyen en la formación profesional	9
1.1. Demografía	9
1.2. Economía y tendencias del mercado de trabajo	10
1.3. Políticas activas de empleo	15
1.4. Nivel educativo de la población	19
CAPÍTULO 2. La oferta de FP en el contexto del aprendizaje permanente	23
2.1. La FP en el sistema educativo	23
2.1.1. Características de los programas de formación profesional inicial	30
2.2. Los programas de formación para el empleo	35
2.2.1. Programas formativos vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales: certificados de profesionalidad	37
2.2.2. Programas formativos no vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales	39
2.3. Otras ofertas de formación	41
2.3.1. Formación en profesiones reguladas sectorialmente	41
2.3.2. Programas de educación y formación no formales	42
2.4. Gobernanza, administración y financiación de los programas de formación profesional	44
2.4.1. Gobernanza y administración de los programas de formación en el ámbito educativo	45
2.4.2. Gobernanza y administración de los programas de formación en el sistema de empleo	48
2.5. Docentes y formadores	50
2.6. Centros de Referencia Nacional	53
CAPÍTULO 3. Formulación de las cualificaciones de referencia de la FP	55
3.1. La prospección de necesidades de cualificación	57
3.2. Diseño de las cualificaciones	57
3.2.1. Diseño del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales	57
3.2.2. Títulos de Formación Profesional	59

3.2.3. Certificados de Profesionalidad (CdP)	61
3.2.4. Evaluación y calidad de la FP	64
3.2.5. Evaluación y calidad en la formación para el empleo	65
3.3. Validación de aprendizajes no formales e informales	97
CAPÍTULO 4. Promoción de la participación en FP	71
4.1. Incentivos para los estudiantes	73
Permisos Individuales de Formación (PIF) para empleados	75
Incentivos para desempleados	76
Contrato de formación y aprendizaje	77
4.2. Incentivos para las empresas	77
4.3. Incentivos para los proveedores de formación	79
4.4. Servicios de información y orientación profesionales	81
Lista de acrónimos y abreviaturas	85
Referencias [URLS comprobadas el 7.11.2018]	87
Anexo 1. Familias Profesionales en el CNCP	101
Anexo_T_1. Perfil nacional (ES and UE28) 2007, 2015-17	103
Anexo_T_2. Tasas de actividad juvenil, empleo y desempleo (datos en miles) – España	106
Anexo_T_3. Tasas de empleo y paro por sexo en España y UE, 2017	107
Anexo_T_4. Evolución de la dotación financiera del PAPE (millones de euros y %)	108
Anexo_T_5. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de FP por familia profesional- España/1	109
Anexo_T_5. Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de FP por familia profesional- España/2	110
Anexo_T_6. Gasto Público en Educación 2016 en Euros	111
Anexo_T_7. Participantes en planes de formación gestionados por Fundae 2015-2017 según año de ejecución	112
Anexo_T_8. Perfil y características laborales de los trabajadores formados por sus empresas y volumen de formación realizada (2017)	114
Anexo_T_9. Gobernanza y grupos objetivo – Formación para el Empleo – ámbito laboral	115
Anexo_T_10. Encuesta de formación profesional continua (CVTS)	116

Índice de figuras

Figura 1. Empresas según número de empleados en 2017	11
Figura 2. Empleados por actividad económica en 2017	12
Figura 3. Empleo por ocupación (CIUO) 2007-17 (15-64 años, %)	13
Figura 4. Jóvenes admitidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (en miles) ...	18
Figura 5. Población de 25-64 por nivel educativo alcanzado, 2017	19
Figura 6. Ingresos medios por nivel educativo, UE28 y España en Euros	21
Figura 7. Abandono temprano en educación y formación (AET) (%), UE28 y España 2008-17, y CC.AA., 2017	21
Figura 8. Esquema del sistema de formación profesional en España	25
Figura 9. Evolución del alumnado en FP en el sistema educativo, 2008-18	28
Figura 10. Proporción de alumnado según edad, y nivel de FP, 2015/16	29
Figura 11. La FP dual en el sistema educativo, 2012-16	33
Figura 12. Iniciativa Formación en la empresa	40
Figura 13. Distribución del gasto público en educación por nivel educativo 2016	47
Figura 14. Distribución de fondos según iniciativas de formación para trabajadores empleados, 2017	50
Figura 15. Estructura de la cualificación profesional	57
Figura 16. Número de plazas convocadas en procesos de acreditación, 2017	69
Figura 17. Encuesta de Formación Profesional Continua (CVTS)	79

Índice de tablas

Tabla 1. Evolución de la población residente en España (2014-18)	10
Tabla 2. Empresas activas por tamaño en 2016-2017	11
Tabla 3. Tasa de desempleo por nivel educativo de 25-64 años (CINE 2011)	21

Tabla 4.	Alumnado matriculado en enseñanzas no universitarias	27
Tabla 5.	Certificados de Profesionalidad expedidos por nivel, 2017	39
Tabla 6.	Características de los programas formativos de los CdP	62
Tabla 7.	Número de titulares y becas en educación post-obligatoria no universitaria. Año escolar 2016/17 y variación	73

Preámbulo

Este informe ha sido elaborado por ReferNet España, miembro de *ReferNet*, la red creada por la agencia europea Cedefop para recopilar y difundir información sobre las políticas y los sistemas de educación y formación profesional (EFP) en la Unión Europea, Islandia y Noruega.

Esta publicación forma parte de una serie de informes de carácter descriptivo (*VET in Europe*) sobre los sistemas de formación profesional para los jóvenes y las personas adultas de los distintos países miembros de la Unión Europea (más Islandia y Noruega) que cada socio nacional de ReferNet elabora periódicamente. Están diseñados para presentar un panorama completo del sistema de EFP para un público no experto, ajustándose a unas orientaciones comunes que garanticen la homogeneidad y comparabilidad de los sistemas.

La *Formación profesional en España 2018* trata temas que permiten entender el papel y la situación de la formación profesional en el sistema educativo y de formación desde la perspectiva del aprendizaje permanente, así como su relevancia e interacción con el mercado de trabajo. Explica cómo se desarrollan las cualificaciones y qué programas conducen a cada titulación. También incluye información sobre cómo se incentiva la oferta y la participación en la EFP.

La Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (*Fundae*) coordina la red en España y colabora con un amplio abanico de instituciones y agentes públicos y privados para cumplir con los diversos compromisos asociados a la actividad de ReferNet.

Aunque la lengua de trabajo de la red es el inglés, esperamos que la publicación en castellano de este informe favorezca la difusión de las políticas europeas relacionadas con la EFP y el aprendizaje permanente entre la población hispanohablante que accede así a información de primera mano sobre el sistema de educación y formación profesional en España.

El informe, en sus versiones en inglés y castellano, está accesible en la página web de ReferNet España (www.refernet.es) y en la de Cedefop (<http://www.cedefop.europa.eu/en>).

Un cordial saludo,

ReferNet España

CAPÍTULO 1

Factores externos que influyen en la formación profesional

El derecho a la educación y a la formación se recoge en la Constitución Española de 1978, que incluye el derecho a la educación básica^[1] de la población extranjera en España.

El Estado se organiza territorialmente en municipios, provincias y comunidades autónomas. La descentralización del Estado implica la adopción de un modelo de administración que distribuye las competencias entre la Administración del Estado y las 17 comunidades autónomas (CC.AA.) más dos ciudades autónomas (Ceuta y Melilla).

1.1. Demografía

España es el segundo país más grande en la UE (505.944 km²) y el quinto más poblado. La población española, a 1 de enero de 2018, asciende a 46.659.302 de habitantes, registrando un aumento de casi el 0,3% en comparación con enero de 2017 (Tabla 1), gracias a un saldo migratorio positivo desde 2016. España tiene la mayor esperanza de vida (83,5 años) y la tasa de fecundidad más baja (1,34 hijos por mujer en 2016) entre los países de la UE^[2]. Alrededor del 90% de la población total se concentra en las zonas costeras y Madrid.

[1] La educación básica en España abarca la enseñanza primaria y la secundaria obligatoria.

[2] Eurostat, Esperanza de vida al nacer por sexo (tps00205) y la tasa de fertilidad total (tps00199) en 2016. Extracción: 05.06.2018.

Tabla 1. Evolución de la población residente en España (2014-18)

	2014	2015	2016	2017	2018(*)
Total	46.512.199	46.449.565	46.440.099	46.527.039	46.659.302
Españoles	41.835.140	41.995.211	42.022.582	42.107.583	42.087.247
Extranjeros	4.677.059	4.454.353	4.417.517	4.419.455	4.572.055

(*) Datos provisionales a 25.06.18

Fuente: Preparado por las autoras con datos de INE (2018). Cifras de Población a 1 de enero de 2018. Estadística de Migraciones. Año 2017. Datos provisionales.

Nota de prensa 25.06.18

https://www.ine.es/prensa/cp_e2018_p.pdf

La población extranjera representa el 9,8% de la población total, de la que el 26% está en edad escolar (0-24 años), cuatro puntos más que la población nativa para el mismo rango de edad. Rumanos y marroquíes suponen el 30,6% del total de extranjeros y los procedentes de América Latina el 18%.

Alrededor del 20% de la población total tiene más de 65 años. Con las tendencias demográficas actuales (INE, 2016), España ganaría casi 2.4 millones de habitantes en los próximos 15 años, mientras que el grupo de edad de 30 a 49 años disminuiría en 2,7 millones (-18,8%) y el número de niños menores de 15 años descendería en un 17,0%. Las proyecciones de población advierten que en 15 años habrá 3,4 millones más de personas mayores de 64 años (38,1%). Si el grupo de edad de 40 a 44 años es actualmente el más numeroso, en 2033 lo será el grupo de 55 a 59 años.

1.2. Economía y tendencias del mercado de trabajo

En 2015, la economía española había recuperado las tasas de crecimiento de actividad y de creación de empleo previas a la crisis (ver Anexo_T_1 para un perfil estadístico del país).

La economía creció un 3,1% en 2017^[3], superando la media europea y todos los pronósticos. Esto se debió principalmente a la evolución positiva de la economía internacional y a la mejora de las condiciones financieras.

[3] Eurostat. Real GDP growth rate – volume. Percentage change on previous year (tec00115). Última actualización: 13.06.2018. Extracción: 14.06.2018.

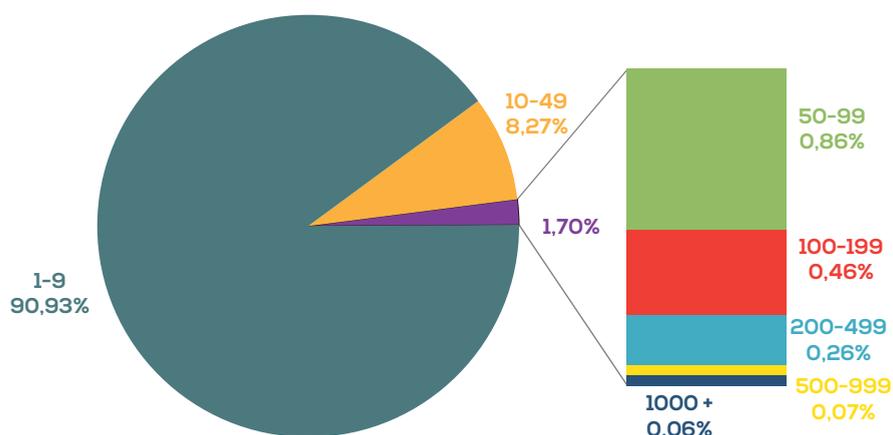
Todos los sectores productivos contribuyeron positivamente al crecimiento del PIB en 2017. La construcción lideró este crecimiento, seguida por el sector primario y la industria, en la que se destaca la manufacturera. El sector de servicios, por su parte, moderó su tasa de crecimiento con respecto al año anterior (INE, 2018a).

La recuperación económica se vio acompañada por un incremento del número de empresas con asalariados hasta casi un millón y medio (Tabla 2). El número de empresas sin asalariados también creció significativamente. Las microempresas (de 1 a 9 empleados) representan el 90% del número total de empresas con trabajadores asalariados, mientras que las empresas medianas (de 50 a 199 empleados) representan solo el 1,3% del total (Figura 1).

Tabla 2. Empresas activas por tamaño en 2016-2017

	2017	% 2017	2016	% Var.
Sin asalariados	1.823.250	55,55%	1.791.909	+1,41%
Con asalariados	1.459.096	44,45%	1.444.673	+1,75%

Figura 1. Empresas según número de empleados en 2017



Fuente: INE. Empresas por CCAA, actividad principal (grupos CNAE 2009) y estrato de asalariados. <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=298&L=0>

Todos los sectores económicos experimentaron un aumento en el empleo en 2017. Tres de cada cuatro empleados están en el sector de servicios. En 2017, la proporción de empleados aumentó en un 2,6% en comparación con 2016. El empleo creció en la mayoría de las ramas de actividad económica, especialmente en el sector primario (5,8%) (Figura 2).

Figura 2. Empleados por actividad económica en 2017

Empleados	Miles	%	Variación anual
Total	18.824,8	100,0	2,6
Agricultura	819,5	4,4	5,8
Industria	2.647,4	14,1	5
Construcción	1.128,3	6,0	5,1
Servicios	14.229,6	75,6	1,9

Fuente: INE (2018). *España en cifras 2018*. Madrid. INE.
https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2018/files/assets/common/downloads/publication.pdf

En términos de perfiles ocupacionales, la tendencia de los últimos años continuó en 2017. La estructura ocupacional española refleja un cambio progresivo hacia un mayor peso de los técnicos y profesionales y de los trabajadores de servicios y ventas, en este último caso se debe a ocupaciones relacionadas con restauración y catering, que agrupan alrededor de dos millones de empleos. Aunque menos que en años previos, las ocupaciones elementales todavía representan una parte considerable del total (Figura 3).

En la última década (2007-17), el número de personas empleadas disminuyó casi un 9%, principalmente en las categorías de Directores y gerentes y Oficiales, operarios y artesanos, mientras que las categorías de Técnicos y profesionales y Trabajadores de servicios y ventas aumentaron. Durante el período 2016-2017, se produjeron importantes variaciones en las categorías de agricultores y trabajadores calificados (+ 6.7%) y Operadores de instalaciones y máquinas (+ 4.8%) (Figura 3).

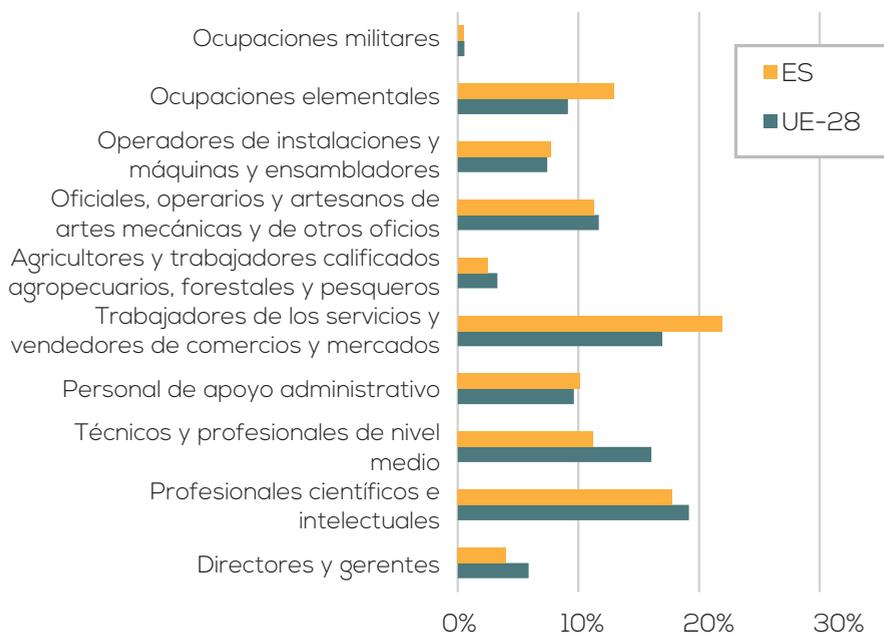
Las proyecciones elaboradas por Cedefop para 2030 sobre el mercado laboral español^[4] apuntan a un crecimiento sustancial del empleo hasta

[4] Cedefop. *Skills Forecast*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/skills-forecast>

2030, impulsado por servicios como el comercio mayorista y minorista, actividades artísticas o los servicios TIC. Las ocupaciones en servicios también aumentarán fuertemente: los trabajadores de ventas, los trabajadores de servicios personales o servicios a clientes serán los de mayor crecimiento hasta 2030. Casi la mitad del total de ofertas de trabajo (incluidos los de reposición) hasta 2030 necesitará altos niveles de cualificación y las oportunidades de empleo para los poco cualificados se reducirán sustancialmente en los próximos años.

Figura 3. Empleo por ocupación (CIUO*) 2007-17 (15-64 años, %)





N.B. (*) CIUO - Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
Fuente: Eurostat (Ilsa_egais). Última actualización: 31.05.2018; Extracción: 15.06.2018

A pesar de la recuperación económica, España todavía adolece de desequilibrios tanto en el ámbito económico como en el laboral: alta deuda pública, pequeño tamaño de la industria e inversión insuficiente / ineficiente en investigación, desarrollo e innovación (Mingorance-Arnaiz y Pampillón, 2016); altas tasas de desempleo, especialmente de jóvenes y larga duración, y excesiva segmentación del mercado laboral, entre otros.

En 2017 España presenta la segunda tasa de desempleo más alta de la UE, con un 17,2%, después de Grecia (21,5%)^[5]. Según la EPA del primer trimestre de 2018, la tasa de actividad se sitúa en el 58,46%, mientras que la tasa de desempleo es del 16,74%. En los últimos 12 meses, esta tasa ha caído 2,01 puntos (INE, 2018b).

[5] Eurostat. Unemployment by sex and age - annual average [une_rt_a]. Last update: 31.05.18. Extracted: 06.06.18

Las tasas de crecimiento del empleo juvenil en 2017 fueron más positivas que las de la población en general. Los jóvenes activos aumentaron un 4,15% mientras que el desempleo cayó un 9,07%, y el empleo aumentó en un 14,11% (ver el Anexo_T_2 para las tasas de actividad, empleo y desempleo de jóvenes).

Sin embargo, la relación entre la tasa de desempleo juvenil y la tasa de desempleo de la población en general se ha mantenido prácticamente estable desde el comienzo de la crisis, alrededor de 2 a 1. La brecha de género en el desempleo se está reabriendo, aunque ahora hay más mujeres que nunca trabajando en España (ver Anexo_T_3).

España cuenta con una de las mayores proporciones de empleo temporal de la UE (69,0% para el rango de edad 15-24 años), y muchos contratos temporales son de muy corta duración: más del 28,5% de los contratos son por una semana o menos (CES, 2018). Las tasas de transición de los contratos temporales a fijos son muy bajas en comparación con la media de la UE. Así mismo, el 54,3% (dos puntos por encima de la media de la UE) de las personas desempleadas en España de entre 50 y 64 años se encuentra en situación de desempleo de larga duración (durante 12 meses o más)^[6].

Durante el periodo de recesión, la desigualdad creció especialmente en España, aunque se vio parcialmente aliviada por el aumento en prestaciones sociales, evitando así un mayor crecimiento de las diferencias de renta. El país vive la peor situación relativa con respecto a los indicadores de prevención de la pobreza y de exclusión social, incluidos los más relacionados con el riesgo de pobreza infantil y el riesgo de pobreza de la población activa (CES, 2018). Las personas desempleadas, los extranjeros, los hogares con hijos dependientes (especialmente los monoparentales) y las personas con bajo nivel educativo tienen el mayor riesgo de exclusión social.

1.3. Políticas activas de empleo

Las políticas activas de empleo, desde 2013, siguen las líneas de acción acordadas con las comunidades autónomas en el marco de la Conferencia Secto-

[6] Eurostat, Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex, age and citizenship (%) [lfsa_upgan]. Última actualización: 03.08.18. Extracción: 07.08.18

rial sobre Empleo y Asuntos Laborales (ver sección 2.4.2), de acuerdo con la distribución de competencias entre los servicios públicos de empleo estatal y autonómicos^[7].

La coordinación y ejecución de estas políticas se basa en tres instrumentos: la Estrategia Española de Activación para el Empleo, los Planes Anuales de Política de Empleo y el Sistema de Información para los Servicios Públicos de Empleo. Los Servicios Públicos de Empleo (SPE) autonómicos diseñan y administran sus propias políticas, basadas en este marco común, con un compromiso de transparencia, evaluación y orientación a resultados.

La Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 (MEYSS, 2017c), aprobada en diciembre de 2017, tiene en cuenta las recomendaciones hechas a España tanto en el marco del Programa Nacional de Reformas como por la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (Red SPE-UE). Incluye proyectos y medidas para racionalizar el sistema de protección del desempleo y proporcionar al sistema nacional de empleo un conjunto de herramientas, infraestructuras y sistemas de información necesarios para su modernización y para mejorar su eficiencia y eficacia. Entre estas se incluyen medidas dirigidas a fortalecer y desarrollar sistemas de gestión y evaluación y, en concreto, a mejorar el sistema de gestión y el apoyo a la iniciativa de Garantía Juvenil.

Cada año, la estrategia se concreta en el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE). Desde 2015, estos planes anuales establecen los objetivos a alcanzar en el conjunto de España y en cada una de las diferentes regiones, así como los servicios para garantizar la igualdad de acceso a los servicios públicos de empleo gratuitos (cartera común de servicios del sistema nacional de empleo) (MEYSS, 2015b). La prestación de estos servicios y los criterios de calidad fueron aprobados y publicados en 2018 (MEYSS, 2018b). Estas guías de referencia, desarrolladas conjuntamente con las CC.AA., contemplan los protocolos para los servicios de: a) orientación profesional; b) colocación y asesoramiento a empresas; c) formación y cualificación para el empleo; y d) asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento.

[7] Hasta 2012, los fondos se asignaron según las condiciones sociales y laborales de cada región. Sin embargo, desde 2013, la asignación tiene en cuenta el desempeño de cada región en términos de los objetivos alcanzados. Ver también el texto revisado de la Ley de Empleo (MEYSS, 2015e).

Los fondos para la ejecución de las políticas de activación de empleo en 2018 son equivalentes a los existentes en 2017, que ascienden a 5.575 millones de euros, un 5,9% (310 millones de euros) más que en 2016^[8] (ver Anexo_T_4). De esta cifra, el 36% se distribuirá entre las CC.AA. Estos importes incluyen las contribuciones del Fondo Social Europeo (FSE) y la Iniciativa de Empleo Juvenil.

La publicación en septiembre de 2015 de la Ley 30/2015 (Jefatura del Estado, 2015), que regula la formación profesional para el empleo, estableció un nuevo marco para la gestión y ejecución de la formación profesional en el ámbito laboral, que aún se está desarrollando.

La Ley 30/2015 prevé un sistema eficaz de seguimiento y prospección del mercado de trabajo basado en la coordinación de todos los agentes: administraciones, agentes sociales, expertos, etc. También subraya la necesidad de evaluar el impacto de la formación en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos empleados (MEYSS, 2015c).

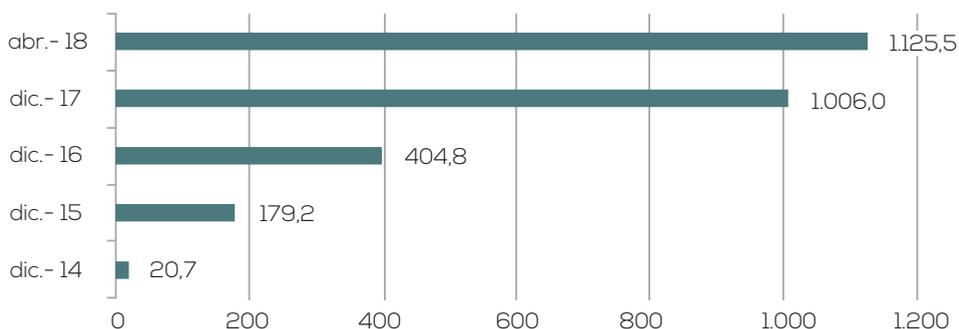
En julio de 2017 se publicó una disposición que desarrolla la Ley 30/2015 (MEYSS, 2017b) para regular las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo.

Para impulsar el Sistema Nacional de Garantía Juvenil el Gobierno aprobó en diciembre de 2016 medidas urgentes (Jefatura del Estado, 2016b) que favorecen el acceso y el registro de jóvenes en el sistema con requisitos más flexibles, como el registro automático de todos los jóvenes inscritos como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo y el registro retroactivo. Desde su entrada en vigor, el número de inscripciones ha aumentado signifi-

[8] En el momento de redactar este informe, los Presupuestos Generales del Estado de 2018 aún no habían sido aprobados.

cativamente^[9] (Figura 4). Esta regulación otorgó un papel más activo a los interlocutores sociales en todos los niveles del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (SNGJ) e incluyó otros departamentos (como educación, salud, servicios sociales e igualdad) en el comité de seguimiento y evaluación.

Figura 4. Jóvenes admitidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil (en miles)



Jóvenes registrados (miles)

Fuente: Elaborado por las autoras con datos del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Datos a 31 de mayo de 2018

La organización del Estado español con un alto grado de descentralización de las políticas de educación, formación y empleo, marca el desarrollo de la Garantía Juvenil a diferentes niveles (regional y local). Sin embargo, para garantizar su ejecución en todo el territorio, se estableció un mecanismo de coordinación estatal en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) asumió la función de gestión del SNGJ en julio de 2017 (MEYSS, 2017a).

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil, puesto en marcha en 2014 (MEYSS, 2013c), se extendió en julio de 2015 a los jóvenes mayores de 25 años y menores de 30 años, mientras su tasa de desempleo supere el 20 por ciento (MEYSS, 2015d).

El Sistema Nacional de Garantía Juvenil español tiene un diseño garantista, a diferencia de otros estados miembros de la UE, ya que cuando una persona

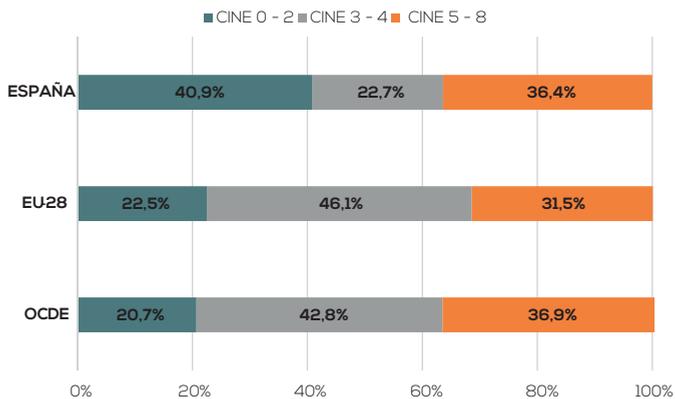
[9] SEPE. Datos de inscripción en el Sistema de Garantía Juvenil. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/estadisticas-garantia-juvenil>

joven cumple con los requisitos legales, se inscribe y permanece en el registro de Garantía Juvenil hasta que lo abandone voluntariamente, supere la edad límite o reciba una atención adecuada^[10].

1.4. Nivel educativo de la población

La proporción de personas con baja cualificación (CINE 0-2) en España casi dobla el promedio europeo (Figura 5). Por contra, el porcentaje de población con educación superior (CINE 5-8) - 36,4% - supera la media europea (31,5%) y se aproxima al objetivo nacional del 44% para el año 2020. Además, el porcentaje de la población de 25 a 34 años de edad que está en formación es mayor que en otros países de la UE.

Figura 5. Población de 25-64 por nivel educativo alcanzado, 2017



Fuente: preparado por las autoras con datos de Eurostat y OCDE. Eurostat: Población por nivel de escolaridad, sexo y edad (%) - principales indicadores [edat_lfse_03]. Última actualización 15.01.19. Extracción: 01.02.19. OCDE (2019) Nivel de educación de adultos (indicador). Accedido el 11.02.2019

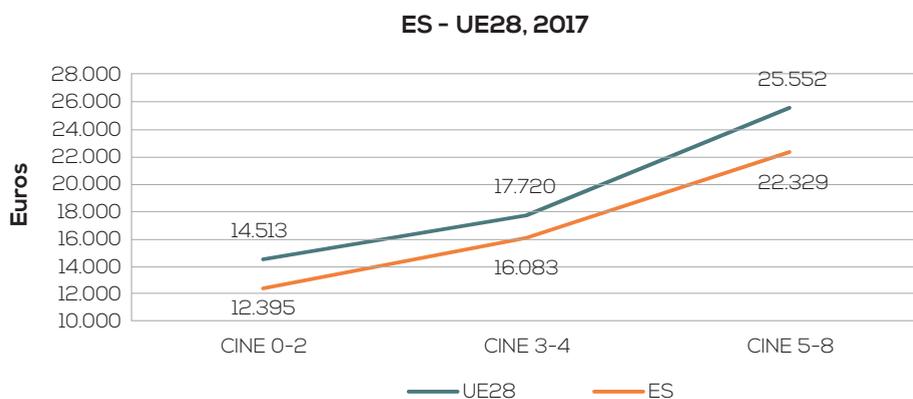
La proporción de la población española con cualificaciones de nivel intermedio (CINE 3-4), (22,7%) es aproximadamente la mitad de las medias de la UE y la OCDE (46,1 y 43,2%, respectivamente).

[10] Consulte la ficha del país para España para una evaluación detallada de la implementación de la Garantía Juvenil en el país (Comisión Europea, 2017b).

Según la última encuesta sobre la participación de la población adulta en actividades de aprendizaje (INE, 2018c), más del 47% de la población entre 18 y 64 años de edad realizó algún tipo de actividad de aprendizaje (formal o no formal) en 2016. Esto representa 6.6 puntos más que en 2011, cuando se realizó la encuesta anterior.

El primer ciclo de la Encuesta de la OCDE sobre las competencias de la población adulta – parte del Programa para la evaluación internacional de competencias de la población adulta (PIAAC) – mostró que todavía hay desafíos que abordar. Uno de cada cuatro adultos en España se encuentra entre los niveles más bajos de comprensión lectora y casi uno de cada tres en matemáticas (OCDE, 2013), aunque los jóvenes de 16-24 años son más competentes que la población adulta en todos los dominios evaluados, y notablemente más que en los de 55-65 años de edad. Los resultados hasta 2015 del Programa de Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA) muestran que el rendimiento de los estudiantes en lectura y matemáticas se sitúa en los promedios de OCDE y UE.

Figura 6. Ingresos medios por nivel educativo, UE28 y España en Euros



Fuente: Eurostat. Media y mediana de ingresos por nivel educativo alcanzado – Encuesta sobre renta y condiciones de vida EU-SILC [ilc_di08], última actualización 08.02.2019. Extraído: 11.02.2019.

El nivel de formación alcanzado por la población de un país tiene incidencia tanto en las posibilidades de encontrar empleo como en sus ingresos salariales. Las personas con educación terciaria ganaron en 2017 un 23% más que aquéllos que completaron la educación secundaria superior y un 44% más que los que finalizaron la educación secundaria inferior o no llegaron a hacerlo (Figura 6).

Además, la correlación entre la tasa de desempleo y el nivel educativo refleja la vulnerabilidad de las personas con baja cualificación (Tabla 3).

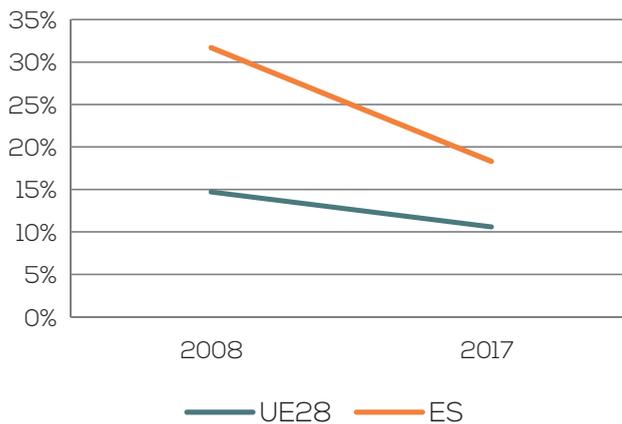
Tabla 3. Tasa de desempleo por nivel educativo de 25-64 años (CINE 2011)

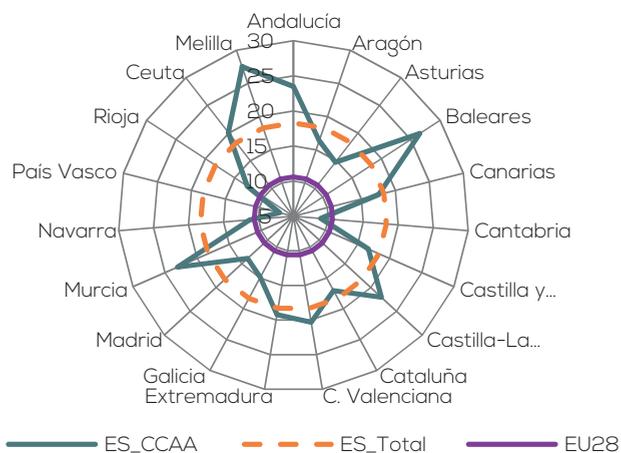
2017	CINE 0-2	CINE 3 - 4	CINE 5 - 8
EU-28	13,9%	6,0%	4,2%
ES	23,4%	15,1%	9,3%

Fuente: EUROSTAT (tps00066); Última actualización 03-08-2018. Extraído: 08-08-2018

En este contexto, el abandono escolar temprano (AET) (Cedefop ReferNet España, 2013) entre los jóvenes de 18-24 años de edad sin alcanzar una cualificación de nivel medio (secundaria superior) constituye una seria preocupación para las administraciones educativas y laborales. En 2017, la tasa de abandono descendió a 18,3%, 13,4 puntos menos que hace 10 años (Figura 7). Esta cifra es inferior al 15% (el objetivo nacional) en más de siete CC.AA. Es menor entre las mujeres y mayor entre la población de nacionalidad extranjera (35,8% comparado con 15,9% de los jóvenes de nacionalidad española).

Figura 7. Abandono temprano en educación y formación (AET) (%), UE28 y España 2008-17, y CC.AA. en 2017





Fuente: Preparado por las autoras con datos de Eurostat (edat_ifse_14) y Estadísticas de educación 2018.

Se han puesto en marcha diversas iniciativas para abordar los problemas asociados al abandono escolar temprano y los bajos niveles de cualificación y competencias, como la ley de mejora de la calidad educativa de 2013 (Jefatura del Estado, 2013), la estrategia de aprendizaje permanente (MECD, 2015) o la estrategia de emprendimiento y empleo juvenil 2013-16 (MEYSS, n.d.).

En concreto, para ayudar a prevenir el abandono escolar en la educación secundaria obligatoria, se han diseñado los programas de formación profesional básica, como una ruta alternativa para permanecer o retornar a la educación y la formación (FP Básica, ver Capítulo 2). Se han desarrollado nuevos títulos de formación profesional y se han actualizado los antiguos para hacerlos más atractivos y vinculados al mercado de trabajo. También se ha mejorado la información y orientación profesional (ver Capítulo 4).

CAPÍTULO 2

La oferta de FP en el contexto del aprendizaje permanente

El sistema de formación profesional (FP) se organiza de acuerdo con la Ley Orgánica 5/2002 de las Cualificaciones y Formación Profesional (LOCFP) (Jefatura del Estado, 2002), que configura el sistema de formación profesional y establece los instrumentos y acciones necesarios para promover y desarrollar la educación y formación profesional, así como para evaluar y validar las competencias profesionales adquiridas por medios no formales e informales.

La formación profesional se define en la Ley 5/2002 como el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Comprende los programas de formación incluidos en la FP inicial (FPI) y continua (FPC) para hacer posible la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales. La FP inicial está dirigida principalmente a jóvenes, aunque también está abierta a adultos que deseen obtener una cualificación. La formación profesional para el empleo se ofrece tanto a la población empleada como a la desempleada. El Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social son los responsables del sistema de FP en España.

2.1. La FP inicial en el sistema educativo

La educación en España (Figura 8) se rige por la Ley Orgánica de la Educación (LOE) de 2006 (Jefatura del Estado, 2006) y la Ley Orgánica para la mejora

de la calidad educativa (LOMCE) de 2013, cuyo objetivo es mejorar los resultados educativos del alumnado y frenar el abandono escolar temprano. La puesta en marcha de la LOMCE se inició en 2014/15 para alcanzar una implantación completa para el 2017; sin embargo, varias medidas se han aplazado hasta que se alcance un nuevo pacto social y político para la educación^[11]. Las etapas educativas desde la educación infantil hasta el final de la enseñanza primaria (etapa obligatoria, de 6 a 12 años de edad) no contemplan programas de formación profesional.

La educación secundaria obligatoria (ESO)^[12] es la segunda y última etapa de la enseñanza obligatoria y consta de cuatro años académicos (de 12 a 16 años). Una vez que el alumnado finaliza con éxito, recibe el título de Graduado en ESO (CINE 2) que da acceso al Bachillerato, a la FP de grado medio o al mercado laboral. Quienes no obtienen el título de Graduado en ESO reciben un certificado oficial de educación obligatoria que detalla los años estudiados y las calificaciones obtenidas.

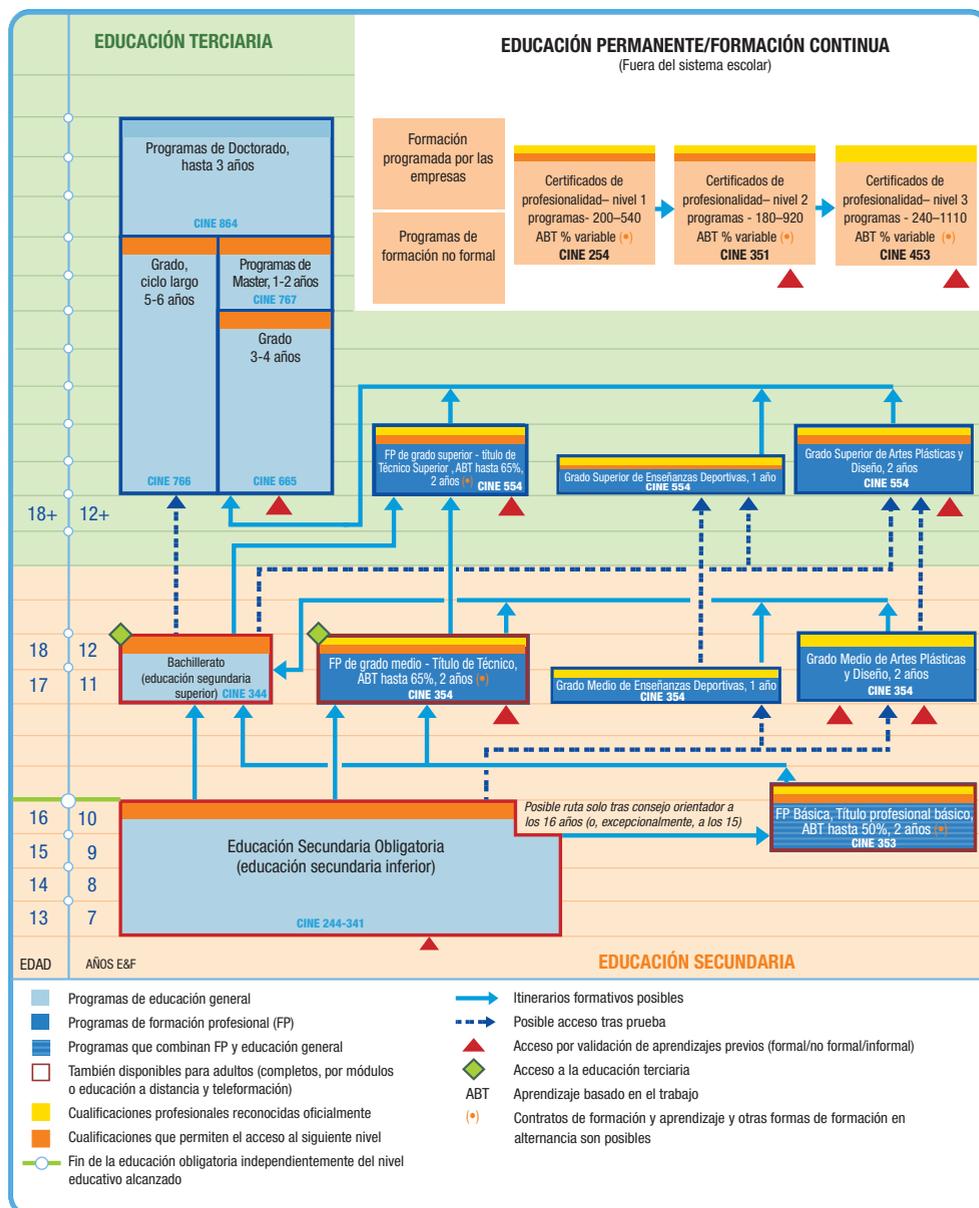
La reforma educativa de 2013 introdujo una vía profesional alternativa, la formación profesional básica (FPB) abierta a los estudiantes de ESO de 15 años de edad que cumplan con ciertos requisitos académicos^[13]. Los estudiantes que superan esta formación profesional básica reciben un título profesional básico con validez académica y profesional. Los ciclos de FPB se imparten en un programa de 2 años de 2.000 horas de formación teórica y práctica, de los cuales 240 horas se completan en los lugares de trabajo. Permite el acceso a los ciclos intermedios de FP y la posibilidad de realizar el examen para obtener el título de Graduado abriendo el acceso a los programas de educación secundaria superior. Los estudiantes que finalicen la FP básica obtendrán directamente el título de Graduado si el equipo docente considera que ha alcanzado los objetivos y las habilidades necesarias del nivel ESO.

[11] (Jefatura del Estado, 2016a). El Real Decreto-Ley 5/2016, de 9 de diciembre, establece que las evaluaciones previstas en la Ley LOMCE de 2013 al final de la educación secundaria obligatoria y el bachillerato no tendrán efectos académicos y solo tendrán un propósito de diagnóstico. No será necesario su superación para obtener los diferentes diplomas.

[12] Para más información sobre la organización española de educación secundaria y postsecundaria, ver Eurydice. *Sistemas nacionales de educación: España: Educación Secundaria y Postsecundaria no Superior*. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/secondary-and-post-secondary-non-tertiary-education-43_es

[13] Los requisitos para la FP básica son: (a) tener entre 15 y 17 años de edad al final del año en que comienzan estos estudios; (b) haber terminado el primer ciclo de educación secundaria obligatoria (es decir, tres años) o excepcionalmente, haber finalizado el segundo curso de educación secundaria obligatoria y (c) Propuesta del equipo docente a los padres y tener su consentimiento (o el propio si está emancipado/a). Las autoridades educativas, aparte de la educación obligatoria, también pueden ofrecer FP básica a las personas mayores de 17 años sin FP o cualificación secundaria.

Figura 8. Esquema del sistema de formación profesional en España



Nota: ISCED-P 2011. El sistema educativo español no está referenciado a los niveles del MEC.

Fuente: Cedefop y ReferNet España.

La educación secundaria superior, no obligatoria, comprende el Bachillerato y la formación profesional de grado medio.

El Bachillerato consiste en dos años académicos que se cursan generalmente entre los 16 y 18 años. Comprende unas materias troncales obligatorias y una parte especializada con algunas materias preseleccionadas entre las que el alumnado puede elegir^[14]. La superación con éxito de esta etapa permite obtener el título de Bachillerato (CINE 3), que da acceso directo a los programas de FP de grado superior (CINE 5) y, mediante una prueba de acceso, a estudios universitarios (CINE 6). Los programas de FP de grado medio (CINE 3) constan de 2.000 horas de formación divididas en dos años académicos. El alumnado que finaliza estos estudios obtiene el título de técnico en el ámbito de su especialidad. Desde el curso académico 2016/17, esta titulación brinda al alumnado el acceso a la FP de grado superior^[15].

La educación superior incluye la FP de grado superior (CINE 5) y los estudios universitarios (CINE 6-8). La duración de la FP de grado superior también es de 2.000 horas en dos años académicos. Estos estudios conducen al título de técnico superior, que permite acceder a la universidad (CINE 6-8) en ámbitos profesionales afines. Los estudios universitarios (CINE 6-8) comprenden los títulos de grado, master y doctorado.

La flexibilidad del sistema no sólo afecta a la progresión vertical en la FP, sino también al flujo horizontal entre diferentes programas educativos: el alumnado con el título de FP básica puede acceder al título de ESO. Igualmente, el alumnado de FP de grado medio puede alcanzar el título de Bachiller aprobando las correspondientes materias troncales de Bachillerato.

Además de estas enseñanzas, el sistema educativo ofrece otras titulaciones:

- (a) Idiomas, expedidos por las escuelas oficiales de idiomas para el alumnado mayor de 16 años, en tres niveles, elemental (A2), intermedio (B1) y superior (B2) (CINE 353) según el marco común europeo de referencia para las lenguas: aprendizaje, enseñanza, evaluación (MCER).

[14] Hay tres modalidades de Bachillerato: Ciencias, Humanidades y Ciencias Sociales, o Artes, con diferentes materias para elegir en cada orientación, y las más comunes en las tres.

[15] Si la demanda excede las plazas educativas disponibles en este nivel, las administraciones educativas pueden establecer procedimientos de admisión de acuerdo con las regulaciones estatales.

- (b) Programas de Educación artística y de Deportes. Los planes de enseñanza de música y danza se ofrecen en diferentes niveles: elemental (CINE 100), intermedio (CINE 353) y superior (CINE 665). Además, hay programas de formación profesional de artes y diseño a nivel intermedio (CINE_P 354) y superior (CINE_P 554), que son opcionales al final de la educación secundaria. Los programas deportivos se ofrecen a nivel intermedio (CINE 354) y superior (CINE 554). Estos programas se imparten en escuelas especializadas según el tipo y el nivel de la educación en los campos artísticos o deportivos.

2.2. La FP en el sistema educativo

El número de estudiantes matriculados en educación no universitaria en el curso 2017/18 fue de 8.158.605, similar al año anterior (aumento del 0,3%) pero diferente por nivel (Tabla 4).

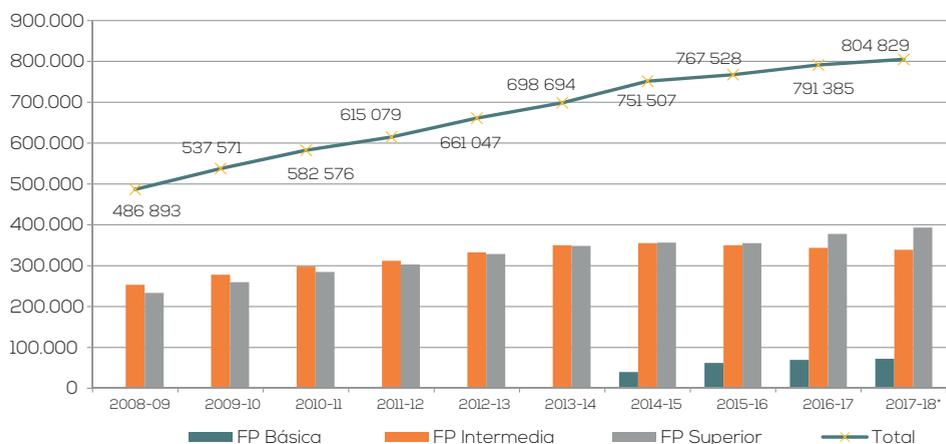
Tabla 4. Alumnado matriculado en enseñanzas no universitarias

	2017/18	2016/17	Variación	
			Absoluto	Porcentaje
TOTAL	8.158.605	8.135.876	22.729	0,3%
E. Infantil - 1 ^{er} y 2 ^o ciclos	1.758.271	1.780.377	-22.106	-1,2%
E. Primaria	2.941.455	2.941.363	92	0,0%
Educación Especial	36.436	35.886	550	1,5%
ESO	1.929.680	1.887.027	42.653	2,3%
Bachillerato presencial	637.007	643.383	-6.376	-1,0%
Bachillerato a distancia	38.983	44.212	-5.229	-11,8%
FP Básica presencial	72.186	69.528	2.658	3,8%
FP Grado Medio presencial	314.434	319.392	-4.958	-1,6%
FP Grado Medio a distancia	24.678	24.528	150	0,6%
FP Grado Superior presencial	342.709	333.079	9.630	2,9%
FP Grado Superior a distancia	50.822	44.858	5.964	13,3%
Otros Programas Formativos	11.944	12.216	-272	-2,2%

Fuente: MECD (2018). Nota: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Datos avance 2017-2018.

Desde su introducción en el año escolar 2014/15, el alumnado en formación profesional básica ha subido 2.658 estudiantes (+ 3,8%), alcanzando 72.186 matriculados. La FP de grado superior también se ha incrementado en 15.594 (+ 4,1%), llegando a 393.531 estudiantes, incluyendo tanto la modalidad presencial como a distancia. Sin embargo, la FP de grado medio ha disminuido en 4.808 estudiantes (-1,4%), con un total de 339.112 (en programas presenciales y a distancia).

Figura 9. Evolución del alumnado en FP en el sistema educativo, 2008-18



N.E.: * Datos de avance. Los datos no incluyen los programas de cualificación profesional inicial (PCPI) que han sido reemplazados en este periodo, ya que no conducen a un título de FP, pero se incluyen los de la FP Básica.

Fuente: elaboración propia con datos de estadísticas del Ministerio de Educación

El número total de estudiantes de FP ha crecido un 65,23% desde 2008/09^[16] (Figura 9).

Se ha producido una ligera disminución en la matriculación en educación secundaria superior respecto al año anterior (1.015.102 estudiantes en 2017/18 en comparación con los 1.031.515 en 2016/17), y sigue habiendo más estudiantes que optan por la educación secundaria superior general que por la vía

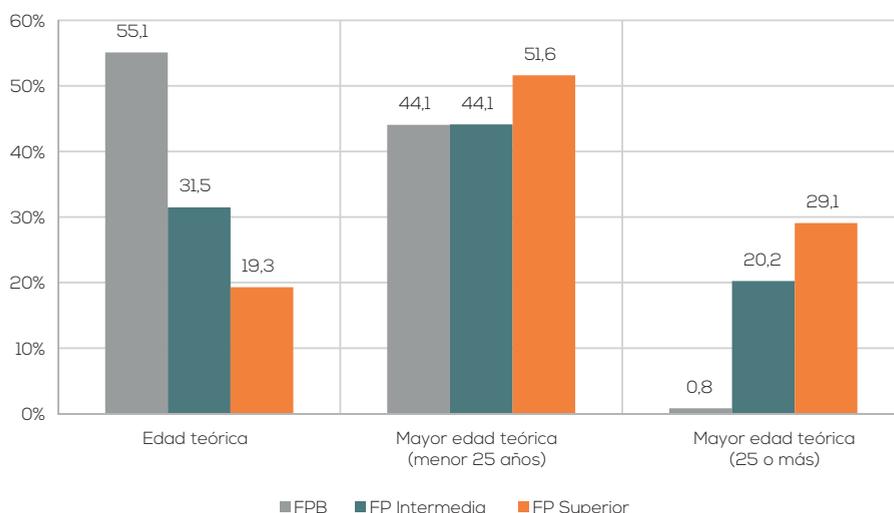
[16] Los datos de 2008/09 no incluyen a los estudiantes matriculados ese año en los Programas de Cualificación Profesional Inicial - PCPI que han sido reemplazados en este periodo. Este aumento porcentual sería algo menor si también se consideraran.

de la FP: 66,59% en Bachillerato en comparación con el 33,40% en el ciclo intermedio de FP.

Las familias profesionales de Sanidad, Administración y gestión, Tecnología de la información y las comunicaciones y Servicios socioculturales y a la comunidad son las más atractivas para los estudiantes, ya que acumulan el 50% de todos los estudiantes de FP (ver Anexo_T_5/1).

Los programas de FP son elegidos principalmente por estudiantes varones en los tres niveles, 71,1% en FP básica, 56,9% en la FP de grado medio y 52,4% en el grado superior, con diferencias significativas entre familias profesionales (ver Anexo_T_5/2). En general, las alumnas prefieren las de Imagen personal, Servicios socioculturales y a la comunidad y Sanidad, mientras que los alumnos son mayoritarios en Transporte y mantenimiento de vehículos, Electricidad y electrónica, Fabricación mecánica e Informática y comunicaciones. La familia Marítimo-pesquera merece una mención especial, ya que todos los estudiantes matriculados son varones.

Figura 10. Proporción de alumnado según edad y nivel de FP, 2015/16



N.E. La edad teórica se refiere a la edad de inicio y fin de un ciclo educativo, según lo establecido por ley. Las edades teóricas pueden diferir significativamente de las edades típicas.

Fuente: Elaborado por las autoras con datos del Ministerio de Educación (MECD, 2018c)

Al analizar el alumnado en los programas de FP por edad, se constata que el 55% de los alumnos matriculados en FP básica los cursan dentro de su edad teórica, pero en los otros niveles hay una gran proporción de alumnado con edad superior a la teórica para su nivel. En la FP de grado superior, el 66,1% tiene 21 años o más, y en el nivel intermedio, el 64,4% tiene 19 años o más, lo que refleja el atractivo de estos programas para los estudiantes más maduros, que los ven como un apoyo a su empleabilidad cuando no pueden encontrar trabajo y para reincorporarse a la educación (especialmente para aquellos que abandonaron prematuramente) (Figura 10).

2.2.1. Características de los programas de formación profesional inicial

La formación profesional inicial (FPI) se organiza en España en tres niveles: “básica” (secundaria inferior, CINE 353), “grado medio” (educación secundaria superior, CINE 354) y “grado superior” (educación terciaria, CINE 554) (ver también 3.2.2).

Los programas de formación profesional se basan en resultados de aprendizaje con un fuerte enfoque en el aprendizaje basado en el trabajo, siguiendo las directrices fijadas en el marco del sistema europeo de créditos para la formación profesional (ECVET). El hecho de que la enseñanza tenga lugar en un centro educativo no implica la pérdida de su carácter práctico, ya que el desarrollo de los programas de FP supone el cumplimiento de ciertos requisitos referidos a equipamiento e instalaciones que hacen que talleres, aulas y laboratorios se asemejen a lugares de trabajo reales, y en algunos casos, docentes y alumnado simulan entornos reales de trabajo.

La ordenación de las enseñanzas en los diferentes niveles es muy similar en varios aspectos, todas tienen una duración de 2.000 horas, en dos años académicos y a menudo se imparten en los mismos centros educativos (sección 2.4.1).

De igual forma, todas las enseñanzas de formación profesional incluyen un módulo de formación en centros de trabajo (FCT), de carácter obligatorio, que tiene lugar en una empresa (el alumnado con experiencia laboral previa puede estar exento). La duración de este módulo se establece en el programa oficial

de cada ciclo formativo y varía entre las 240 horas en el caso de la FP Básica y las 400 horas en los otros ciclos.

Los programas de FP se pueden realizar a tiempo completo o parcial con carácter modular, lo que permite, en este último caso, al alumnado adulto conjugar sus responsabilidades familiares y profesionales con mayor facilidad. La estructura modular posibilita ir añadiendo bloques de formación de forma progresiva en lugar de tener que realizar programas completos de 2 años. Además, los centros que ofrecen estos programas en modalidad presencial también pueden hacerlo en la modalidad a distancia para facilitar el aprendizaje de las personas mayores de 18 años^[17]. Este tipo de enseñanza ha crecido considerablemente en los últimos años, tanto que el alumnado en el año académico 2017/18 es casi seis veces superior al de 2007/08. Estos cursos a distancia cuentan con tutores – los mismos profesores que en la enseñanza presencial – y el aprendizaje se evalúa según los mismos criterios que en el régimen presencial. Los títulos obtenidos son los mismos y son válidos en todo el país.

2.2.1.1. La formación profesional dual o la formación en alternancia

Desde la puesta en marcha en 2012 de proyectos de FP dual para promover el empleo de los jóvenes y su cualificación profesional, se han aprobado varias normas (Ministerio de Presidencia, 2012; MEYSS, 2014; MEYSS, 2015a) con el objetivo de que la empresa y el centro de formación profesional estrechen sus vínculos, aúnen esfuerzos y se favorezca una mayor inserción del alumnado en el mundo laboral durante el periodo de formación. La FP dual se articula en dos vertientes: a) la formación relacionada con el contrato para la formación y el aprendizaje^[18], que puede realizarse en el sistema de educación o en el de empleo^[19]; y b) los proyectos de FP dual en el sistema educativo desarrollados por las comunidades autónomas.

[17] Y, en casos excepcionales, los trabajadores mayores de 16 años que no pueden asistir a un régimen escolar regular o atletas de élite.

[18] SEPE (2019). Formación profesional dual - Contrato para la formación y el Aprendizaje. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/formacion-profesional-dual-contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje.html>

[19] Más información sobre la aplicación de los principios del Sistema de FP dual, iniciado en 2012, en las págs. 44-47: (SEPE, 2015).

El número de contratos de formación y aprendizaje (un total de 48.317 considerando los programas formativos ofrecidos tanto desde la administración educativa como la laboral) ha aumentado ligeramente en 2017 con respecto a 2016 (46.384).

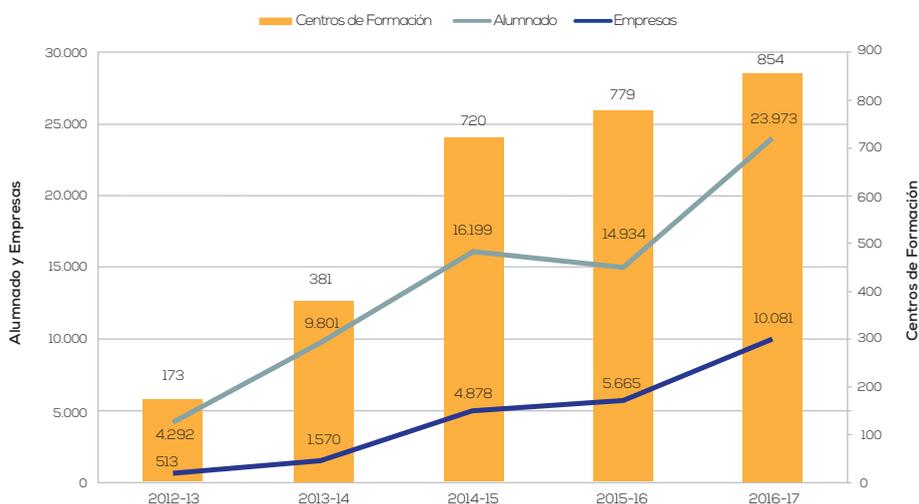
Toda la formación relacionada con un contrato de formación y aprendizaje debe estar vinculada a un programa total o parcial de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad. Estos contratos pueden tener una duración de entre uno y tres años y están dirigidos a jóvenes entre 16 y 30 años (25 cuando la tasa de desempleo es inferior al 15%) con bajo nivel de cualificación. No hay límite de edad para aquellos con discapacidades o que sufran exclusión social. El salario se fija por el convenio colectivo en proporción al tiempo de trabajo real y nunca debe ser más bajo que el salario mínimo. El tiempo de trabajo efectivo (aprendizaje basado en el trabajo), compatible con el dedicado a las actividades de formación no puede ser más del 75% del tiempo de trabajo máximo durante el primer año, o el 85% durante el segundo y tercer año.

En la FP dual del ámbito educativo, el contrato de formación y aprendizaje no es obligatorio. Las administraciones regionales pueden, en su lugar, recurrir a convenios para asegurar la participación conjunta de las instituciones educativas y las empresas. Las instituciones participantes deben estar autorizadas por las administraciones competentes y el convenio debe cumplir con las condiciones de trabajo y de formación establecidas. Algunas de sus principales características son:

- Se establece un mínimo del 33% de las horas de formación determinadas en el título con participación de la empresa. Este porcentaje podrá ampliarse hasta el 85%.
- La duración del ciclo formativo puede ampliarse de dos a tres años.
- El alumno deberá cursar previamente la formación necesaria que garantice el desarrollo de la formación en la empresa con seguridad y eficacia.
- La evaluación del alumnado será responsabilidad de los profesores de los módulos profesionales del centro educativo, teniendo en cuenta las aportaciones de los formadores de la empresa y el resultado de las actividades desarrolladas en la misma.

Debido a la mejora y al aumento del número de proyectos duales en los ciclos de grado medio y superior, el volumen de alumnado, centros de formación y empresas involucradas en este tipo de oferta de FP, se ha producido un continuo aumento desde 2012/13 (Figura 11), aunque estos proyectos son todavía una minoría en comparación con los programas clásicos de FP. En el año escolar 2016/17, los inscritos en la FP dual solo representaron el 3% del total de los estudiantes de FP.

Figura 11. La FP dual en el sistema educativo, 2012-16



Fuente: SGOFP (MECD). Datos proporcionados por las CC.AA., 2012-17 julio 2018

2.2.1.2. Educación de las personas adultas

El objetivo de la educación de las personas adultas es ofrecer a las personas mayores de 18 años (en algunos casos más de 16) la posibilidad de adquirir, actualizar, completar o ampliar sus conocimientos y aptitudes para su desarrollo personal y profesional. Para lograr este objetivo, las administraciones educativas colaboran con otras administraciones públicas responsables en materia de educación de adultos y, en particular, con los servicios de empleo,

así como con ayuntamientos y diversos agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicales y, específicamente en FP dual, también están implicadas las cámaras de comercio).

Las administraciones educativas proporcionan educación básica a las personas adultas que por diversas razones no alcanzaron el título de educación secundaria obligatoria. Comprende la educación primaria, la secundaria inferior, la formación profesional básica y la enseñanza de idiomas (sección 2.3.2). Los estudios post-obligatorios, es decir, el bachillerato y la formación profesional para adultos, también se incluye en esta oferta. Estos programas se pueden cursar a tiempo completo, a tiempo parcial o de forma modular.

Existen también otras oportunidades de acceso para las personas adultas conducentes a títulos oficiales, como por ejemplo, las pruebas de acceso para la formación profesional de grado medio y superior^[20], las enseñanzas artísticas superiores y las universitarias. Cada año se reserva un número de plazas educativas para quienes acceden a través de estas vías, que puede variar del 10 al 30% de acuerdo según las diferentes vías y cada contexto territorial.

Por último, las administraciones educativas organizan periódicamente exámenes para obtener una titulación oficial (de educación secundaria obligatoria, bachillerato o de formación profesional básica, intermedia y superior) sin tener que completar los estudios correspondientes. Estos exámenes están dirigidos a las personas mayores de 18 años (o más de 20 en el caso de programas de de FP de nivel superior).

También es posible la exención parcial de los módulos de un título de FP (ver la sección 3.3). Además, las administraciones educativas, a través de escuelas oficiales de idiomas, organizan periódicamente pruebas para quienes deseen obtener un certificado de idioma sin completar el curso correspondiente.

Las administraciones educativas también ofrecen otras opciones de formación a las personas adultas que no conducen directamente a una titulación formal (ver sección 2.3.2.).

[20] Los requisitos de acceso para los ciclos de grado medio o superior de FP se pueden consultar en: MECD. *Aprende a lo largo de la vida. Formación profesional* <https://aprendealolargodelavida.mecd.gob.es/>

Del mismo modo, las administraciones del ámbito laboral disponen de una amplia gama de programas de formación para mejorar las posibilidades de empleo o facilitar la integración en el mercado laboral. Estos programas están incluidos en el sistema de formación para el empleo (ver sección 2.2).

2.3. Los programas de formación para el empleo

La formación profesional para el empleo es competencia del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS)^[21] y de las comunidades autónomas. Está regulado por la Ley 30/2015 que reforma la formación profesional para el empleo y el Real Decreto 694/2017 (MEYSS, 2017b) aunque aún quedan pendientes más desarrollos normativos. Su finalidad es impulsar y extender una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Comprende diversos programas formativos dirigidos tanto a trabajadores empleados como desempleados, con el objetivo de mejorar la empleabilidad de la población a través de la formación o el reciclaje profesional. También proporciona una oportunidad a quienes abandonaron la escuela y no tuvieron la ocasión de obtener una cualificación o desean mejorar sus competencias, habilidades o cualificación. La formación para el empleo se basa en la cooperación entre los distintos responsables de la administración en materia de empleo y los agentes sociales (organizaciones empresariales y sindicales) a nivel nacional y autonómico, combinado con la mediación y negociación colectiva sectorial a nivel nacional, lo que constituye un marco único sobre la base de acuerdos alcanzados entre los interlocutores sociales y el gobierno.

La Ley 30/2015 establece las condiciones para alcanzar los objetivos del sistema: favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, así como su desarrollo profesional y personal, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o

[21] Otros ministerios también pueden regular la formación en su área de competencia. Por ejemplo, en abril de 2018, Red.es, una institución perteneciente al ministerio de economía y finanzas, publicó una convocatoria para programas de formación dirigidos a la adquisición y mejora de habilidades en el campo de la economía digital. Ver (Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital, 2018).

de inserción laboral; apoyo a la acreditación de las competencias profesionales, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral; y contribuir al aumento de la productividad y la competitividad de las empresas.

Otras medidas introducidas por la reforma en 2015 son el derecho a un permiso retribuido de 20 horas de formación para el empleo para todos los trabajadores con al menos un año de antigüedad (ver 4.1), y la opción de introducir una cuenta de formación individual para los trabajadores. En la mayoría de las iniciativas, solo los proveedores de formación pueden recibir las subvenciones de formación, en contraste con la situación anterior en la que las organizaciones de empresarios, sindicatos y otras organizaciones podían participar en la oferta de formación^[22].

Las diferentes iniciativas de formación profesional para el empleo financiadas, sin coste para los trabajadores (empleados o desempleados) (ver más información en el capítulo 4) son:

- a) La formación programada por las empresas para sus trabajadores, financiada mediante descuentos en las cuotas que pagan a la Seguridad Social.
- b) La oferta formativa para trabajadores ocupados, mediante convocatorias públicas por concurrencia competitiva, integrada por los programas de formación sectoriales y los programas de formación transversales para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, incluidos los que trabajan en la economía social (cooperativas).
- c) Planes de formación para desempleados, dirigida a satisfacer las necesidades identificadas por los servicios públicos de empleo y programas de formación específicos. Se financian a través de convocatorias públicas por concurrencia competitiva.
- d) Otras iniciativas de formación profesional para el empleo, como los permisos individuales de formación (PIF) (ver también 4.1), la formación en alternancia con el empleo^[23], la formación de los empleados

[22] Actualmente también pueden impartir formación siempre que estén acreditados o registrados como otros proveedores de formación.

[23] Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo (Escuelas Taller y Casas de Oficios para desempleados menores de 25 años y Talleres de Empleo, para mayores de 25 años). En total, 14.648 participantes asistieron a estos programas de alternancia en 2017.

públicos o la formación de las personas en situación de privación de libertad, entre otros. La financiación de estas iniciativas se realiza de diversas formas (ver también 2.2.3).

Las administraciones laborales establecen cada año las iniciativas a financiar en función de las distintas circunstancias. De 2011 a 2015, por ejemplo, se han puesto en marcha programas específicos de formación dirigidos al desempleo de los jóvenes, con o sin compromiso de contratación^[24], algunos de ellos bajo el ámbito de la Garantía Juvenil (Ver Anexo_T_6). La convocatoria específica para financiar programas de formación en competencias digitales, anunciada a finales de 2017, se publicó en mayo de 2018 (MEYSS, 2018a).

Existen dos tipos de oferta formativa dirigidas a quienes no cuentan con una cualificación (parcial o total) o necesitan mejorar sus competencias para mejorar sus empleabilidad:

- a) Programas formativos vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), dirigidos a la obtención de un certificado de profesionalidad (CdP) (2.2.1).
- b) Programas no vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, algunos de los cuales están incluidos en el Catálogo de Especialidades Formativas^[25] del SEPE (2.2.2).

2.3.1. Programas formativos vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales: certificados de profesionalidad

Gran parte de la formación incluida en las diferentes iniciativas para los trabajadores desempleados está directamente vinculada con la obtención total o parcial de un certificado de profesionalidad (MEYSS, 2008), con objeto de mejorar su cualificación y aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo.

[24] En algunos proyectos de formación financiados, el centro de formación o la entidad beneficiaria tiene la obligación contractual de proporcionar una oferta de empleo a un cierto número de aprendices:

[25] Una especialidad formativa es una agrupación de contenidos, competencias profesionales y especificaciones técnicas que responden a un conjunto de actividades de trabajo enmarcadas en una fase del proceso de producción y con funciones relacionadas. Este catálogo comprende especialidades que pueden estar vinculadas o no a certificados de profesionalidad. SEPE. *Buscador de especialidades formativas*. <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/EntradaBuscadorEspecialidades.do>

Los certificados de profesionalidad (CdP) son el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales (ver Capítulo 3) en el ámbito de la administración laboral^[26]. Un certificado de profesionalidad configura un perfil profesional entendido como conjunto de competencias profesionales identificable en el sistema productivo, y reconocido y valorado en el mercado laboral. Los CdP se organizan en tres niveles, según el grado de complejidad, autonomía y responsabilidad necesarios para llevar a cabo una actividad laboral (mínimo 1 y máximo 3).

Los programas formativos dirigidos a la obtención de un certificado de profesionalidad generalmente se imparten en modalidad presencial, pero desde 2015 muchos de estos programas son accesibles través de entornos virtuales de aprendizaje (plataformas de teleformación), facilitando alcanzar una cualificación sin restricciones de edad, condición social, laboral o familiar. La normativa especifica qué programas de CdP se pueden ofrecer en línea, cuántas horas deben ser presenciales, y los requisitos para la acreditación de las plataformas de teleformación y de los tutores, así como los procedimientos de seguimiento y evaluación para garantizar que los programas de formación en modalidad de teleformación cumplen con los estándares de calidad establecidos para los programas presenciales (MEYSS, 2013b).

Para obtener un certificado de profesionalidad, hay que superar con éxito todos los módulos de formación correspondientes a las unidades de competencia que componen dicho certificado (ver Cap. 3). Además de este itinerario formativo, también es posible acreditar todas o algunas de estas unidades de competencia participando en las convocatorias nacionales o regionales para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación (ver más en el capítulo 3).

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los servicios autonómicos de empleo son los responsables de la expedición de estos certificados y de sus acreditaciones parciales (unidades de competencia). Estos certificados tienen carácter oficial y son válidos en todo el estado (Tabla 5).

[26] SEPE. *Certificados de profesionalidad*.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad.html>

Tabla 5. *Certificados de Profesionalidad expedidos por nivel, 2017*

Niveles CdP	2017	%
Nivel 1	24.718	22,65%
Nivel 2	60.407	55,35%
Nivel 3	24.021	22,01%
Total	109.146	100%

Fuente: datos facilitados por SEPE el 06.07.2018

Existen otras iniciativas financiadas que ofrecen formación vinculada o no a los certificados de profesionalidad, que pueden incluir compromisos de contratación (ver 2.1.1), dirigidos específicamente a los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Los jóvenes que no cumplen los requisitos de acceso a estos certificados pueden recibir primero formación en competencias básicas (lengua, matemáticas y en algunos casos idiomas y competencias digitales).

Los centros de formación públicos (incluidos los centros de integrados y los de referencia nacional –CRN– ver 2.6), los centros de formación privados así como fundaciones y estructuras intermedias creadas por los interlocutores sociales y ONG, todos ellos acreditados por el SEPE o por las autoridades laborales autonómicas, pueden ofrecer programas conducentes a los CdPs. SEPE proporciona una herramienta de búsqueda en línea de centros de formación que ofrecen estos programas^[27].

Los proveedores de formación para CdP deben cumplir con requisitos específicos: en materia de contratación, cualificación y experiencia profesional de los formadores; en instalaciones y equipos tecnológicos; y de acceso para el alumnado. Estos requisitos son establecidos por las administraciones laborales (ver 2.4 Docentes y Formadores).

2.3.2. Programas formativos no vinculados al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

La formación profesional para el empleo en el ámbito laboral también puede incluir formación general o especializada no conducente a una certificación formal. La formación organizada por las empresas para sus empleados (ver la

[27] SEPE. *Búsqueda de Centros Entidades de formación (especialidades formativas)*. <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/InicioBusquedaTipoCentro.do>

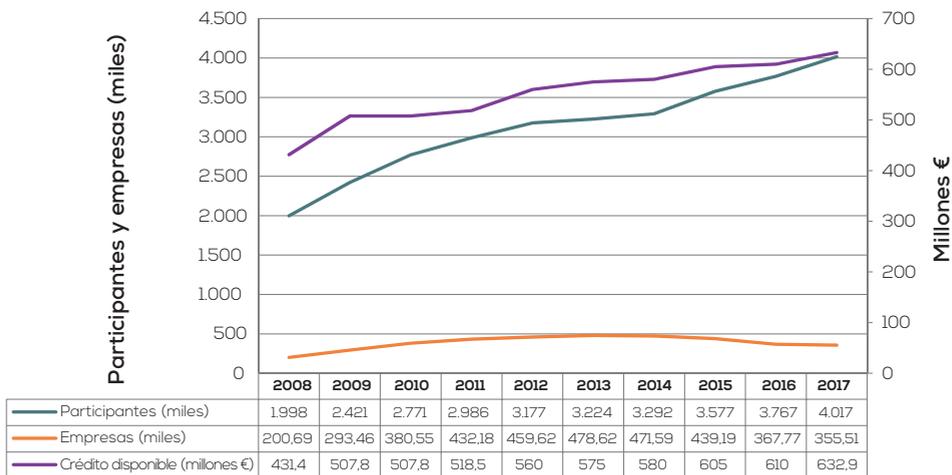
sección 4.2) pertenece a esta categoría, ya que normalmente no conduce a un certificado de profesionalidad u otra certificación oficial. Esta formación puede ser parcialmente financiada por fondos públicos gestionados a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae) (ver Capítulo 4).

Las empresas que forman a su personal pueden contratar a proveedores externos de formación. Los representantes sindicales en la empresa han de ser informados acerca de la formación que se lleva a cabo.

El número de participantes que recibieron formación organizada por su empresa en el ámbito de Fundae ha aumentado constantemente desde 2009 (4.017.000 participantes en 2017), al igual que los recursos financieros disponibles para esta iniciativa. El número de empresas que ofrecen formación a sus empleados, sin embargo, ha disminuido ligeramente cada año desde 2013 hasta alcanzar las 355.507 en 2017 (lo que representa el 21,2% del total de empresas privadas) (Figura 12 y Anexo_T_7).

La mayoría son empresas con menos de 10 trabajadores, que representan el 88% de todas las empresas (aquellas con empleados asalariados registrados en el sistema de la Seguridad Social) y el 70% de las que han desarrollado formación para sus empleados.

Figura 12. Iniciativa Formación en la empresa



Fuente: Fundae (2018d), Principales resultados. Actualizado a marzo 2018.

Las iniciativas de formación financiadas que se dirigen a empleados pero no vinculadas a sus empresas (ver 2.2.3) se articulan en el contexto de los acuerdos firmados por organizaciones empresariales y sindicales a nivel nacional o regional, y pueden programarse anualmente. Todos los cursos de formación que se pueden impartir están incluidos en un catálogo de especialidades formativas^[28] del SEPE. Las Comisiones Paritarias Sectoriales deciden cuáles de esos cursos son los prioritarios para cada sector anualmente.

FP dual en el ámbito laboral

Los programas de certificados de profesionalidad también pueden realizarse en el marco de un contrato de formación y aprendizaje, en la modalidad de FP dual (ver 2.1.1.1).

2.4. Otras ofertas de formación

2.4.1. Formación en profesiones reguladas sectorialmente

En algunos sectores/profesiones reguladas, se aplican requisitos específicos para llevar a cabo una profesión determinada (cualificación o formación específica, experiencia profesional relevante y/o procesos de acreditación/pruebas de aptitud). Estos requisitos pueden depender de administraciones competentes distintas de las de educación o empleo. Por ejemplo, en los sectores marítimo y de aviación, así como en las fuerzas de seguridad, las cualificaciones sin valor académico están reguladas y certificadas por el ministerio a cargo o un organismo independiente designado por él. La relación de las profesiones reguladas en España se puede encontrar en la “Base de Datos de Ocupaciones Reguladas”^[29] de la Comisión Europea.

[28] Las últimas especialidades formativas se pueden consultar en Fundae. *Especialidades formativas 2016*. <https://www.fundae.es/Recursos%20digitales/Pages/Especialidades-formativas.aspx>

[29] La transposición de la Directiva europea 2005/36/CE sobre el reconocimiento de cualificaciones profesionales en el ordenamiento jurídico español puede comprobarse en el RD 1837/2008 (Ministerio de Presidencia, 2008b)

Para algunos trabajos es necesario tener un certificado de aptitud profesional (CAP), por ejemplo para técnicos de electricidad y gas. Estos certificados se pueden obtener acreditando una cualificación profesional completa, un certificado de profesionalidad (CdP) o ciertas unidades de competencia (UC) acreditadas por las autoridades educativas y laborales. Si se carece de alguno de estos certificados, en algunos casos también es posible recibir formación específica y realizar un examen. Esta formación y los centros que la imparten deben estar reconocidos o certificados por la autoridad competente.

En otros casos, el certificado de competencia profesional (CAP) requiere una formación específica. Un ejemplo es el de los conductores de autobuses, autocares y camiones. Los nuevos conductores obtienen su licencia y CAP al pasar una serie de pruebas iniciales, seguidas de 35 horas de formación cada 5 años para conservar el certificado.

Las administraciones autonómicas son responsables de emitir los certificados de aptitud profesional (CAP), por lo que puede haber ligeras diferencias en el proceso entre las regiones.

2.4.2. Programas de educación y formación no formales

El aprendizaje no formal en formación profesional hace referencia esencialmente a cualquier programa formativo que no conduzca directamente a una titulación oficial. Este apartado comprende:

- Programas no regulados del sistema educativo como, por ejemplo, programas de música y de danza elemental, cursos de español para inmigrantes, programas de preparación.
- Cursos de preparación a exámenes oficiales, por ejemplo, para adquirir el título de ESO, o para entrar en los estudios de FP (ver 2.1.1.2 educación de adultos).
- Cualquier otro tipo de curso de formación profesional y continua no vinculado al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (ver sección 2.2.2.).

Estos programas también comprenden una amplia gama de actividades socioculturales y de formación que abarcan programas recreativos, cursos de

español para extranjeros, etc. Esta formación puede ser desarrollada por las comunidades autónomas, ayuntamientos, ONG y otras organizaciones sociales, así como centros privados de educación y formación.

La duración de cada acción formativa o módulo depende de varios factores, tales como el propósito, el grupo objetivo, el modo impartición, el número de alumnos y otros criterios objetivos. Cuando la formación se financia a través de fondos públicos es gratuita para los participantes y tiene que cumplir con los requisitos establecidos en la legislación. Los participantes que completan este tipo de acciones de formación suelen recibir un certificado de asistencia y, a los que se evalúa positivamente, se les entrega un diploma, aunque no es una certificación reconocida oficialmente. Las competencias adquiridas a través de esta formación pueden ser parcialmente reconocidas y acumuladas para obtener una cualificación (Sección 3). Existe un procedimiento y diversos requisitos para la evaluación y validación de competencias adquiridas por la experiencia laboral o la formación no formal, que se publican cada año (ver sección 3.3).

Aula Mentor^[30], por ejemplo, es un sistema de formación abierto y flexible a través de Internet promovido por el Ministerio de Educación y Formación Profesional^[31]. Se compone de más de 170 cursos en diferentes áreas (habilidades básicas de acceso a los programas de FP o para facilitar la inserción laboral). Organizados a través de acuerdos de colaboración, existe un gran número de instituciones públicas involucradas, en su mayoría administraciones educativas a nivel regional y municipios a nivel local, ONG, el Instituto Cervantes y las administraciones penitenciarias. También hay acuerdos con instituciones privadas para compartir sus materiales de formación y en algunos casos emitir el certificado al final de la formación. A nivel internacional, hay igualmente un acuerdo con la OEI (Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura) por lo que estas enseñanzas también están disponibles en varios países de América del Sur.

La formación no es gratuita, pero su reducido coste (el importe de la matrícula financia el salario de los tutores, el resto está cubierto por el MEyFP) hace que sea asequible para la mayoría de la población. Los estudiantes deben realizar todas las actividades y aprobar las pruebas en las diferentes aulas de

[30] Para más información ver MECD. *Aula Mentor*. <http://www.aulamentor.es/es/conocenos>

[31] Hay acuerdos entre el Ministerio de Educación y la institución que expide el certificado correspondiente y presta el material de formación.

las que dispone Aula Mentor, con objeto de garantizar la calidad de la formación. Una vez completados los cursos con éxito se obtiene un certificado de aprovechamiento emitido por el Ministerio de Educación sin valor académico, pero que puede tener valor en el mercado laboral^[32].

2.5. Gobernanza, administración y financiación de los programas de formación profesional

El Ministerio de Educación y Formación Profesional^[33] (en adelante MEyFP) es el encargado de proponer y configurar la política general: establece la legislación básica sobre el sistema de FP inicial (FPI), garantiza la igualdad y la equidad en todo el Estado, fija las cualificaciones oficialmente reconocidas y su currículo básico, así como el reconocimiento, la validación y la aprobación de estudios extranjeros.

Las comunidades autónomas también tienen responsabilidades en materia de FPI y se encargan del desarrollo legislativo y la gestión de la educación en su jurisdicción. Cuentan con competencias ejecutivas y administrativas para gestionar el sistema educativo en su propio territorio.

Los programas de Título de FP se aprueban mediante Reales Decretos, que especifican el plan de estudios común a nivel nacional, las orientaciones pedagógicas y las características básicas de cada programa. Cada Comunidad Autónoma, de acuerdo con las características socioeconómicas del entorno inmediato, puede completar el currículo básico de estos programas (hasta un 45% en algunos casos) de acuerdo con sus necesidades.

El desarrollo de políticas de FP dentro del sistema de empleo es una de las responsabilidades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social^[34] (en adelante Ministerio de Trabajo). Hay dos tipos principales de programas de FP en ámbito laboral, dependiendo de si están o no vinculados al Catálogo

[32] Por ejemplo, el Cisco Certified Network Associate CCNA https://drive.google.com/file/d/1pEi8FJ69tUnBsGun9t-D_3iAI9esdV2/view

[33] El Ministerio de Educación y Deporte (MECD) pasó a denominarse Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEyFP) en junio de 2018.

[34] El Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) pasó a denominarse Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) en junio de 2018.

Nacional de Cualificaciones Profesionales. Estos programas tienden a considerarse educación y formación profesional continua (CVET, por sus siglas en inglés), ya que es probable que se realicen después de las etapas educativas iniciales, al integrarse o reintegrarse a la vida laboral. Las CC.AA. son responsables de ejecutar la legislación laboral y de la formación profesional para el empleo en su territorio, dentro del marco establecido a nivel nacional.

El objetivo del sistema de formación profesional para el empleo es capacitar, actualizar y recualificar a los trabajadores empleados y desempleados, apoyando el aprendizaje permanente para su desarrollo profesional y personal y responder a las demandas del sistema productivo y de competitividad de las empresas.

2.5.1. Gobernanza y administración de los programas de formación en el ámbito educativo

El principal órgano asesor del gobierno es el Consejo Escolar del Estado, en el que está representada toda la comunidad educativa: profesores, estudiantes, familias, personal administrativo, los agentes sociales, la administración del gobierno central y las consejerías de educación de las CC.AA., las escuelas privadas, las entidades locales, así como expertos del sector de la educación y otros ámbitos de la administración relacionados, tales como el de la igualdad de género. El Consejo publica un informe anual sobre el estado del sistema educativo, que incluye propuestas de mejora con el apoyo por los miembros del consejo^[35].

Otro órgano consultivo relevante sobre la FP es el Consejo General de Formación Profesional (CGFP). Las administraciones responsables de los ámbitos de educación y empleo en materia de formación profesional, a nivel nacional y autonómico, colaboran conjuntamente con los interlocutores sociales, (sindicatos y organizaciones empresariales) en este consejo. La presidencia del CGFP se alterna cada dos años entre educación (MEyFP) y trabajo (MITRAMISS).

[35] Los informes anuales sobre el sistema educativo pueden consultarse en: Consejo Escolar del Estado. *Informes anuales sobre el estado del sistema educativo*. <http://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/cee/publicaciones/informes-del-sistema-educativo.html>

Además, en la Conferencia Sectorial de Educación^[36], el Ministerio de Educación y las 17 CC.AA. coordinan las políticas de educación para establecer un sistema educativo coherente e inclusivo.

Hay que subrayar la autonomía pedagógica, organizativa y administrativa de los centros educativos. Esta autonomía se acompaña de la participación de la comunidad educativa en la organización, gobierno, administración y evaluación de los centros. Para garantizar una formación general básica y la validez de los títulos, las administraciones educativas determinan los aspectos pedagógicos básicos, los objetivos, las competencias básicas, los resultados del aprendizaje, los contenidos y criterios de evaluación de la educación en sus ámbitos territoriales. Las escuelas públicas tienen autonomía para completar los planes de estudio en cada etapa por lo que, al inicio de cada año escolar, deben presentar el programa anual con todos los aspectos relacionados con la organización y el funcionamiento del centro.

Respecto a los **proveedores de formación profesional**^[37], podemos distinguir los siguientes tipos de centros:

- a. Centros de carácter público; o privado, que pueden recibir o no financiación pública, y con autorización de la administración educativa competente.
- b. Centros de formación integrados que ofrecen tanto formación profesional inicial del sistema educativo como formación profesional para el empleo.
- c. Centros de referencia nacional, instituciones públicas especializadas en las diferentes ramas profesionales, encargadas de llevar a cabo iniciativas de innovación y experimentación en el ámbito de la formación profesional (ver 2.6).

Aproximadamente el 75% del alumnado cursa estudios de FPI en centros financiados con fondos públicos

[36] Se reúne varias veces al año según las necesidades.

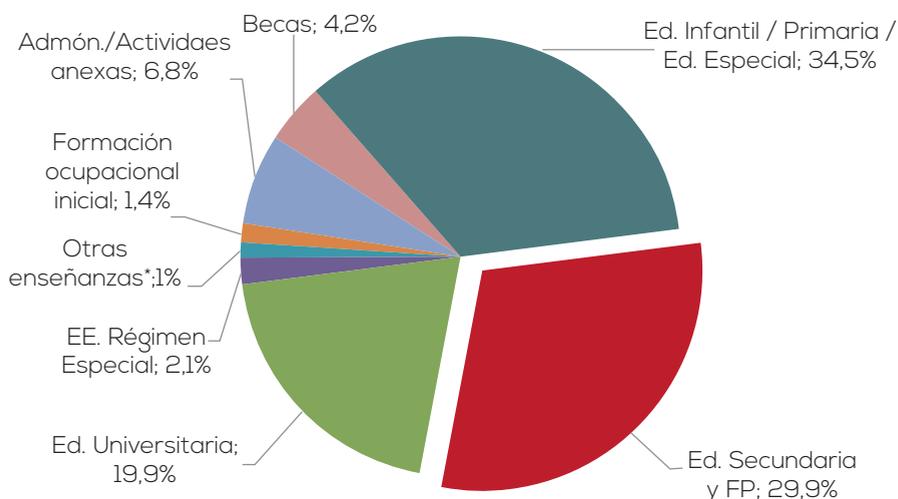
[37] Los centros de formación que ofrecen programas de formación profesional pueden encontrarse en MEyFP. *TodoFP.es. Qué, cómo y dónde estudiar.* <http://www.todofp.es/que-como-y-donde-estudiar.html>

Los fondos públicos destinados a la financiación de la educación provienen principalmente del Ministerio de Educación y de las administraciones educativas de las CC.AA. El presupuesto en cada comunidad se fija a través de un acuerdo multilateral que garantiza la solidaridad entre territorios.

Para 2016, el gasto público en educación (MECD, 2018a) para todo el Estado, incluidas las universidades estatales (Figura 13), fue de 47.578,9 millones de euros, un 2,1% más que en 2015. Este aumento se produce en la educación no universitaria (+ 3,3%) pero no en la educación universitaria (-1,5%). En términos de porcentaje del PIB en 2016, según su última actualización, se situó en el 4,31% (Anexo_T_8).

En cuanto a la distribución del gasto público entre las diferentes actividades educativas, la educación preescolar y primaria, incluida la educación especial, representa el 34,5% de los fondos, la educación secundaria y la FP el 29,9%, la educación universitaria el 19,9% y las becas y ayudas de estudio el 4,2%.

Figura 13. Distribución del gasto público en educación por nivel educativo, 2016*



N.E. Otras enseñanzas: E. Adultos, exterior y otras enseñanzas.
 * Para el cálculo de esta distribución se han excluido las partidas de ajuste y no distribuidas por actividad.
 Fuente: MECD, 2018a

2.5.2. Gobernanza y administración de los programas de formación en el sistema de empleo

Además del ya mencionado Consejo General de Formación Profesional (CGFP), otros órganos implicados son:

- Consejo General del Sistema Nacional de Empleo: principal órgano de consulta y de participación para las administraciones públicas y los agentes sociales. En concreto, en cuestiones relacionadas con la formación profesional, delega en la Comisión Estatal de Formación para el Empleo.
- Conferencia sectorial de empleo y asuntos laborales: es el instrumento general de coordinación y cooperación en la política de empleo entre el gobierno central y las 17 comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla (MEYSS, 2016b; SEPE, 2016a). Una de sus funciones es la de distribuir los fondos disponibles entre las CC.AA.
- Fundación Estatal para la Formación en el Empleo - Fundae^[38]: en esta fundación pública están representadas la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Se trata de una entidad colaboradora que proporciona apoyo técnico al Servicio Público de Empleo Estatal y al Ministerio de Trabajo en el desarrollo estratégico del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- Estructuras paritarias sectoriales^[39]: Estas estructuras están compuestas por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en cada sector correspondiente. Fueron redefinidas por la Ley 30/2015 sustituyendo a las comisiones paritarias sectoriales, existentes desde 1993. Su tarea principal será la de anticiparse a las necesidades de formación y proponer la formación sectorial en función de su conocimiento del entorno productivo real; sin embargo, hasta que la

[38] Fundae. *Web corporativa*. <https://www.fundae.es>

[39] Fundae. *Comisiones paritarias sectoriales*. <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Queson.aspx>

Ley 30/2015 esté totalmente desarrollada y definan sus funciones y modos de funcionamiento específicos, las comisiones paritarias sectoriales siguen funcionando.

Los planes de formación para los trabajadores ocupados son gestionados por Fundae junto con SEPE, cuando son de ámbito estatal, y por las comunidades autónomas cuando se limitan a su región.

En general, la formación de parados se desarrolla a nivel regional siguiendo las pautas nacionales y las administraciones de empleo autonómicas se encargan de su gestión.

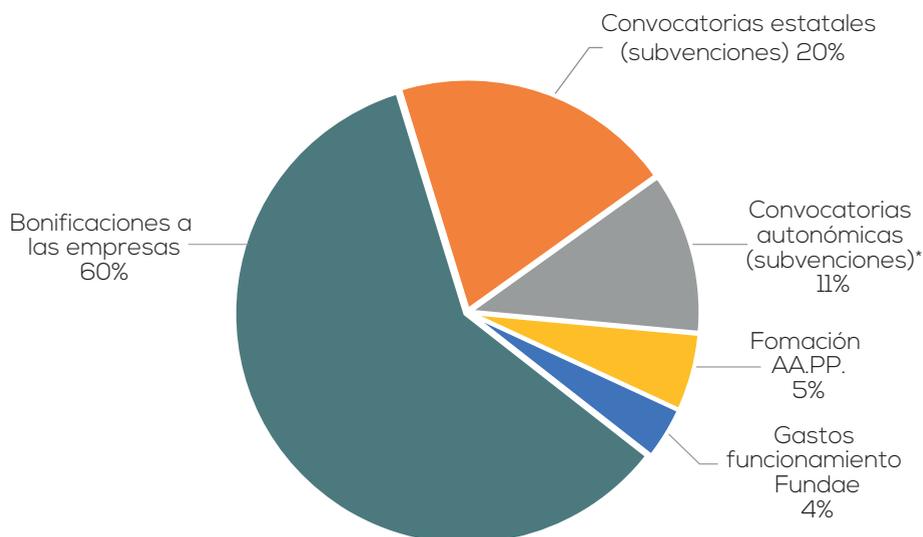
La formación de los empleados públicos es gestionada por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y la formación de reclusos es responsabilidad del Ministerio del Interior y se lleva a cabo a través de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias (como el resto de la política penitenciaria).

Los fondos para financiar estos planes de formación proceden principalmente del presupuesto del Estado, a través de la cuota de formación que deben pagar todas las empresas privadas como parte de las cotizaciones a la Seguridad Social^[40] (ver Cap. 4). En 2017, el importe total de esta cuota de formación ascendió a poco más de 2.100 millones de euros. Otras aportaciones provienen del SEPE y de las CC.AA. Las acciones de formación pueden ser cofinanciadas a través del Fondo Social Europeo u otros fondos europeos.

Cada año, los presupuestos generales del Estado determinan la asignación y distribución de los recursos entre los distintos niveles de gestión y las iniciativas de formación. El presupuesto total asignado en 2017 a la formación de trabajadores desempleados es de 1.157,9 millones de euros y asciende a 1.064 millones de euros para empleados. El 60% del presupuesto para ocupados se destina a bonificaciones en las contribuciones a la Seguridad Social para que las empresas capaciten a sus empleados (ver Figura 14 y anexo_T_9).

[40] La cuota de formación profesional se calcula multiplicando por 0,70% las cotizaciones de las empresas por contingencias comunes y las cotizaciones de los trabajadores a la Seguridad Social; El 0,60% es aportado por la empresa y el restante 0,10% por el trabajador.

Figura 14. Distribución de fondos según iniciativas de formación para trabajadores empleados, 2017



NE: (*) Las asignaciones para Ceuta y Melilla se han incluido en la iniciativa de formación de trabajadores ocupados a nivel autonómico, siendo gestionadas por Fundae.
 Fuente: Fundae (2018). Principales resultados. Actualizado a marzo 2018

2.6. Docentes y formadores

Los requisitos generales de titulación que debe cumplir el profesorado son comunes para toda la enseñanza no universitaria y se especifican en la Ley de Educación de 2006 y en la LOMCE de 2013. Estos requisitos son los mismos en todo el Estado y, en general, para los profesores de FP inicial son los siguientes: (a) titulación universitaria (CINE 6); (b) máster universitario en formación del profesorado. También es obligatorio un período de formación en prácticas en un centro de educación (SEPE, 2016).

El desarrollo profesional continuo (DPC) de los docentes está asociado con su carrera y progresión salarial; existe un sistema de puntos o créditos que tiene en cuenta las actividades de formación de los docentes que, junto con la experiencia laboral, facilita la posibilidad de movilidad regional y nacional a otros centros de FP y la percepción de un suplemento por aprendizaje permanente

cada 6 años trabajados de forma acumulativa^[41]. Las actividades de DPC de los docentes recaen generalmente en el ámbito de las Comunidades Autónomas y la naturaleza obligatoria de tener un plan de capacitación varía según la región, ya que en algunas solo se recomienda.

A nivel nacional, el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación Docente (INTEF) es responsable de la integración de las TIC en las etapas educativas no universitarias (incluida la formación profesional), desarrolla cursos educativos interactivos y multimedia digitales que se publican en su portal y promueve las redes sociales para facilitar el intercambio de experiencias y recursos entre los docentes. Para cumplir con estos objetivos, INTEF colabora con las CC.AA.

Además, el INTEF está fomentando el reconocimiento y la acreditación de las competencias digitales de los docentes, de acuerdo con los métodos de formación docente en línea. Se basa en el Marco Español de Competencia Digital para Docentes^[42], que es una adaptación a la profesión docente de DigComp 2.1, el Marco Europeo para la Competencia Digital para los Ciudadanos. También incluye descriptores del marco europeo DigCompEdu. El docente puede crear su biografía de competencia digital, autoevaluar continuamente sus competencias digitales y mostrar evidencias que lo apoyen en un expediente individual y actualizado. Esto les permite generar un Pasaporte de Competencia Digital que muestra cómo esta competencia mejora a lo largo de su vida profesional hasta que alcanza el nivel máximo.

Los docentes de FP también tienen la posibilidad de pasar períodos de formación en empresas, tanto en las ubicadas en España como en el extranjero. El principal objetivo de estas estancias es fortalecer la relación entre los docentes, el mercado laboral y el mundo empresarial, y mejorar la capacitación técnica de los docentes de FP combinando los conocimientos científicos y técnicos

[41] Para más información, ver Comisión Europea; EACEA; Eurydice (2018). *Teaching careers in Europe: Access, progression and support*. Luxembourg: Publications Office. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/435e941e-1c3b-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-en> o CNIEE (2018). *Nuevo estudio Eurydice sobre la carrera docente III*. CNIEE Blog. <http://blog.educalab.es/cniee/2018/03/22/nuevo-estudio-eurydice-sobre-la-carrera-docente-iii/>

[42] INTEF (2017). *Marco Común de Competencia Digital Docente*. http://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf Cedefop (2017). *Spain: common digital competence framework for teachers*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/spain-common-digital-competence-framework-teachers>

con los de las diferentes técnicas empresariales de organización de la producción, de gestión del personal, de análisis de procesos, etc.^[43]. Sin embargo, los tutores de empresas en la FP dual no necesitan poseer ningún título de enseñanza y aún no está sujeto a regulación.

En el ámbito de la formación para el empleo, los requisitos para los formadores son muy diversos. Cuando la formación a impartir está vinculada con el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, cada certificado de profesionalidad establece los requisitos académicos y de formación, así como los años de experiencia que los formadores deben cumplir para poder impartir cada módulo de formación^[44].

En el caso de las especialidades formativas (ver 2.2.2) no vinculadas al CNCP (MEYSS, 2010), la tendencia es a establecer los requisitos para los formadores en términos de cualificaciones, experiencia profesional y competencia docente.

Los Centros de Referencia Nacional (CRN, sección 2.6) desempeñan un papel clave en el DPC de docentes y formadores a nivel estatal, mejorado por la Ley 30/2015. Para abordar las necesidades de DPC del personal docente en la formación profesional (ambas vertientes), los CRN pueden planificar actividades de formación para desarrollar la capacidad técnica de los formadores de formación profesional, mejorar sus habilidades didácticas e incrementar su profesionalidad. También pueden fomentar la aplicación de nuevas técnicas o procesos innovadores en áreas prioritarias. Los cursos suelen ser presenciales, dirigidos principalmente a formadores activos: profesores, expertos en formación profesional para empleo y profesores de FP a nivel estatal^[45].

Entre sus funciones también se encuentra desarrollar las guías de aprendizaje y evaluación de los certificados de profesionalidad.

[43] Ejemplo: Principado de Asturias. (2017). *Estancias formativas en empresas profesorado FP, artísticas y deportivas*. <http://www.educastur.es/-/estancias-de-formacion-en-empresas>

[44] En general, los formadores deben poseer una cualificación más alta que la que imparten, al menos un año de experiencia y cierta cualificación en metodología de enseñanza para adultos.

[45] Ejemplo: CRN Paterna. *Cursos de formación para formadores*. <http://www.servef.gva.es/web/crnfp-paterna/formacion-de-formadores>

El objetivo de estas guías de aprendizaje y evaluación de los certificados de profesionalidad es proporcionar a los formadores recursos, estrategias, procedimientos e instrumentos que contribuyan a la calidad de la planificación e impartición de los CdP, a la vez que favorezcan que la evaluación se realice con criterios objetivos, fiables y válidos, comprobando que se alcanzan los resultados previstos mediante una evaluación continua y final.

2.7. Centros de Referencia Nacional

Los Centros de Referencia Nacional (CRN)^[46] son establecimientos públicos de formación al servicio del sistema de formación profesional (tanto en los ámbitos de educación como de empleo) para facilitar su competitividad y calidad, y dar respuesta a los cambios en la demanda de cualificación de los sectores productivos. Se distinguen por programar y ejecutar actuaciones de carácter innovador, experimental y formativo en el ámbito del sector productivo que tengan asignado, de modo que sirvan de referente al conjunto del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional para el desarrollo de la formación profesional.

Entre sus funciones figura el análisis de nuevas tendencias formativas, su experimentación y puesta en práctica y la promoción de redes tanto con organizaciones empresariales y sindicales como con universidades y centros tecnológicos.

Situados en las diferentes CC.AA., (al menos uno en cada región), dan cobertura a todas las familias profesionales en las que se estructura la FP, y promueven las medidas, proyectos y programas precisos para atender las necesidades de los sectores emergentes e innovadores. Actualmente, hay 25 CRN en funcionamiento y el plan es llegar a 52 (los nuevos CRN se crean en función de las necesidades que surgen en áreas específicas).

Sus planes de acción plurianuales para 2015-2018 fueron aprobados por la comisión permanente del Consejo General de Formación Profesional (CGFP)

[46] SEPE. *¿Qué son los Centros de Referencia Nacional?* https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/centros_formacion/centros_referencia_nacional.html

en 2015. Desde septiembre de 2017, se han publicado varios convenios de colaboración entre el SEPE, el Ministerio de Educación y las CC.AA. (MEYSS, 2017d), seguidos de la aprobación de los planes de trabajo de veintiún CRN que son válidos hasta finales de 2022.

CAPÍTULO 3

Formulación de las cualificaciones de referencia de la FP

3.1. La prospección de necesidades de cualificación

La prospección de necesidades de cualificación en España la llevan a cabo varios organismos a diferentes niveles e implica una participación sustancial de las partes implicadas y los interlocutores sociales. El análisis del mercado laboral y las necesidades de cualificación se basa principalmente en las estadísticas de la encuesta de población activa (EPA), los datos administrativos sobre el empleo y el desempleo registrado recogidos por la administración laboral, y las encuestas ad hoc realizadas por instituciones públicas o de otro tipo, que pueden ser de carácter sectorial o general. Estas fuentes ayudan a los diferentes organismos a efectuar un seguimiento de la situación del mercado laboral y cuantificar las tendencias pasadas, así como a utilizarlas para proporcionar información sobre cómo está cambiando el empleo.

Las administraciones educativas y laborales, a nivel nacional y autonómico, tienen sus propios instrumentos para monitorizar las tendencias del mercado laboral y la evolución de las cualificaciones. El seguimiento de graduados de FP se realiza a nivel regional de forma regular, sin un enfoque estructural a nivel nacional. En 2017 se firmó un acuerdo de colaboración para el intercambio recíproco de datos sobre los graduados de FP entre los ministerios de Educación y de Trabajo y Seguridad Social para permitir el seguimiento y análisis de su empleabilidad (Ministerio de la Presidencia, 2017). Varios departamentos participan actualmente en la nueva Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL). La encuesta toma como referencia el cur-

so 2013-14, centrándose en el abandono en la secundaria inferior (ESO); graduados en secundaria inferior y superior (ESO y Bachillerato, respectivamente), y en graduados de FP de los ciclos de grado medio y superior^[47].

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) cuenta con su propio observatorio^[48] y, en cooperación con los demás observatorios sectoriales y territoriales, realiza estudios para actualizar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en todos los sectores de la economía (familias profesionales).

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) también cuenta con un Observatorio de las ocupaciones^[49] que publica diferentes informes sobre la prospección y detección de necesidades de formación, perfiles de ofertas de empleo, evolución y tendencias del mercado laboral o estudios prospectivos sectoriales, utilizando técnicas cuantitativas y cualitativas e indicadores sociales y laborales constantemente actualizados. Los CRN (ver 2.6), como centros de innovación y experimentación que abordan los cambios en la demanda de cualificación en los sectores productivos, desempeñan un papel importante en el análisis de las nuevas tendencias de formación, con el apoyo de sus redes con organizaciones empresariales, sindicales y universidades, y el establecimiento de puntos de referencia para el resto de centros de formación.

La Ley 30/2015 prevé el desarrollo de un escenario plurianual de planificación estratégica cada tres años que actúe como referente de la programación de las iniciativas del sistema de formación profesional, teniendo en cuenta la estrategia española para la activación del empleo (véase el Capítulo 1). En ella participarán las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las CC.AA., las estructuras paritarias sectoriales y otras organizaciones (para la formación de trabajadores autónomos y entidades de la economía social). Otros departamentos ministeriales, observatorios y expertos también pueden colaborar^[50].

[47] Los resultados de la ronda anterior de ETEFIL se pueden encontrar en MECD. *Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral. Año 2005*. <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/mercado-laboral/transicion/encuesta-2005.html>

[48] INCUAL. *El Observatorio Profesional. Objetivos y funciones*. <http://incual.mecd.es/observatorio-objetivos-y-funciones>

[49] SEPE. *El Observatorio de las ocupaciones del SEPE*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/observatorio.html>

[50] Para más información, consulte Skills Panorama (2017). *Skills anticipation in Spain*. Analytical highlights series. https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-spain

3.2. Diseño de las cualificaciones

3.2.1. Diseño del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

El eje sobre el que pivota la FP es el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP), que comprende las cualificaciones profesionales más significativas del sistema productivo español. El catálogo se organiza en 26 familias profesionales (véase el Anexo 1), y agrupa actualmente 668 cualificaciones profesionales^[51] en tres niveles, según el grado de complejidad, autonomía y responsabilidad necesarios para llevar a cabo una actividad laboral.

Figura 15. Estructura de la cualificación profesional



Fuente: INCUAL

Cada cualificación profesional se compone de un conjunto de unidades de competencia (UC), que establecen el comportamiento esperado de una persona en la respectiva ocupación. La UC se define como el “agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento, evaluación y acreditación parcial”. Cada UC está asociada a un módulo de formación, donde se describe la formación necesaria (conocimientos, habilidades y actitudes) para adquirir esa unidad de competencia (Figura 15).

[51] INCUAL. *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*. <http://incual.mecd.es/bdc>

Los títulos de FP expedidos por las administraciones educativas se componen de un conjunto de estas cualificaciones profesionales^[52], mientras que en el ámbito laboral (certificados de profesionalidad), la relación es una cualificación por cada certificado^[53].

Como se establece en la Ley 5/2002, el Gobierno determina las equivalencias y el reconocimiento entre los títulos de FP (emitidos por la administración educativa) y los certificados de profesionalidad (emitidos por las administraciones de empleo) a través de las unidades de competencia.

Su estructura por competencias no sólo sirve como referencia a la certificación de los programas de formación, sino que también ayuda a evaluar y validar la experiencia laboral y el aprendizaje no formal o informal. Las unidades de competencia adquiridas en el sistema de FP o mediante la validación del aprendizaje no formal se evalúan y certifican individualmente y pueden acumularse para obtener una cualificación completa en FPI y en la formación para el empleo.

El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) es responsable de definir, elaborar y actualizar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) y las correspondientes unidades de competencia y módulos formativos, en cooperación activa con las partes interesadas^[54]. En el desarrollo de algunas familias profesionales, las CC.AA. desempeñan un papel activo según su contexto productivo, por ejemplo, Galicia en la familia Marítimo pesquera (MAP) o el País Vasco en Fabricación metálica (FME).

Expertos del sector productivo y de la formación, organizados en las 26 familias profesionales, trabajan conjuntamente para definir las unidades de competencia profesional y los perfiles profesionales de referencia en el contexto productivo. Luego se describe la unidad de competencia en función de las actividades realizadas por los trabajadores cualificados (realizaciones profesionales).

La actualización y revisión de todas las cualificaciones profesionales es un proceso continuo que comienza con aquéllas que tienen más de 5 años de anti-

[52] Este conjunto consta de varias cualificaciones, que abarcan todas o algunas de sus UC.

[53] Excepcionalmente, en algunos casos una cualificación ha dado lugar a dos programas CdP.

[54] Organizaciones del Consejo General de Formación Profesional.

güedad. Este proceso involucra nuevamente a todas las partes, incluidos expertos de empresas e instituciones de FP, así como una validación externa de las cualificaciones revisadas, que se basa en el análisis de las necesidades actuales del mercado laboral en términos de oferta y demanda de habilidades en todos los sectores y ramas profesionales. El INCUAL recopila información utilizando enfoques cualitativos y cuantitativos, a través de diversos canales como reuniones y entrevistas con instituciones, empresas y expertos de todos los sectores productivos. Las cualificaciones de FP se actualizan en consecuencia y se crean nuevas cualificaciones según los perfiles profesionales emergentes identificados.

Los Centros Nacionales de Referencia (ver la sección 2.6) se encargan de planificar y llevar a cabo actividades de innovación, experimentación y capacitación que sirvan como punto de referencia para todo el sistema nacional de cualificaciones y formación profesional para el desarrollo de la FP.

3.2.2. Títulos de Formación Profesional

Las administraciones educativas diseñan las titulaciones de FP (título profesional básico, título de técnico y título de técnico superior) (ver también 2.1.1) en base a las cualificaciones profesionales incluidas en el CNCP. Estas titulaciones de FP tienen un valor académico y profesional y certifican tanto un nivel educativo como la cualificación profesional obtenida.

Expertos educativos y tecnológicos provenientes del sector productivo relacionado, y de las diferentes CC.AA., configuran el grupo de trabajo encargado del diseño y elaboración de cada programa de título. Los expertos educativos suelen ser profesores o formadores en el mismo ámbito profesional.

Se llevan a cabo varias rondas de consulta antes de que el Gobierno apruebe una titulación de FP y todos los grupos y las instituciones interesadas puedan expresar sus consideraciones^[55]. El proceso de consulta también tiene lugar en la Conferencia Sectorial de Educación, en el Consejo General de

[55] MECD. *TodoFP.es: nuevos títulos (LOE): borradores*.<http://www.todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/nuevos-titulos/borradores.html>

Formación Profesional (CGFP) y en el Consejo Escolar del Estado. Cuando otras administraciones tienen responsabilidades en la regulación de la ocupación o los ámbitos profesionales a los que se refiere el plan de estudios, su informe favorable es un requisito previo para su aprobación y publicación en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Los programas de Título de FP, definidos en términos de resultados de aprendizaje, se aprueban mediante Reales Decretos, con un 55-65% del plan de estudios común a nivel nacional y un 45-35% de contenidos configurados por cada Comunidad Autónoma, de acuerdo con las características socioeconómicas del entorno inmediato. Además, los programas de Título de FP especifican las instalaciones y equipamiento que deben cumplir los centros de FP, los criterios de evaluación, así como los requisitos de los docentes para cada programa de título de FP.

Los programas de Título de FP integran diferentes módulos: algunos están vinculados a cualificaciones profesionales (las ocupaciones relacionadas con el título) mientras que otros facilitan el acceso al empleo, como el módulo de Empresa e iniciativa emprendedora o el de Formación y orientación laboral (FOL). Las habilidades personales y sociales también se tratan transversalmente a lo largo del plan de estudios de FP en el sistema educativo.

Desde 2015, los programas de título de FP se están actualizando y adaptando a los requisitos de los sectores productivos, que incluyen y refuerzan las ocho competencias clave de manera transversal. Se están desarrollando nuevos planes de estudio para satisfacer las necesidades actuales. En 2018, se aprobaron cinco nuevos títulos: Acceso y Conservación en Instalaciones Deportivas (FP básica); Técnico en Montaje de Estructuras e Instalación de Sistemas Aeronáuticos; Técnico en Mantenimiento de Embarcaciones de Recreo; Técnico en Mantenimiento de Estructuras de Madera y Mobiliario de Embarcaciones de Recreo; y Técnico en Comercialización de Productos Alimentarios. Por lo tanto, el catálogo de Títulos de FP en el ámbito educativo incluye más de 170 titulaciones diferentes^[56]:

[56] Para obtener más información sobre los títulos de FP, consulte el sitio web oficial del Ministerio de Educación sobre orientación y formación profesional: MECD. *TodoFP.es: Qué, Cómo y Dónde estudiar.* <http://www.todofp.es/que-como-y-donde-estudiar.html>

- 34 títulos de FP Básica (CINE 353)
- 61 títulos de FP de grado medio (CINE 354)
- 91 títulos de FP de grado superior (CINE 554)

3.2.3. Certificados de Profesionalidad (CdP)

El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), con la cooperación de los Centros Nacionales de Referencia (ver sección 2.1.2.) desarrolla y actualiza los certificados de profesionalidad (CdP), a partir de las cualificaciones profesionales, elabora las guías didácticas de aprendizaje y evaluación^[57], y los pone a prueba.

Se establece un plan de estudios común para cada uno de ellos, independientemente de la CC.AA y de la modalidad de impartición (a tiempo completo, teleformación), en función de las cualificaciones profesionales del CNCP y, por lo tanto, cada vez que se produce un cambio o una actualización en la cualificación o en las unidades de competencia, se ha de revisar y actualizar el correspondiente CdP.

Los programas formativos conducentes a un CdP se organizan en tres niveles, siendo el nivel 1 el más básico y el nivel 3 el más complejo. Se estructuran de forma modular, especificando los resultados de aprendizaje, los contenidos y criterios de evaluación y orientaciones para su impartición que están totalmente dirigidas al empleo. Además, cada certificado de profesionalidad incluye un módulo obligatorio de formación práctica en centros de trabajo, cuyos resultados de aprendizaje deben ser valorados en el lugar de trabajo. La duración total de los programas de CdP^[58] varía de acuerdo con la estructura de las competencias y resultados de aprendizaje a adquirir, sin referencia a un año académico específico. La duración del módulo de prácticas no laborales

[57] SEPE. *Guías de aprendizaje y evaluación de los certificados de profesionalidad para formadores*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad/guias-aprendizaje.html>

[58] El Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad (RNCP) se finalizó en julio de 2014 con 583 programas referidos a las diferentes calificaciones de CNCP. Mas información en SEPE. *Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-formacion/repertorio-certificados-profesionalidad.html>

depende del perfil y las ocupaciones incluidas en el plan de estudios de cada certificado y fluctúa entre el 5% y el 52% de la carga total de trabajo del programa formativo (Tabla 6).

Tabla 6. Características de los programas formativos de los CdP

Certificados de Profesionalidad (CdP) por nivel	Número total de CdP	Duración total (rango de horas por CdP)	Rango de horas del MPnL
CdP Nivel 1	77	200-540 horas	40-160 horas
CdP Nivel 2	252	180-920 horas	
CdP Nivel 3	254	240-1.110 horas	

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos en la consulta de especialidades formativas del SEPE a 24.10.2018.

Para adaptar los programas de formación al público objetivo, trabajadores empleados o parados, los módulos de formación que duran 90 horas o más se dividen en unidades formativas (UF) de menor duración, con un mínimo de 30 horas, según el análisis de las competencias a las que se asocian.

Finalmente, antes de su publicación en el BOE, todos los CdPs se someten a un proceso de consulta con organismos de educación y empleo: el Consejo General de Formación Profesional (CGFP, ver 2.4.1.), la Comisión Estatal de Formación para el Empleo y la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales (ver 2.4.2).

El CdP surte un doble efecto: por un lado, enmarca un programa formativo y, por otro, certifica una cualificación profesional. Al ser la UC la unidad mínima de acreditación, es posible obtener créditos parciales de un certificado de profesionalidad.

Los programas de CdP se pueden impartir en modalidad presencial o mixta (presencial con teleformación). En esta última modalidad, el SEPE utiliza las opiniones de los expertos para establecer la duración de la instrucción que se proporcionará presencialmente de acuerdo con la naturaleza del contenido o la necesidad de utilizar ciertos equipos o maquinaria; el aprendizaje que no puede alcanzarse a través de la simulación debe ser completado en entornos

de aprendizaje tradicionales; y también son de carácter presencial las evaluaciones finales.

La posesión de un CdP indica la capacidad para trabajar en un ámbito determinado, de acuerdo con la clasificación de las ocupaciones y garantiza la formación profesional necesaria, aunque no regula las actividades profesionales (esto es realizado por el órgano competente en esa profesión, ver sección 2.3.1.).

3.2.4. Evaluación y calidad de la FP

El sistema educativo en su conjunto sigue un proceso de aseguramiento de la calidad^[59] que está garantizado a través de: las condiciones de exigencia establecidas para los centros educativos y el profesorado; el diseño y desarrollo del currículo; los procedimientos de evaluación obligatorios; la supervisión de centros y servicios mediante inspecciones educativas; y el uso de indicadores educativos en todo el estado.

El sistema educativo persigue la mejora de la calidad y la eficiencia como objetivo a través de dos medios diferenciados: la inspección y la evaluación educativa.

La inspección educativa

Se lleva a cabo en todos los elementos del sistema educativo para asegurar el cumplimiento de las leyes, la garantía de los derechos y la observación de los deberes de cuantos participan en los procesos de enseñanza y aprendizaje, la mejora del sistema educativo y la calidad y equidad de la enseñanza (Jefatura del Estado, 2006).

De acuerdo con la naturaleza descentralizada del sistema educativo español, sus actuaciones se organizan entre el Estado y las administraciones educativas autonómicas y se lleva a cabo a través de funcionarios públicos.

[59] INCUAL. *Calidad y evaluación del sistema*. <http://incual.mecd.es/calidad-y-evaluacion-del-sistema>

Evaluación educativa

En términos generales, la evaluación abarca los procesos de aprendizaje y los resultados obtenidos por los estudiantes, el desempeño del personal docente, todos los demás procesos educativos, la gestión y el funcionamiento de los centros docentes, la inspección y las administraciones educativas.

La evaluación educativa de las etapas no universitarias se organiza en tres niveles: el Estado, en colaboración con las comunidades autónomas, es responsable de la evaluación general del sistema educativo; las comunidades autónomas se encargan de la evaluación del sistema y de los centros educativos dentro de su respectivo territorio; y finalmente, los centros educativos desarrollan mecanismos de evaluación interna con el apoyo de las autoridades educativas.

Desde el año 2.000, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa del (INEE)^[60], en colaboración con las CC.AA, ha desarrollado procedimientos e indicadores estadísticos que permiten evaluaciones anuales y sirven como base para la toma de decisiones y la mejora de la calidad del sistema educativo español, en el que se incluye la FP. Estos procedimientos e indicadores se han desarrollado de acuerdo con las diferentes recomendaciones y directivas de la UE y el Marco Común de Aseguramiento de la Calidad para la Formación Profesional en Europa (EQAVET).

Como parte de su autonomía, los centros educativos elaboran un informe al final de cada año escolar que trata diferentes aspectos, incluidos los resultados obtenidos por estos centros, considerados en relación con los factores socioeconómicos y socioculturales de su contexto.

Por otro lado, el Plan Estratégico de Aprendizaje Permanente 2014-2020 (MECD, 2015), resultado de la cooperación entre las administraciones educativas en diferentes niveles, tiene como objetivo crear un número suficiente de oportunidades de formación de calidad para todos y contribuir a los objetivos establecidos por el marco estratégico para la cooperación en educación y for-

[60] INEE. *Instituto Nacional de Evaluación Educativa*. <http://www.mecd.gob.es/inee>

mación (Educación y formación 2020)^[61]. Los organismos responsables de la evaluación de los planes específicos para el aprendizaje permanente son las autoridades educativas autonómicas y la Subdirección General de Orientación y Aprendizaje Permanente del Ministerio de Educación.

3.2.5. Evaluación y calidad en la formación para el empleo

En lo relativo a la formación profesional para el empleo, la Ley 30/2015 definió los mecanismos y responsabilidades correspondientes a los ámbitos de evaluación y de calidad que principalmente se concretan en los siguientes:

- a) La evaluación del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo. El Servicio Público de Empleo Estatal, con los órganos o entidades correspondientes de las comunidades autónomas y la participación de los agentes sociales, elaborarán y ejecutarán evaluaciones con los siguientes objetivos:
 - *Evaluación ex ante* que permita realizar un diagnóstico de las necesidades de formación, así como establecer una serie de objetivos de formación específicos y cuantificables para el conjunto del sistema.
 - *Evaluación ex post* de resultados a través de la elaboración de un Plan Anual de Evaluación que desarrolle un sistema de indicadores que permita valorar la calidad, eficacia, eficiencia e impacto del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral e identificar los aspectos susceptibles de mejora.

Con el fin de desarrollar esta Evaluación ex ante, desde el gobierno se ha dotado presupuestariamente a las estructuras paritarias sectoriales, que deben desempeñar un papel relevante en la identificación de necesidades formativas de los principales sectores productivos. El informe final de evaluación ex post del plan de evaluación anual 2015–2016, incluidas las conclusiones y recomendaciones de políticas, se publicará próximamente.

[61] Comisión Europea. *European Policy Cooperation (ET2020 framework)*. https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_en

- b) La evaluación de las convocatorias de ayudas. Las entidades gestoras de las iniciativas de formación (Fundae y comunidades autónomas), en sus respectivos ámbitos de competencia, realizan las siguientes actuaciones:
- Evaluación ex-post de Eficacia, Eficiencia y Calidad de los resultados de cada iniciativa de ayudas a la formación de oferta. Estas evaluaciones se realizan periódicamente por entidades externas especializadas e independientes.
 - Evaluación del Impacto de la formación financiada; por lo menos en cuanto a inserción, mantenimiento del empleo, desempeño en el puesto de trabajo y posibilidades de promoción.

En 2017 se presentaron los resultados de las evaluaciones ex post de Eficacia, Eficiencia e Impacto de las siguientes iniciativas: Convocatorias correspondientes al Programa Específico de Jóvenes 2012, 1013 y 2014, Convocatorias de la iniciativa de formación de Oferta General 2012, 2013 y 2014 y las evaluaciones correspondientes a los Ejercicios presupuestarios 2013 y 2014 de la Iniciativa de Acciones de formación en las empresas^[62].

- c) La evaluación de acciones de formación profesional para el empleo:
- Evaluación de la satisfacción de los participantes^[63] recopilada mediante un cuestionario de satisfacción^[64] establecido por las autoridades de empleo, teniendo en cuenta las propuestas de las Comunidades Autónomas.
 - El Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas fomentarán y garantizarán la implantación de sistemas y dispositivos de mejora continua de la calidad en los centros que impartan las acciones formativas a través de la evaluación de la calidad. Los propios centros y entidades impartidoras colaboran en la evaluación de la formación que ejecutan.

[62] Informes disponibles en Fundae. *Informes*. <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Calidad-de-la-Evaluaci%C3%B3n.aspx>

[63] Informes disponibles en español en Fundae. *Informes*. <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Calidad-de-la-Evaluaci%C3%B3n.aspx>

[64] Fundae. *Guías y cuestionarios*. <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Instrumentos.aspx>

Los servicios de empleo estatal y autonómicos, con el fin de mejorar la calidad de los proveedores de formación para el empleo, pueden configurar diferentes sistemas y dispositivos. En este sentido, un estudio sobre la calidad de los formadores^[65], publicado por Fundae en 2018, analiza los elementos que afectan la calidad de los formadores y tutores en acciones de formación no vinculadas a certificados de profesionalidad financiadas en las convocatorias de 2013-2014. Los proveedores de formación son monitorizados por los servicios públicos de empleo para verificar si cumplen con las condiciones establecidas en la Orden que regula los programas de CdP (MEYSS, 2013a), ya sean en modalidad presencial, teleformación o formación dual. Esto puede incluir visitas a los proveedores de formación para recabar evidencias físicas y testimonios sobre su ejecución.

Se dispone de un sistema de información integrado. Recopila información completa y actualizada sobre las actividades de formación financiadas por convocatorias públicas en todo el Estado y se utiliza para evaluar la efectividad de la formación profesional para el empleo.

3.3. Validación de aprendizajes no formales e informales

Con la aprobación y puesta en marcha del procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias adquiridas a través de la formación no formal o informal o por experiencia laboral (Ministerio de Presidencia, 2009), compartido por las administraciones educativas y laborales, muchos trabajadores pueden hacer visibles sus habilidades y valorar su experiencia de trabajo, facilitando su reintegración en procesos educativos y formativos (para alcanzar una cualificación formal) y su transición al mercado laboral.

Este procedimiento tiene como referencia el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) y sigue un conjunto de procedimientos y metodologías comunes para garantizar la validez, fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación. Su objetivo es facilitar la inserción e integración laboral y la

[65] Fundae (2018b). *Evaluación de la calidad de los formadores del Sistema de Formación Profesional para el Empleo*. <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/informes-de-Evaluaci%C3%B3n.aspx> Fundae (2018a). *Formadores, punto fuerte en la formación profesional para el empleo*. <https://blog.fundae.es/?s=formadores>

libre circulación en el mercado de trabajo; la progresión personal y profesional; y el incremento de la cualificación profesional, ofreciendo oportunidades para la obtención de acreditaciones parciales acumulables (UC) hasta completar la formación conducente a la obtención del correspondiente título de formación profesional o certificado de profesionalidad.

Las comunidades autónomas son las principales administraciones encargadas de aplicar este procedimiento. El proceso se organiza a través de convocatorias publicadas conjuntamente por las administraciones educativas y laborales a nivel regional. La convocatoria establece cuáles son las unidades de competencia (UC) a evaluar, las cualificaciones profesionales y las familias profesionales en las que se ubican, y también puede limitar el número máximo de personas a evaluar en cada UC.

Para reconocer la experiencia laboral, los candidatos deben demostrar al menos tres años de experiencia, con un mínimo de 2.000 horas de trabajo en los diez años anteriores a la convocatoria. En el caso de la formación no reglada^[66], deben demostrar haber recibido al menos trescientas horas de formación sin reconocimiento oficial en los diez años anteriores a la convocatoria.

El proceso se divide en tres fases: asesoramiento, evaluación y certificación:

1. El asesoramiento, ya sea en persona o en línea, es obligatorio. El objetivo es ayudar a los candidatos a evaluar sus propias habilidades, completar su expediente personal y de formación y presentar las pruebas que respaldan su solicitud.

El asesor, de acuerdo a esta documentación, informa de la posibilidad de los candidatos de pasar a la siguiente fase. Si el informe es negativo, el asesor aconseja a los candidatos que realicen formación complementaria, y dónde se ofrece esta formación.

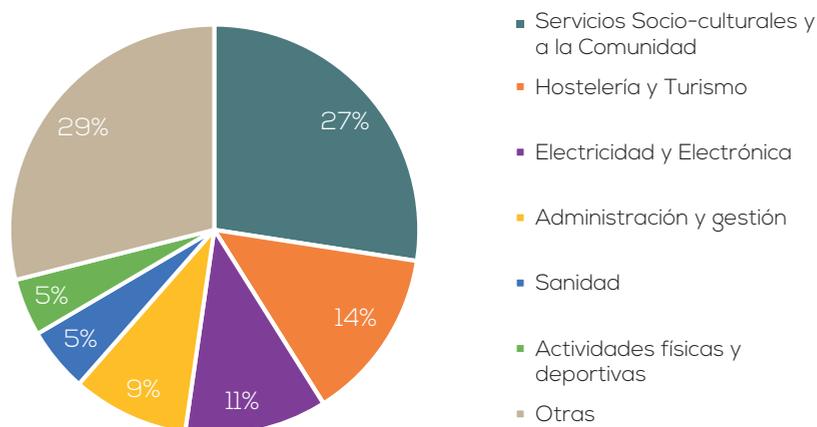
2. La evaluación tiene como objetivo comprobar si los candidatos pueden demostrar sus habilidades en situaciones de trabajo reales o simuladas.
3. En la certificación, los candidatos se acreditan para cada una de las unidades de competencia que han superado con éxito. El conjunto de UC

[66] El aprendizaje no formal en la FP es esencialmente cualquier programa de capacitación que no conduzca directamente a las calificaciones oficiales (ver 2.3.2.)

acreditadas puede corresponder a un CdP completo o parcial (3.2.3), o a parte de un título de FP (3.2.2).

En el período 2010-17, estas convocatorias públicas ofrecieron un total de 277.079 plazas distribuidas en 24 familias profesionales^[67]. El número de plazas convocadas varía de un año a otro según los diferentes requerimientos de la industria en cada región. La mayoría de estas plazas se encuentran en la familia profesional de Servicios socioculturales y a la comunidad (SSC) ya que el personal de servicios de atención a la dependencia debe estar cualificado para ayudar a las personas con necesidades de atención social, en el hogar o en instituciones sociales. El número de plazas en la familia de Seguridad y medio ambiente (SEA) también está creciendo, especialmente en el campo de la gestión y el manejo de organismos nocivos y el control de plagas, relacionados con la regulación europea de biocidas; y en la familia de Sanidad (SAN) para Transporte sanitario y Atención de primeros auxilios a múltiples víctimas. La familia de Actividades físicas y deportivas (AFD) destacó en 2017, principalmente para acreditar salvavidas en instalaciones acuáticas o espacios naturales (Figura 16).

Figura 16. Número de plazas convocadas en procesos de acreditación, 2017



Fuente: Datos facilitados por INCUAL

[67] No se han publicado convocatorias para las familias profesionales de Textil, confección y piel y Vidrio y cerámica.

También se está desarrollando un procedimiento nacional para la validación de habilidades adquiridas en actividades de voluntariado (INJUVE, 2017) en el ámbito de la juventud. Será un procedimiento gratuito, telemático y permanente. Existen otras posibilidades para el reconocimiento del aprendizaje previo por medio de diferentes exámenes (ver 2.1.1. Educación de adultos).

CAPÍTULO 4

Promoción de la participación en FP

La elección de una trayectoria profesional o académica ha dependido tradicionalmente de las actitudes sociales y culturales, estando la formación profesional considerada hasta este momento como una vía menos prestigiosa que la académica conducente a la universidad.

Esta mala imagen está cambiando lentamente (Fundae, 2018a) y en los últimos años, el número de estudiantes de FP está aumentando, como resultado de la mayor orientación al empleo de estos programas y del apoyo que ofrecen en la transición del alumnado al mercado de trabajo (ver la Figura 10, Sección 2.1).

Entre las diferentes medidas normativas vigentes o que se están poniendo en marcha para aumentar la matrícula en FP, se pueden destacar las siguientes:

- La introducción de un nuevos programas de Formación Profesional Básica (FPB), como una opción alternativa para que los estudiantes en riesgo permanezcan en educación y formación y así completen sus estudios alcanzando el título de educación secundaria obligatoria o de formación profesional básica (ver capítulo 2).
- Las pruebas de acceso libre para personas que no cumplen los requisitos académicos de entrada y que, tras superar estos exámenes, pueden acceder directamente a los estudios de formación profesional en el sistema educativo.
- Acceso directo desde cada nivel de los programas de FP del sistema educativo (FP Básica, Intermedia y Superior) y desde los programas de FP de nivel superior a los estudios universitarios (ver Capítulo 2).

- La actualización y definición de nuevos programas de FP, para adaptar mejor las competencias de los jóvenes a las necesidades de los sectores productivos.
- La reciente puesta en marcha de la FP Dual, que ha supuesto una serie de incentivos para que las empresas aumenten su participación en el sistema.
- La aplicación de las medidas incluidas en la Estrategia para el Emprendimiento y Empleo juvenil (2013-16) (MEYSS, n.d.), con el fin de apoyar el (auto)empleo y el espíritu empresarial, incluyendo el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil en el ámbito de la administración laboral.
- La Ley 30/2015 que regula la formación para el empleo también introduce una serie de incentivos para promover la participación en formación profesional, complementando los ya existentes (ver sección 2.2.).

La creatividad, la innovación y el espíritu emprendedor figuran entre los principios y objetivos del sistema educativo español de FP. En este sentido, las administraciones educativas, a diferentes niveles, pueden fomentar la calidad, la investigación y la innovación en la FP mediante la concesión de ayudas y premios a los centros con proyectos de mejora de los procesos tecnológicos, metodológicos y formativos y de fomento de la cooperación con el mundo empresarial^[68].

A nivel de CC.AA., las distintas administraciones promueven la calidad mediante la celebración de diferentes tipos de actos (reuniones, congresos, conferencias, etc.) relacionados con la FP para facilitar el intercambio de ideas y buenas prácticas entre los centros educativos de diferentes regiones, los interlocutores sociales, las organizaciones y asociaciones empresariales, las pymes y todas las partes implicadas^[69].

Las estructuras existentes para promover la participación en la FP incluyen incentivos para individuos, empresas y proveedores. La FP inicial y continua se basa en mecanismos de financiación mixtos de diversos organismos públicos, así como en las contribuciones privadas de los participantes, sus familias, empresas y otras organizaciones del tercer sector.

[68] MECD. *TodoFPes: innovación en las CCAA*.
<http://www.todofp.es/todofp/profesores/formacion-innovacion/innovacion-en-la-fp/innovacion-ccaa.html>

[69] MECD. *TodoFPes: la innovación en la formación profesional*.
<http://www.todofp.es/todofp/profesores/formacion-innovacion/innovacion-en-la-fp.html>
 MECD. *TodoFPes: emprendimiento en formación profesional*.
<http://www.todofp.es/todofp/profesores/formacion-innovacion/emprendimiento-en-fp.html>

4.1. Incentivos para los estudiantes

Durante el periodo de crisis económica reciente se modificó el régimen de becas y ayudas al estudio para los estudiantes en la enseñanza postobligatoria no universitaria, imponiéndose la corresponsabilidad de quien recibe esa ayuda para obtener resultados satisfactorios. El presupuesto asignado a las becas y ayudas al estudio ha ido aumentando desde 2013 hasta alcanzar los 1.420 millones de euros en 2017/18 (MECD, 2017b) y se estiman 1.575 millones de euros para 2018/19^[70], la cifra más alta de la serie histórica (MECD, 2018c). La distribución del gasto público entre las diversas actividades educativas, becas y ayudas de estudio alcanzó el 4,2% en 2016 (últimos datos disponibles) (MECD, 2018b).

La tendencia es aumentar el número de becarios pero reducir la ayuda media recibida por cada beneficiario (Tabla 7).

Tabla 7. Número de titulares y becas en educación post-obligatoria no universitaria. Año escolar 2016/17 y variación.

	Curso 2015-2016			Variación absoluta Curso 2015/16-Curso 2014/15		
	Becarios	Importe promedio beca	Importe (euros)	Becarios	Importe promedio beca	Importe (euros)
Bachillerato	164.881	1.278,8	210,9	15.732	-219,0	-12,5
FP Básica	14.153	260,0	3,7	667	0,0	0,2
FP Grado Medio	65.445	1.538,9	100,7	4.778	-190,0	-4,2
FP Grado Superior	89.291	1.461,1	130,5	16.898	-116,0	16,3
Otros estudios	23.892	1.005,8	24,0	67	-71,0	-1,6
Total	357.662	1.313,4	469,7	38.142	-162,0	-1,8

NE: (*) Los programas de FP básica se iniciaron a partir de 2014/15
Fuente: Consejo Escolar del Estado (2018). Informe 2018 sobre el estado del sistema educativo Curso 2016-2017 y el Informe 2017 sobre el estado del sistema educativo Curso 2015-2016

El número total de estudiantes de FP de nivel intermedio y superior con una beca o ayuda es menor que en el bachillerato (133.296 y 160.472 becarios,

[70] Los Presupuestos Generales del Estado de 2018 no estaban aprobados en el momento de redactar este informe.

respectivamente), aunque el total de fondos asignados a la FP y otros estudios (artes y diseño, deportes, etc.) supera los 231 millones de euros (222 millones de euros para bachillerato). Por otro lado, en el año escolar 2015/16, 13.549 estudiantes de FP Básica obtuvieron una beca por un total de más de tres millones de euros (Tabla 7).

Las prácticas internacionales también son un buen incentivo para aumentar la empleabilidad de los jóvenes graduados en la FP, así como el dominio del idioma, habilidades blandas y competencias profesionales. En el marco del programa Erasmus+ 2015, ampliado hasta 2017, se subvencionaron 310 proyectos de movilidad de FP en España con una inversión total de más de 21 millones de euros, de los cuales aproximadamente un millón de euros se destinaron a la movilidad del personal y más de 20 millones a la movilidad de estudiantes y aprendices. Participaron un total de 6.174 beneficiarios, de los que el 86% fueron alumnos en estancias y prácticas en otros países y el otro 14% eran docentes y otro personal.

El Ministerio de Educación también promueve la FP mediante la canalización de todas las iniciativas de información y orientación a través de su portal web de FP (www.Todofp.es), en funcionamiento desde 2010. El contenido se actualiza continuamente para mejorar la calidad y garantizar que los usuarios disponen de datos de calidad para la toma de decisiones sobre educación y futuras opciones de empleo, a la vez que permite que los docentes y profesionales de orientación ayuden a sus estudiantes.

En 2017, el portal web se actualizó completamente, reorganizando la creciente información de una manera más lógica y fácil de usar. Se prestó especial atención a la actualización de los programas de FP, incluidos los Suplementos de Europass^[71], y la información pertinente relacionada sobre cuestiones del mercado laboral. Lo mismo se aplica a la sección de competencias de FP a nivel nacional o internacional: SpainSkills, EuropeSkills y

[71] MECD. *TodoFP: Suplementos Europass a los Títulos de FP (LOE)*. <http://www.todofp.es/orientacion-profesional/itinerarios-formativos-profesionales/movilidad/que-es-el-suplemento-europass/titulos-loe.html>.
Suplementos Europass para CdP en: SEPE. *Suplementos Europass de los Certificados de Profesionalidad*.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad/suplementoseuropass.html>

WorldSkills, así como a la sección “Acredita” sobre la validación del aprendizaje informal y no formal^[72].

También se han desarrollado nuevas herramientas para facilitar y ampliar el acceso a la información desde dispositivos móviles, como la aplicación específica para encontrar documentos en la biblioteca de TodoFP, y la exitosa herramienta de orientación en línea “Decide tu itinerario”^[73].

Los usuarios cuentan con un punto de servicio al cliente en el sitio y pueden aprovechar diferentes canales para solicitar y recibir información: correo electrónico, mensajería instantánea, redes sociales como Twitter y Facebook, y consultas telefónicas. Las administraciones educativas autonómicas también tienen secciones web directamente vinculadas a/desde TodoFP; también están alentando diferentes tipos de medidas para impulsar la matrícula de la FP en sus ámbitos territoriales.

Por parte de las administraciones laborales, existe una amplia gama de programas gratuitos de formación para el empleo disponibles para trabajadores empleados o desempleados. En el ámbito de la Garantía Juvenil, se financiaron diferentes programas de formación dirigidos a jóvenes en las convocatorias estatales de subvenciones en 2014 y 2015 (vigentes hasta 2017), dirigidas a necesidades de formación vinculadas y no vinculadas a certificados profesionales

Tanto en la oferta formativa del ámbito educativo como de empleo, las opciones de aprendizaje a distancia se están ampliando (principalmente a través de la teleformación), para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, haciendo que el aprendizaje permanente sea más factible.

Permisos Individuales de Formación (PIF) para empleados

Los trabajadores pueden participar en programas de formación en sus empresas o en otro tipo de iniciativas de formación (ver sección 2.2). También pueden solicitar Permisos Individuales de Formación (PIF) a sus empresas, para mejorar

[72] MECD. *TodoFP: Suplementos Europass a los Títulos de FP (LOE)*. <http://www.todofp.es/orientacion-profesional/itinerarios-formativos-profesionales/movilidad-que-es-el-suplemento-europass/titulos-loe.html>

MECD. *TodoFP: Acreditación de competencias*. <http://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html>

[73] MECD. *TodoFP: Decide tu itinerario*, <http://www.todofp.es/decide/>

sus habilidades sin que supongan coste alguno para la empresa. El trabajador tiene derecho - de acuerdo con la empresa - a 200 horas de su jornada laboral dedicada a fines educativos. La compañía recibe el coste del salario de este trabajador tras la comunicación del PIF a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y el trabajador percibe su salario íntegro durante el permiso. Estos PIF están destinados a facilitar a los trabajadores que lo desean la mejora de sus habilidades personales y profesionales y la oportunidad de asistir a cursos de formación reconocidos oficialmente o de carácter formal. Los trabajadores también pueden disponer de este tipo de permiso para someterse al procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o la educación no formal (ver sección 3.5).

En 2017, el 76,8% de los PIF fueron utilizados por los trabajadores para recibir educación formal y el 18,7% para asistir a otro tipo de cursos conducentes a otras certificaciones, principalmente permisos de conducir profesionales y otros tipos de certificados de aptitud profesional (CAP) (ver 2.3.1) . Solo una minoría (4,5%) realizó formación para obtener un certificado de profesionalidad (CdP) a través de un PIF. Las mujeres que se benefician de los PIF representan el 42,0%, aproximadamente, dos puntos más que en 2016. En cuanto a la edad, más del 40% de los trabajadores con un PIF tienen entre 36 y 45 años. Este perfil, tanto en términos de género como de edad, es muy similar al de años anteriores (Fundae, 2018d).

Incentivos para desempleados

Los trabajadores desempleados también pueden participar en algunas de las diferentes iniciativas de formación dentro del sistema de formación para el empleo (ver 2.2). Además, pueden solicitar, en su caso, el reembolso de los gastos de viaje, alojamiento y manutención durante el periodo de formación. En algunas ocasiones, también pueden solicitar ayudas financieras para otras cuestiones, sobre todo en aquellos casos en los que tienen responsabilidades familiares.

Desde la reforma laboral de 2012, los trabajadores tienen derecho a 20 horas de formación anual relacionada con la actividad de la empresa. Estas horas se pueden acumular durante un período de cinco años. Sin embargo, este derecho aún no se ha desarrollado plenamente a través de otras disposiciones legales.

La reforma laboral de 2012 y la Ley 30/2015 establecen incentivos para las personas, tales como la cuenta de formación, vinculada al número de la Seguridad Social de los trabajadores, y el “cheque de formación” para que los trabajadores elijan su proveedor de formación, aunque ninguno de ellos se ha formalizado todavía.

La introducción de la FP dual en el ámbito educativo en los últimos años (ver la sección 2.1.1.) puede considerarse un incentivo para que los jóvenes mejoren sus posibilidades de empleo gracias a un contacto más estrecho con el mercado de trabajo: la tasa de empleabilidad de los jóvenes que reciben formación en el sistema dual es generalmente mayor que en la FP tradicional^[74].

Contrato de formación y aprendizaje

Los contratos de formación y aprendizaje para desempleados que carecen de cualificaciones formales han tenido resultados positivos desde la reforma laboral de 2012. Los aprendices contratados se benefician de una reducción del 100% en las contribuciones a la seguridad social, protección social total, prestaciones por desempleo y formación (durante al menos el 25% de las horas de trabajo en el primer año y el 15% en el segundo y tercer año). El programa formativo puede conducir a una cualificación completa (CdP) o a una certificación parcial de un conjunto de unidades de competencia de un certificado de profesionalidad o título de FP.

4.2. Incentivos para las empresas

En el ámbito de la formación para el empleo, las empresas que forman a sus trabajadores gozan de descuentos en sus contribuciones a la Seguridad Social.

El crédito anual para formación (cantidad que se puede bonificar) disponible para cada empresa se calcula aplicando un porcentaje fijo a la cantidad paga-

[74] Basado en los primeros datos preliminares (disponibles en centros de formación o administraciones autonómicas).

da a la Seguridad Social en concepto de cuota de formación el año anterior. Las empresas que emplean a menos de seis trabajadores cuentan con un crédito mínimo (420 €) que permite que puedan llevar a cabo algún tipo de formación.

Este porcentaje se fija en los Presupuestos Generales del Estado y es mayor cuanto menor es el tamaño de la empresa, y varía desde el 100% para empresas con 6 a 9 empleados hasta el 50% para grandes empresas (250 o más) desde 2005. Las empresas con más de 10 empleados tienen la obligación de cofinanciar una parte del coste de la formación. Dependiendo del tamaño de la empresa, el porcentaje es diferente, desde el 10% para las empresas que emplean entre 10 y 49 empleados, hasta el 40% para las que tienen más de 249 trabajadores.

Los fondos disponibles en 2017 para estas bonificaciones fueron de 633 millones de euros, un aumento de 3,75% con respecto al año anterior. En 2017, el número de empresas que proporcionaron formación a sus trabajadores llegó a 355.507. Esto representa el 21,2% de todas las empresas, un porcentaje ligeramente inferior al de 2014, lo que refleja los cambios normativos producidos en el sistema de formación profesional para el empleo sin que las empresas dispusieran de un periodo de adaptación a la nueva normativa (Fundae, 2018d).

Alrededor del 31,7% de los empleados se formó en las empresas, lo que supone más de 4,02 millones de participantes.

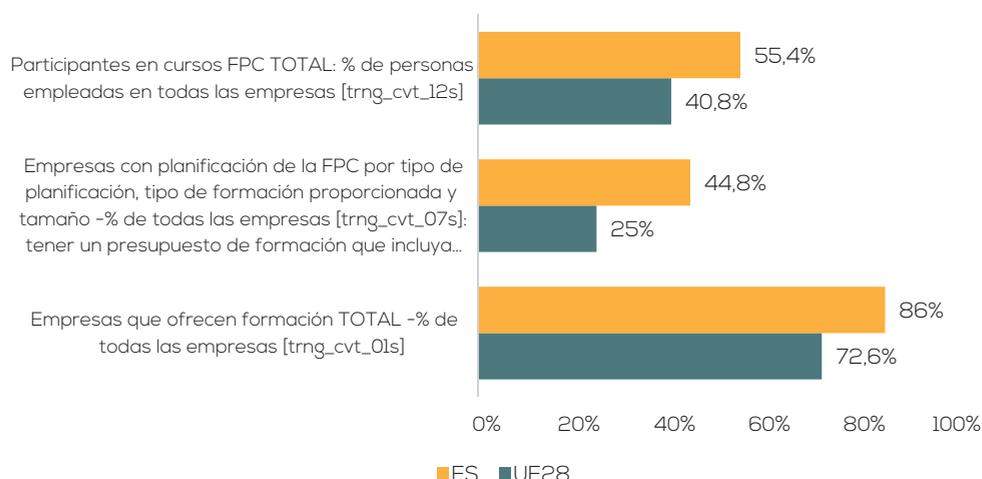
Por último, la regulación de los contratos de formación y aprendizaje establece diferentes incentivos a las empresas para contratar aprendices, en forma de reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social, o una bonificación adicional para financiar los costes de tutorización de la empresa, así como otros incentivos si el contrato se transforma en indefinido.

Para las empresas, la participación en la FP dual (ver 2.1.1.1) implica una mayor cooperación con el sistema de formación profesional para impartir una formación mejor adaptada a sus necesidades productivas y de cualificación. Las grandes empresas, las organizaciones empresariales y las cámaras de comercio están fuertemente comprometidas con el fomento de este tipo de oferta de FP^[75].

[75] Ver Alianza para la FP Dual. *Alianza para la FP Dual*. <http://www.alianzafp dual.es/>

La última Encuesta de Formación Profesional Continua^[76] (CVTS), publicada para 2015, muestra que España, con un 86%, está 13 puntos porcentuales por encima de la media de la UE, junto con Dinamarca, Austria, Suecia y Noruega, en relación con el número de empresas que imparten formación, lo que ha permitido que el 55,4% de los trabajadores participe en cursos de formación continua (15 puntos por encima del promedio europeo del 40,8%)^[77] (Figura 17 y Anexo_T_10)

Figura 17. Encuesta de Formación Profesional Continua (CVTS)



Fuente: preparado por las autoras con datos de Eurostat.
Última actualización 11.01.18. Extraído: 30.07.18

4.3. Incentivos para los proveedores de formación

Los centros públicos, los privados financiados con fondos públicos, y los totalmente privados ofrecen programas de FP en el ámbito educativo, aunque solo

[76] Es una encuesta a empresas que forma parte de las estadísticas de la UE sobre el aprendizaje a lo largo de toda la vida. La encuesta tiene como objetivo obtener información estadística comparable sobre la formación profesional continua en las empresas. Eurostat. *Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey>

[77] Eurostat, Empresas que ofrecen formación por tipo de formación y tamaño -% de todas las empresas [trng_cvt_01s] y Participantes en cursos formación continua por sexo y tamaño -% de personas empleadas en todas las empresas [trng_cvt_12s] http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvt_12s&lang=en

uno de cada cuatro alumnos asiste a centros privados. Para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades, la legislación educativa contempla la posibilidad de financiar centros privados en el sistema educativo (los centros concertados). Esto significa que los centros privados están obligados a ofrecer enseñanza gratuita.

Esta financiación es explícita en los presupuestos generales anuales (un promedio de 64.000 euros por grupo) y permite aumentar el número de plazas gratuitas de FP.

Para apoyar la implantación y desarrollo de la oferta de formación profesional en las CC.AA., en los últimos años se han distribuido otros fondos para promover la participación en FP, por ejemplo:

- Alrededor de 1,2 millones de euros para la introducción de la formación profesional dual, y 208,9 millones de euros para el desarrollo de la formación profesional básica; y 1,3 millones de euros para otros programas de formación profesional, en el año 2016,
- Casi 149 millones de euros para la FP básica, y 1,3 millones de euros para otros programas de formación de FP, en 2017.

La LOMCE promueve una mayor autonomía y especialización en los centros educativos siguiendo las recomendaciones de estudios internacionales enfocados a la mejora de la calidad educativa. Cada centro tiene la capacidad de identificar sus fortalezas y las necesidades de su entorno y mejorar su oferta educativa y metodológica: puede realizar proyectos piloto, elaborar nuevos planes de trabajo o formas de organización, aumentar el calendario escolar o el tiempo dedicado a ciertas asignaturas, por ejemplo.

Esta autonomía conlleva a su vez la exigencia de demostrar que los recursos públicos se utilizan de forma eficiente y conducen a una mejora real de los resultados^[78]. Los resultados obtenidos por los centros educativos, en relación con los factores socioeconómicos y socioculturales de su contexto, se publicarán.

[78] A nivel estatal, un plan de evaluación establece indicadores para la recopilación de datos, pero las regiones pueden refinar este plan según sus propias necesidades. Los resultados son evaluados por los propios centros, los servicios de inspección, las autoridades educativas regionales y el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE).

Los proveedores de formación en el ámbito de la formación profesional para el empleo pueden solicitar financiación (mediante incentivos o subvenciones, en función del tipo de iniciativa) para llevar a cabo acciones de formación en las convocatorias regionales o estatales que se publican anualmente. Desde la Ley 30/2015, sólo los proveedores de formación^[79] están autorizados a solicitar este tipo de ayudas financieras.

La formación se financia en base a módulos de coste por participante y hora de formación y es diferente en función del modo de impartición (presencial o teleformación).

En la última convocatoria de subvenciones a nivel estatal (MEYSS, 2016a), dirigida principalmente a trabajadores empleados (cuya implementación se extiende hasta 2018), las solicitudes de financiación alcanzaron los 189 millones de euros y un total de 702.337 participantes programados (Fundae, 2018c).

Los Centros Nacionales de Referencia (ver 2.6), también programan formación dirigida a trabajadores desempleados, con el objetivo de proporcionarles una capacitación que, debido a los requisitos de equipamiento e instalaciones, no suele ofrecerse por la red habitual de proveedores de formación para el empleo y, por lo tanto, es difícil de encontrar. Estos centros ponen a prueba actividades de formación innovadoras y experimentales basadas en los resultados obtenidos de los estudios del mercado laboral para mejorar la oferta de formación.

4.4. Servicios de información y orientación profesionales

La orientación educativa y profesional es uno de los ámbitos más importantes de mejora de los sistemas de formación profesional en España.

En los últimos años, diferentes reformas (Jefatura del Estado, 2011), que complementan las disposiciones de la Ley 5/2002 de las cualificaciones y

[79] Antes de esta reforma, los interlocutores sociales eran los únicos que tenían derecho a solicitar estas subvenciones, mientras que tras la Ley 30/2015 se estableció un sistema de competencia competitiva entre los centros de formación, excluyendo a los interlocutores sociales como tales. Más información en MEYSS (2015c). *Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral*. <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&id=2.464&idContenido=1.732>

formación profesional, se han dirigido a mejorar los servicios de asesoramiento y orientación profesional, principalmente mediante (a) el desarrollo de un sistema integrado de información y orientación; (b) el establecimiento de una red estatal para garantizar el acceso a la información y la orientación profesional para todos los ciudadanos, incluidos los servicios especializados para empresas y trabajadores autónomos; (c) el desarrollo de una plataforma informática integrada sobre orientación profesional vinculada a la red Euroguidance; y (d) la coordinación y seguimiento de los servicios de orientación, alineados con las políticas nacionales de educación, empleo e inclusión social. Desde entonces, se han producido nuevos avances.

La reforma educativa (Ley 8/2013, LOMCE), mantiene en términos generales la orientación educativa y profesional en los mismos términos que la Ley de educación de 2006 (LOE). Sin embargo, incluye nuevos aspectos relacionados con la educación secundaria obligatoria:

- En el acceso a la FP básica se debe tener en cuenta la propuesta (Informe del consejo orientador) del equipo docente a los padres, madres o tutores al finalizar la educación secundaria obligatoria.
- Informe sobre el grado de consecución de los objetivos y de adquisición de las competencias correspondientes, así como una propuesta para una trayectoria profesional.
- Atención especial a la orientación en los nuevos programas de FP Básica.

La legislación educativa asigna la responsabilidad inmediata de la orientación a los docentes como parte del proceso general de educación y formación del alumnado. Además, los centros educativos públicos ofrecen servicios de orientación profesional para estudiantes y padres.

Para apoyar y ampliar los servicios de orientación en los centros educativos, las autoridades autonómicas han lanzado estrategias y recursos variados adaptados a las necesidades específicas que surgen de su propio mercado laboral^[80].

[80] Ejemplo, Región de Murcia. *Llegarás alto. Formación pasional*. <http://www.llegarasalto.com/formacionpasional/>

Por su parte, el Ministerio de Educación ha estado desarrollando y ampliando una serie de acciones, como una nueva organización estatal de información y servicios de orientación profesional; creación y mantenimiento de plataformas digitales de información y orientación profesional y otros proyectos vinculados a la difusión de la formación y orientación profesional^[81].

El Servicio para la Internacionalización de la Educación (SEPIE), como agencia nacional española de educación y formación Erasmus+, también facilita los servicios de información para promover oportunidades de aprendizaje en el extranjero.

En el contexto de las administraciones laborales, la cartera común de servicios de empleo (ver la sección 1.3) ofrece servicios de orientación profesional para asesorar a trabajadores desempleados y empleados sobre oportunidades de formación y empleo, así como sobre el reconocimiento y la validación de sus competencias^[82]. Otro paso en su implementación ha sido la publicación de los protocolos y criterios de calidad para la prestación de servicios de orientación (sección 1.3) que deben cumplir todos los servicios públicos de empleo en España.

Estos protocolos tienen por objeto definir y establecer itinerarios personalizados para mejorar la empleabilidad de los trabajadores; desarrollar el espíritu empresarial y apoyar iniciativas empresariales y de empleo por cuenta propia, identificando las habilidades de los trabajadores, su formación y experiencia, intereses, situación familiar y posibles oportunidades profesionales, así como otras variables relevantes. Esta información se utilizará para preparar el perfil de los trabajadores y su clasificación en función de su empleabilidad.

Todos los programas de FPI contienen al menos uno o varios módulos profesionales relacionados con la orientación, las relaciones laborales y el desarrollo de la cultura empresarial, aunque estos temas también se tratan de manera transversal.

[81] MECD. *TodoFP.es: acreditación de competencias*. <http://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html>
MECD. *Formación profesional a distancia*. <http://www.educacionyfp.gob.es/fpadistancia/inicio.html>

[82] Las autoridades laborales también tienen un portal web sobre la validación de las habilidades adquiridas a través de la experiencia laboral (RECEX). SEPE. *Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas*. <https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIndex>

Igualmente, todo el alumnado de FP debe realizar un módulo de prácticas de trabajo que se lleva a cabo en un entorno productivo real. Este módulo les permite obtener experiencia laboral y poner en práctica sus habilidades, así como aprender sobre la organización de los procesos o servicios productivos y las relaciones laborales, guiados por tutores del centro educativo y de la empresa.

Lista de acrónimos y abreviaturas

AET	Abandono escolar temprano
AA. PP.	Administraciones Públicas
BOE	Boletín Oficial del Estado
CAP	Certificado de aptitud profesional
CC.AA.	Comunidades Autónomas
CdP	Certificados de Profesionalidad
CES	Consejo Económico y Social
CGFP	Consejo General de Formación Profesional
CINE	Clasificación Internacional Normalizada de la Educación
CNCP	Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales
CVTS	Continuing Vocational Training Survey [Encuesta de Formación Profesional Continua]
ECVET	European credit system for vocational education and training [Sistema Europeo de Créditos para la Formación Profesional]
EEAE	Estrategia Española de Activación para el Empleo
EQAVET	European Quality Assurance in Vocational Education and Training [Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad en la Educación y Formación Profesionales]
ESO	Educación Secundaria Obligatoria
FP	Formación Profesional
FPC	Formación Profesional Continua
FPI	Formación Profesional Inicial
FSE	Fondo Social Europeo
Fundae	Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
INCUAL	Instituto Nacional de las Cualificaciones
INE	Instituto Nacional de Estadística
INEE	Instituto Nacional de Evaluación Educativa
LOCFP	Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional

LOE	Ley Orgánica de Educación
LOMCE	Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa
MEC	Marco Europeo de Cualificaciones
MECD	Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
MEyFP	Ministerio de Educación y Formación Profesional (nueva denominación a partir de junio 2018)
MEYSS	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
MITRAMISS	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (nueva denominación a partir de junio 2018)
MPnL	Módulo de prácticas no laborales
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
ONG	Organizaciones no gubernamentales
PAE	Políticas activas de empleo
PAPE	Plan Anual de Política de Empleo
PCPI	Programa de Cualificación Profesional Inicial
PIAAC	Programme for the International Assessment of Adult Competencies [Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta]
PIB	Producto Interior Bruto
PIF	Permisos Individuales de Formación
PISA	Programme for International Student Assessment [Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes]
PMT	Políticas del Mercado de trabajo
PNIGJ	Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil
RNCP	Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad
SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal
SEPIE	Servicio Español para la Internacionalización de la Educación
SNGJ	Sistema Nacional de Garantía Juvenil
TIC	Tecnologías de la información y comunicación
UC	Unidad de competencia

Referencias [URLS comprobadas el 7.11.2018]

- Alianza para la FP Dual. *Alianza para la FP Dual*. <https://www.alianzafpdual.es/>
- Cedefop. *Skills Forecast*. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/data-visualisations/skills-forecast>
- Cedefop ReferNet Spain (2013). *Early leaving from vocational education and training: Spain*. Cedefop ReferNet thematic perspectives. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/ReferNet_ES_ESL.pdf
- Cedefop Refernet Spain (2015). *Spain VET in Europe: country report 2014*. Cedefop Refernet VET in Europe country reports. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/spain-vet-europe-country-report-2014>
- Cedefop ReferNet Spain (2017). *Spain: common digital competence framework for teachers*. National news on VET; 24.10.2017. <http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/spain-common-digital-competence-framework-teachers>
- Centro de Referencia Nacional Paterna. *Cursos de formación para formadores*. <http://www.labora.gva.es/es/web/crnfp-paterna/formacion-de-formadores>
- CES (2018). *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2017*. Madrid: CES. http://www.ces.es/documents/10180/5888552/Memoria_Socioeconomica_CES2017.pdf
- CNIE (2018). *Nuevo estudio Eurydice sobre la carrera docente*. CNIE Blog. <http://blog.educalab.es/cnie/2018/03/22/nuevo-estudio-eurydice-sobre-la-carrera-docente-iii/>
- Comisión Europea (2017). *Social Protection Committee annual report 2017: Review of the social protection performance monitor and developments in social protection policies*. Luxembourg: Publications Office. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18528&langId=en>
- Comisión Europea (2018a). *Employment and Social Developments in Europe: Annual Review 2018*. Luxembourg: Publications Office. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19719&langId=en>

- Comisión Europea (2018b). *Youth Guarantee country by country: Spain*. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13661&langId=en>
- Comisión Europea; EACEA; Eurydice (2018). *Teaching careers in Europe: Access, progression and support*. Luxembourg: Publications Office. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/435e941e-1c3b-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-en>
- Comisión Europea. *European Policy Cooperation (ET2020 framework)*. https://ec.europa.eu/education/policies/european-policy-cooperation/et2020-framework_en
- Consejo de Europa. *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment (CEFR)*. <https://www.coe.int/en/web/portfolio/the-common-european-framework-of-reference-for-languages-learning-teaching-assessment-cefr->
- Consejo Escolar del Estado (2018). *Informe 2018 sobre el estado del sistema educativo. Curso 2016-2017*. Madrid: MECD. <http://ntic.educacion.es/cee/informe2018/i18cee-informe.pdf>
- Consejo Escolar del Estado. *Informes anuales sobre el estado del sistema educativo*. <http://www.educacionyfp.gob.es/educacion/mc/cee/publicaciones/informes-del-sistema-educativo.html>
- Eurostat (2019a). *Access to microdata. Continuing Vocational Training Survey (CVTS)*. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/continuing-vocational-training-survey>
- Eurostat (2019b). *Enterprises providing training by type of training and size class - % of all enterprises [trng_cvt_01s]*. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvt_01s&lang=en
- Eurostat (2019c). *Life expectancy at birth by sex [tps00205]*. <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.o?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tps00205&language=en>
- Eurostat (2019d). *Long-term unemployment (12 months or more) as a percentage of the total unemployment, by sex, age and citizenship (%) [lfsa_upgan]*. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_upgan&lang=en

- Eurostat (2019e). *Part-time employment and temporary contracts - annual data* [lfsi_pt_a]. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_pt_a&lang=en
- Eurostat (2019f). *Participants in CVT courses by sex and size class - % of persons employed in all enterprises* [trng_cvt_12s]. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvt_12s&lang=en
- Eurostat (2019g). *Real GDP growth rate - volume. Percentage change on previous year* (tec00115). <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tec00115&language=en>
- Eurostat (2019h). *Total fertility rate* [tps00199]. <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&pcode=tps00199&language=en>
- Eurostat (2019i). *Unemployment by sex and age - annual average* [une_rt_a]. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en
- Eurydice. *National Education Systems: Spain: Secondary and Post-Secondary Non-Tertiary Education*. https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/secondary-and-post-secondary-non-tertiary-education-43_en
- Fundae (2018a). *Cedefop opinion survey on vocational education and training in Europe: Spain*. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2018/opinion_survey_VET_Spain_Cedefop_ReferNet.pdf
- Fundae (2018b). *Evaluación de la calidad de los formadores del sistema de formación profesional para el empleo*. <https://www.fundae.es/Recursos%20digitales/Publicaciones/Documentos%20e%20Informes/Evaluaci%C3%B3n%20de%20la%20calidad%20de%20los%20formadores.pdf>
- Fundae (2018c). *Formación para el empleo: balance de situación 2017*. <https://www.fundae.es/Observatorio/Documents/Estad%C3%ADstica/Balance%20de%20situaci%C3%B3n%202017.pdf>
- Fundae (2018d). *Formadores, punto fuerte en la formación profesional para el empleo*. <https://blog.fundae.es/2018/03/21/formadores-punto-fuerte-formacion-para-el-empleo/>

- Fundae. *Comisiones paritarias sectoriales*. <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Queson.aspx>
- Fundae. *Especialidades formativas 2016*. <https://www.fundae.es/Recursos%20digitales/Pages/Especialidades-formativas.aspx>
- Fundae. *Guías y cuestionarios*. <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Instrumentos.aspx>
- Fundae. *Informes*. <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Calidad-de-la-Evaluaci%C3%B3n.aspx>
- Fundae. *Web corporativa*. <https://www.fundae.es>
- Fundación Atresmedia; Fundación Mapfre; IESE Business School (2018). *Reflexiones sobre la formación profesional de grado medio y superior en España*. https://www.fundacionmapfre.org/fundacion/es_es/images/informe-completo-descubre-fp_tcm1069-450248.pdf
- INCUAL. *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*. <http://incual.mecd.es/bdc>
- INCUAL. *El Observatorio Profesional. Objetivos y funciones*. <http://incual.mecd.es/observatorio-objetivos-y-funciones>
- INE (2016). *Proyecciones de población 2018*. Nota de prensa; 10.10.2018. https://www.ine.es/prensa/pp_2018_2068.pdf
- INE (2018a). *Contabilidad Nacional Trimestral de España. Base 2010 Primer trimestre de 2018*. Nota de Prensa; 31.05.18. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4214/cntr0118.pdf>
- INE (2018b). *Encuesta de Población Activa (EPA) Primer trimestre de 2018*. Nota de Prensa; 26.04.2018. <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0118.pdf>
- INE (2018c). *Encuesta sobre la participación de la población adulta en actividades de aprendizaje 2016*. Nota de prensa; 30.11.2017. http://www.ine.es/prensa/eada_2016.pdf
- INE (2018d). *España en Cifras*. Madrid: INE. https://www.ine.es/prodyser/espa_cifras/2018/files/assets/common/downloads/publication.pdf
- INEE (2017). *Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2017. Informe español*. Madrid: MECD. <https://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/2017/panorama-de-la-educacion-2017-def-12-09-2017red.pdf?documentId=0901e72b8263e12d>

INEE. *Instituto Nacional de Evaluación Educativa*. <http://www.educacionyfp.gob.es/inee/portada.html>

INJUVE (2017). *Aprobado el nuevo sistema de reconocimiento de la educación no formal*. <http://www.injuve.es/empleo/noticia/aprobado-el-nuevo-sistema-de-reconocimiento-de-la-educacion-no-formal>

INTEF (2017). *Marco Común de Competencia Digital Docente*. http://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf

Jefatura del Estado (2002). *Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional*. *Boletín Oficial del Estado*, No 147, 20.6.2002, pp. 22437-22442. <https://www.boe.es/boe/dias/2002/06/20/pdfs/A22437-22442.pdf>

Jefatura del Estado (2006). *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. *Boletín Oficial del Estado*, No 106, 4.5.2006, pp. 17158-17207. <https://www.boe.es/boe/dias/2006/05/04/pdfs/A17158-17207.pdf>

Jefatura del Estado (2011). *Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible*. *Boletín Oficial del Estado*, No 55, 5.3.2011, pp. 25033-25235. <http://www.boe.es/boe/dias/2011/03/05/pdfs/BOE-A-2011-4117.pdf>

Jefatura del Estado (2012). *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. *Boletín Oficial del Estado*, No 36, 11.2.2012, pp. 12483-12546. <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Jefatura del Estado (2013). *Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa*. *Boletín Oficial del Estado*, No 295, 10.12.2013, pp. 97858-97921. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/12/10/pdfs/BOE-A-2013-12886.pdf>

Jefatura del Estado (2015). *Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral*. *Boletín Oficial del Estado*, No 217, 10.9.2015, pp. 79779-79823. <https://www.boe.es/boe/dias/2015/09/10/pdfs/BOE-A-2015-9734.pdf>

Jefatura del Estado (2016a). *Real Decreto-ley 5/2016, de 9 de diciembre, de medidas urgentes para la ampliación del calendario de implantación de la*

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa. *Boletín Oficial del Estado*, No 298, 10.12.2016, pp. 86168–86174. <https://www.boe.es/boe/dias/2016/12/10/pdfs/BOE-A-2016-11733.pdf>

Jefatura del Estado (2016b). Real Decreto-ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. *Boletín Oficial del Estado*, No 310, 24.12.2016, pp. 90342–90353. <https://www.boe.es/boe/dias/2016/12/24/pdfs/BOE-A-2016-12266.pdf>

MECD (2015). *Plan Estratégico de aprendizaje a lo largo de la vida*. <http://www.mecd.gob.es/dms/mecd/educacion-mecd/areas-educacion/sistema-educativo/estudios-sistemas-educativos/espanol/especificos/estrategia-competencias-ocde/documentacion/Plan-estrat-gico-de-aprendizaje-a-lo-largo-de-la-vida.pdf>

MECD (2017a). *Estadística del Gasto público en educación. Resultados definitivos año 2015*. Nota; 10.10.2017.

MECD (2017b). *Méndez de Vigo destaca el incremento de la partida de becas para alcanzar los 1.523 millones de euros*. <http://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2017/05/20170531-becas.html>

MECD (2018a). *Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2018*. Madrid: MECD. <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2015-16.html>

MECD (2018b). *Estadística del gasto público en educación: resultados provisionales año 2016*.

MECD (2018c). *Las partidas para becas y ayudas al estudio en 2018 ascienden a 1.575 millones de euros, 52 millones de euros más que en el año 2017*. <http://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2018/04/20180403-becas.html>

MECD. *Aprende a lo largo de la vida. Formación profesional*. <https://aprendealolargodelavida.educacionyfp.gob.es/>

MECD. *Aula Mentor*. <http://www.aulamentor.es/es/conocenos>

MECD. *Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral. Año 2005*. <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/mercado-laboral/transicion/encuesta-2005.html>

- MECD. *Formación profesional a distancia*. <http://www.educacionyfp.gob.es/fpadistancia/inicio.html>
- MECD. *TodoFP. Acreditación de competencias*. <http://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html>
- MECD. *TodoFP. Decide tu itinerario*. <http://www.todofp.es/decide/>
- MECD. *TodoFP.es. Emprendimiento en formación profesional*. <http://www.todofp.es/todofp/profesores/formacion-innovacion/emprendimiento-en-fp.html>
- MECD. *TodoFP.es. Innovación en las CCAA* <http://www.todofp.es/todofp/profesores/formacion-innovacion/innovacion-en-la-fp/innovacion-ccaa.html>
- MECD. *TodoFP.es. La innovación en la formación profesional*. <http://www.todofp.es/todofp/profesores/formacion-innovacion/innovacion-en-la-fp.html>
- MECD. *TodoFP.es. Nuevos títulos (LOE): borradores*. <http://www.todofp.es/todofp/que-como-y-donde-estudiar/que-estudiar/nuevos-titulos/borradores.html>
- MECD. *TodoFP.es. Qué, cómo y dónde estudiar*. <http://www.todofp.es/que-como-y-donde-estudiar.html>
- MECD. *TodoFP. Suplementos Europass a los Títulos de FP (LOE)*. <http://www.todofp.es/orientacion-profesional/itinerarios-formativos-profesionales/movilidad/que-es-el-suplemento-europass/titulos-loe.html>
- MEYSS (2008). Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad. *Boletín Oficial del Estado*, No 27, 31.1.2018, pp. 5682-5698. <https://www.boe.es/boe/dias/2008/01/31/pdfs/A05682-05698.pdf>
- MEYSS (2010). Resolución de 12 de marzo de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para la inclusión de nuevas especialidades en el fichero de especialidades formativas. *Boletín Oficial del Estado*, No 72, 24.3.2010, pp. 28377-28389. <https://www.boe.es/boe/dias/2010/03/24/pdfs/BOE-A-2010-4850.pdf>
- MEYSS (2013a). Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de

profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación. *Boletín Oficial del Estado*, No 249, 17.10.2013, pp. 84275-84536. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/10/17/pdfs/BOE-A-2013-10861.pdf>

MEYSS (2013b). Real Decreto 189/2013, de 15 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación. *Boletín Oficial del Estado*, No 69, 21.3.2013, pp. 22411-22434. <https://www.boe.es/boe/dias/2013/03/21/pdfs/BOE-A-2013-3092.pdf>

MEYSS (2013c). *Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil*. http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/plannacionalgarantiajuvenil_es.pdf

MEYSS (2014). Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje. *Boletín Oficial del Estado*, No 10, 11.1.2014, pp. 1560- 1568. <https://www.boe.es/boe/dias/2014/01/11/pdfs/BOE-A-2014-317.pdf>

MEYSS (2015a). Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje. *Boletín Oficial del Estado*, No 21, 24.1.2015, pp. 5212-5216. <http://www.boe.es/boe/dias/2015/01/24/pdfs/BOE-A-2015-599.pdf>

MEYSS (2015b). Real Decreto 7/2015, de 16 de enero, por el que se aprueba la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, No 31, 5.2.2015, pp. 9422-9435. <http://www.boe.es/boe/dias/2015/02/05/pdfs/BOE-A-2015-1056.pdf>

MEYSS (2015c). *Reforma del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral*. <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/downloadFile.do?tipo=documento&id=2.464&idContenido=1.732>

MEYSS (2015d). Resolución de 29 de julio de 2015, de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se amplía el ámbito de aplicación del

- Sistema Nacional de Garantía Juvenil. *Boletín Oficial del Estado*, No 181, 30.7.2015, pp. 65428. <https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/30/pdfs/BOE-A-2015-8554.pdf>
- MEYSS (2015e). Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, No 255, 24.10.2015, pp. 100309-100336. <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11431.pdf>
- MEYSS (2016a). Extracto de la Resolución de 17 de agosto de 2016, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria del año 2016 para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados. *Boletín Oficial del Estado*, No 205, 25.8.2016, pp. 48856- 48857. <https://www.boe.es/boe/dias/2016/08/25/pdfs/BOE-B-2016-39255.pdf>
- MEYSS (2016b). *El Gobierno aprueba el Plan Anual de Política de Empleo 2016*. Nota de prensa; 5.8.2016. <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/2872>
- MEYSS (2017a). Orden ESS/668/2017, de 13 de julio, por la que se designa al Servicio Público de Empleo Estatal como organismo competente en materia de gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. *Boletín Oficial del Estado*, No 168, 15.7.2017, pp. 62232. <https://www.boe.es/boe/dias/2017/07/15/pdfs/BOE-A-2017-8340.pdf>
- MEYSS (2017b). Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla 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. *Boletín Oficial del Estado*, No 159, 5.7.2017, pp. 56864-56899. <https://www.boe.es/boe/dias/2017/07/05/pdfs/BOE-A-2017-7769.pdf>
- MEYSS (2017c). Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020. *Boletín Oficial del Estado*, No 305, 16.12.2017, pp. 124186-124217. <https://www.boe.es/boe/dias/2017/12/16/pdfs/BOE-A-2017-14858.pdf>
- MEYSS (2017d). *Se suscriben doce convenios de colaboración entre el SEPE, el Ministerio de Educación, y once CCAA para realizar acciones de Formación*

Profesional. Nota de prensa; 22.9.2017. <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3135>

MEYSS (2018a). Extracto de la Resolución de 11 de mayo de 2018, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2018, de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas. *Boletín Oficial del Estado*, No 128, 26.5.2018, pp. 37158-37161. <https://www.boe.es/boe/dias/2018/05/26/pdfs/BOE-B-2018-29245.pdf>

MEYSS (2018b). Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. *Boletín Oficial del Estado*, No 91, 14.4.2018, pp. 38976-39087. <http://www.boe.es/boe/dias/2018/04/14/pdfs/BOE-A-2018-5106.pdf>

MEYSS (2018c). *Seguimiento de indicadores de empleo de la Estrategia Europa 2020. Junio 2018*. Madrid: MEYSS. http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/pnr/observatorio/numeros/2018/junio/observatorio.pdf

MEYSS (n.d.). *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016: resumen ejecutivo*. http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/rse/documentos/eeej/EEEJ_Resumen_Ejecutivo.pdf

Mingorance-Arnaiz, A.C.; Pampillón, R. (2016). La situación de los sectores económicos: retos y oportunidades. *Revista Economistas*, No 146/147, pp. 27-34.

Ministerio de Energía, Turismo y Agenda Digital (2018). Extracto de la Resolución de 10 de abril de 2018 de la Dirección General de la entidad pública empresarial Red.es M.P. por la que se convocan las ayudas del programa de formación dirigido a personas trabajadoras prioritariamente ocupadas, para la adquisición y mejora de competencias en el ámbito de la transformación y de la economía digital. *Boletín Oficial del Estado*, No 98,

23.4.2018, pp. 30786-30787. <https://boe.es/boe/dias/2018/04/23/pdfs/BOE-B-2018-23694.pdf>

Ministerio de la Presidencia (2008a). Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la formación profesional. *Boletín Oficial del Estado*, No 48, 25.02.2008, pp. 11069-11072. <https://www.boe.es/boe/dias/2008/02/25/pdfs/A11069-11072.pdf>

Ministerio de la Presidencia (2008b). Real Decreto 1837/2008, de 8 de noviembre, por el que se incorporan al ordenamiento jurídico español la Directiva 2005/36/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, y la Directiva 2006/100/CE, del Consejo, de 20 de noviembre de 2006, relativas al reconocimiento de cualificaciones profesionales, así como a determinados aspectos del ejercicio de la profesión de abogado. *Boletín Oficial del Estado*, No 280, 20.11.2008, pp. 46185- 46320. <https://www.boe.es/boe/dias/2008/11/20/pdfs/A46185-46320.pdf>

Ministerio de la Presidencia (2009). Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. *Boletín Oficial del Estado*, No 205, 25.8.2009, pp. 72704-72727. <https://www.boe.es/boe/dias/2009/08/25/pdfs/BOE-A-2009-13781.pdf>

Ministerio de la Presidencia (2012). Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. *Boletín Oficial del Estado*, No 270, 9.9.2012, pp. 78348-78365. <https://www.boe.es/boe/dias/2012/11/09/pdfs/BOE-A-2012-13846.pdf>

Ministerio de la Presidencia (2017). Resolución de 10 de mayo de 2017, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio de colaboración entre la Seguridad Social y el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, sobre intercambio recíproco de información. *Boletín Oficial del Estado*, 19.05.2017, No 119, pp. 41406-41413. <https://www.boe.es/boe/dias/2017/05/19/pdfs/BOE-A-2017-5581.pdf>

OCDE (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First results from the survey of adult skills*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264204256-en>

- OCDE (2017). *Education at a glance 2017: OECD indicators*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/eag-2017-en>
- OCDE (2018). *Getting skills right: Spain*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264282346-en>
- Principado de Asturias. *Estancias formativas en empresas profesorado FP, artísticas y deportivas*. <http://www.educastur.es/-/estancias-de-formacion-en-empresas>
- Región de Murcia. *Llegarás alto. Formación pasional*. <http://www.llegarasalto.com/formacionpasional/>
- SEPE (2015). *Spain VET in Europe: country report 2014*. Cedefop Refernet VET in Europe country reports. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/country-reports/spain-vet-europe-country-report-2014>
- SEPE (2016). *Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Spain*. Cedefop ReferNet thematic perspectives series. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_ES_TT.pdf
- SEPE (2018). *Informe anual 2017*. Madrid: SEPE. https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_sobre_el_sepe/informe_anual_2017.pdf
- SEPE (2019a). *Formación profesional dual - Contrato para la formación y el Aprendizaje*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/formacion-profesional-dual-contrato-para-la-formacion-y-el-aprendizaje.html>
- SEPE (2019b). *El Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/observatorio-ocupaciones.html>
- SEPE. *Búsqueda de Centros Entidades de formación*. <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/InicioBusquedaTipoCentro.do>
- SEPE. *Buscador de especialidades formativas*. <https://sede.sepe.gob.es/especialidadesformativas/RXBuscadorEFRED/EntradaBuscadorEspecialidades.do>

SEPE. *Datos de inscripción en el Sistema de Garantía Juvenil*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/encontrar-trabajo/Garantia-Juvenil/estadisticas-garantia-juvenil>

SEPE. *Guías de aprendizaje y evaluación de los certificados de profesionalidad para formadores*.
<https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad/guias-aprendizaje.html>

SEPE. *Reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas*. <https://sede.sepe.gob.es/portalsedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=recexIndex>

SEPE. *Suplementos Europass de los certificados de profesionalidad*. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certificados-profesionalidad/suplementoseuropass.html>

Skills Panorama (2017). *Skills anticipation in Spain*. Analytical highlights series.
https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-spain

Anexo 1 - Familias Profesionales en el CNCP

Código	Familia profesional
ADG	Administración y gestión
AFD	Actividades físicas y deportivas
AGA	Agraria
ARG	Artes gráficas
ART	Artes y artesanías
COM	Comercio y marketing
EOC	Edificación y obra civil
ELE	Electricidad y electrónica
ENA	Energía y agua
FME	Fabricación mecánica
HOT	Hostelería y turismo
IEX	Industrias extractivas
IFC	Informática y comunicaciones
IMA	Instalación y mantenimiento
IMP	Imagen personal
IMS	Imagen y sonido
INA	Industrias alimentarias
MAM	Madera, mueble y corcho
MAP	Marítimo pesquera
QUI	Química
SAN	Sanidad
SEA	Seguridad y medio ambiente
SSC	Servicios socioculturales y a la comunidad
TCP	Textil, confección y piel
TMV	Transporte y mantenimiento de vehículos
VIC	Vidrio y cerámica

Fuente: INCUAL (n.d). *Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales y Formación Profesional*.
https://www.educacion.gob.es/educa/incual/pdf/2/folleto_incual_2015_castellano.pdf
 [accedida el 14.11.2014].

Anexo_T_1 – Perfil nacional (España y UE28) 2007, 2015-17

España	ES				UE28
	2007	2015	2016	2017	2017
Indicadores macroeconómicos (% de crecimiento anual)					
PIB real	3,8	3,4 p	3,3 p	3,1 p	2,5
Empleo total	3,3	2,7 p	2,5 p	2,6 p	1,6
Productividad laboral	0,5	0,7 p	0,7 p	0,5 p	0,9
Indicadores del mercado laboral - Total					
Población total (000)	44.785	46.450	46.440	46.528	511.523 bp
Población de 15 a 64 años (000).	30.852	30.808	30.721	30.700	332.389 bp
Empleo total (000)	20.580	17.866	18.342	18.825	227.631
Tasa de empleo (% población de 15 a 64 años)	65,8	57,8	59,5	61,1	67,7
Trabajadores por cuenta propia (% de empleo total)	16,4	16,7	16,5	16	14,5
Empleo a tiempo parcial (% empleo total)	11,4	15,6	15,1	14,9	19,4
Empleo temporal (% empleo total)	24,4	19,9	20,6	20,9	11,3
Tasa de actividad (% población de 15 a 64 años)	71,8	74,3	74,2	73,9	73,4
Desempleo total (000)	1.846	5.056	4.481	3.917	18.776
Tasa de desempleo (% mano de obra)	8,2	22,1	19,6	17,2	7,6
Tasa de desempleo juvenil (% fuerza laboral 15-24)	18,1	48,3	44,4	38,6	16,8
Tasa de desempleo de larga duración (% mano de obra)	1,7	11,4	9,5	7,7	3,4
Proporción del desempleo de larga duración (% del desempleo total)	20,4	51,6	48,4	44,5	44,7
Tasa de desempleo juvenil (% población entre 15 y 24 años)	8,7	16,8	14,7	12,9	7
Tasa de empleo para trabajadores poco cualificados 25-64 (CINE 0-2)	60,6	51,6	53,9	55,5	55,6
Tasa de empleo para trabajadores con cualificaciones intermedias 25-64 (CINE 3-4)	76,6	67,7	69,2	70,2	75,7
Tasa de empleo para personas con cualificaciones superiores 25-64 (CINE 5-8)	84,7	78,5	79,8	80,9	85,3
Tasa de empleo (nacionales de 15-64 años)	65,3	58,3	59,9	61,4	68,1
Indicadores del mercado laboral - Hombres					
Tasa de empleo (% población de 15 a 64 años)	76,1	62,9	64,8	66,5	73
Trabajadores por cuenta propia (% de empleo total)	19,7	20,6	20,1	19,7	18,2
Empleo a tiempo parcial (% empleo total)	3,9	7,8	7,6	7,2	8,8

España	ES				UE28
	2007	2015	2016	2017	2017
Empleo temporal (% empleo total)	24,4	19,9	20,6	20,9	11,3
Tasa de actividad (% población de 15 a 64 años)	81,4	79,5	79,2	78,9	78,9
Tasa de desempleo (% mano de obra)	6,4	20,8	18,1	15,7	7,4
Tasa de desempleo juvenil (% fuerza laboral 15-24)	15,2	48,6	44	39,5	17,4
Tasa de desempleo a largo plazo (% mano de obra)	1,1	10,5	8,4	6,7	3,3
Proporción del desempleo de larga duración (% del desempleo total)	17,4	50,4	46,1	42,5	45,1
Tasa de desempleo juvenil (% población entre 15 y 24 años)	7,9	17,6	15,3	13,9	7,7
Tasa de empleo para trabajadores poco cualificados 25-64 (CINE 0-2)	77,4	60,5	63,1	65,1	66,3
Tasa de empleo para trabajadores con cualificaciones intermedias 25-64 (CINE 3-4)	85,4	73,9	75,9	77	81,6
Tasa de empleo para personas con cualificaciones superiores 25-64 (CINE 5-8)	89,2	82,4	83,5	85	89,2
Tasa de empleo (nacionales de 15-64 años)	75,8	63,4	64,9	66,6	73,1
Indicadores del mercado laboral - Femenino					
Tasa de empleo (% población de 15 a 64 años)	55,3	52,7	54,3	55,7	62,5
Trabajadores por cuenta propia (% de empleo total)	11,8	12,1	12,1	11,6	10,2
Empleo a tiempo parcial (% empleo total)	22,1	25,1	24,1	24,1	31,7
Empleo temporal (% empleo total)	28,6	22,1	23,2	24,3	13,2
Tasa de actividad (% población de 15 a 64 años)	61,9	69	69,2	68,8	67,9
Tasa de desempleo (% mano de obra)	10,7	23,6	21,4	19	7,9
Tasa de desempleo juvenil (% fuerza laboral 15-24)	21,7	48	44,9	37,4	16,1
Tasa de desempleo a largo plazo (% mano de obra)	2,4	12,4	10,8	8,8	3,5
Proporción del desempleo de larga duración (% del desempleo total)	22,8	52,8	50,6	46,4	44,3
Tasa de desempleo juvenil (% población entre 15 y 24 años)	9,4	15,9	14	11,8	6,3
Tasa de empleo para trabajadores poco cualificados 25-64 (CINE 0-2)	43,2	41,7	43,5	44,7	44,9
Tasa de empleo para trabajadores con cualificaciones intermedias 25-64 (CINE 3-4)	67,2	61,3	62,5	63,4	69,3
Tasa de empleo para personas con cualificaciones superiores 25-64 (CINE 5-8)	80,4	75,2	76,7	77,5	82
Tasa de empleo (nacionales de 15-64 años)	54,6	53,1	54,8	56,2	63,2
Indicadores sociales - Todos					
En riesgo de pobreza o exclusión (% de la población total)	23,3	28,6	27,9		
En riesgo de pobreza (% de la población total)	19,7	22,1	22,3		
Coeficiente GINI	31,9	34,6	34,5		

España	ES				UE28
	2007	2015	2016	2017	2017
Abandono prematuro de la educación y la formación (% de la población de 18 a 24 años)	30,8	20	19	18,3	10,6
NEET: jóvenes sin empleo, educación o formación (% de la población total de 15 a 24 años de edad)	12	15,6	14,6	13,3	10,9
Indicadores sociales - Hombres					
En riesgo de pobreza o exclusión (% de la población masculina)	21,9	29	28		
En riesgo de pobreza (% de la población masculina)	18,6	22,5	22,6		
Esperanza de vida al nacer (años)	77,9	80,1	80,5		
Vida sana años al nacer (años) - hombres	63,5	63,9	65,9		
Abandono prematuro de la educación y la formación (% de hombres de 18 a 24 años de edad)	36,6	24	22,7	21,8	12,1
NEET: jóvenes sin empleo, educación o formación (% de hombres de 15 a 24 años de edad)	10,4	16,4	15,1	13,8	10,7
Indicadores sociales - Mujeres					
En riesgo de pobreza o exclusión (% de la población femenina)	24,6	28,3	27,9		
En riesgo de pobreza (% de la población femenina)	20,8	21,8	22,1		
Esperanza de vida al nacer (años)	84,4	85,8	86,3		
Vida sana años al nacer (años) - mujeres	63,2	64,1	66,5		
Tasa de fertilidad (número de hijos por mujer)	1,38	1,33	1,34		
Abandono prematuro de la educación y la formación (% de mujeres de 18 a 24 años de edad)	24,7	15,8	15,1	14,5	8,9
NEET: jóvenes sin empleo, educación o formación (% de mujeres de 15 a 24 años de edad)	13,7	14,9	14,1	12,8	11,2
Indicadores sociales - Niños (0-17)					
Riesgo de pobreza o exclusión de niños (% de personas de 0 a 17 años)	28,6	34,4	32,9		
En riesgo de pobreza (% de la población infantil)	26,2	29,6	29,7		

NE: Indicadores disponibles:

b	ruptura en series	e	estimado
n	no significativo	c	confidencial
f	pronóstico	p	provisional
d	definición difiere, vea los metadatos	i	vea los metadatos (eliminados)
r	revisado		

Fuente: Elaborado por las autoras a partir de Empleo y Desarrollos Sociales en Europa. Revisión anual 2018 y datos del INE.

Anexo_T_2 – Tasas de actividad juvenil, empleo y desempleo (datos en miles) – España

	2007	2016	2017	Variación		Variación		Proporción sobre el total (16 y más años)	
	IV trim.	IV trim.	IV trim.	IVT 2017 / IVT 2016		IVT 2017 / IVT 2007		IVT. 2017	IVT. 2007
				Abs.	%	Abs.	%		
TOTAL 16-24 años	4.673,00	3.999,00	4.032,20
ACTIVOS	2.407,50	1.430,50	1.489,80	59,3	4,15	-917,7	-38,12	6,54	10,62
OCUPADOS	1.958,20	816,50	931,70	115,2	14,11	-1.026,50	-52,42	4,9	9,45
PARADOS	449,30	613,90	558,20	-55,7	-9,07	108,9	24,24	14,82	23,14
INACTIVOS	2.265,50	2.568,50	2.542,40	-26,1	-1,02	276,9	12,22	15,94	14,67
TOTAL 16-29 años	8.344,70	6.496,10	6.519,00
ACTIVOS	5.581,20	3.553,70	3.591,50	37,8	1,06	-1.989,70	-35,65	15,78	24,63
OCUPADOS	4.820,20	2.429,00	2.577,20	148,2	6,1	-2.243,00	-46,53	13,57	23,27
PARADOS	761,00	1.124,60	1.014,40	-110,2	-9,8	253,4	33,30	26,93	39,19
INACTIVOS	2.763,50	2.942,40	2.927,50	-14,9	-0,51	164	5,93	18,35	17,90

Fuente: MEYSS, Informe Jóvenes y Mercado de Trabajo, marzo 2018.
http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/jovenes/numeros/2018/Marzo_2018.

Anexo_T_3 – Tasas de empleo y paro por sexo en España y UE, 2017

			Variación (en puntos)		
Tasas		2017	2016-17	2015-17	2008-17
Tasas de empleo, 15-64 años					
Mujeres	UE-28	62,5	1,1	2,1	3,6
	ES	55,7	1,4	3,0	0,3
Hombres	UE-28	73,0	1,1	2,1	0,3
	ES	66,5	1,7	3,6	-6,8
Tasas de paro 15-64 años					
Mujeres	UE-28	7,9	-0,9	-1,6	0,4
	ES	19,0	-2,4	-4,6	6,2
Hombres	UE-28	7,4	-1,0	-1,9	0,8
	ES	15,7	-2,4	-5,1	5,6

Fuente: Preparado por las autoras con datos de Eurostat, Empleo y actividad por sexo y edad - datos anuales [lfsi_emp_a] y Desempleo por sexo y edad - promedio anual [une_rt_a]. Últimas actualizaciones 23.04.18 y 31.05.18 respectivamente. Extraídos ambos en 15.06.18

Anexo_T_4 – Evolución de la dotación financiera del PAPE (millones de euros y %)

Ejes	Presupuestos generales del estado 2018 (2017 prorrogado)	PGE 2017	PGE 2016	PGE 2015	% 2017	% Var
1. Orientación	480,38	480,38	415,27	250,96	8,62	15,70
2. Formación	2.258,79	2.258,79	2.181,21	2.059,69	40,52	3,60
3. Oportunidades de empleo	2.503,97	2.461,37	2.251,84	1.996,87	44,15	9,30
4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	0,97	0,97	0,96	0,96	0,02	1,00
5. Emprendimiento	27,97	27,97	27,24	27,24	0,50	2,70
6. Mejora del marco institucional	100,00	100,00	100,00	100,00	1,79	0,00
Varios ejes	202,65	245,25	288,87	352,39	4,40	-15,10
Cuotas a organizaciones internacionales	0,28	0,4	0,43	0,03	0,01	-7,00
Total	5.575,00	5.575,12	5 265.81	4 788.15	100.00	5.90

Fuentes: BOE, nº 313, 26.12.2017 Anexo IV;
BOE, nº 210, 31.08.2016, Anexo IV;
BOE, nº 191, 11.08.2015 Anexo IV

Anexo_T_5 – Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de FP por familia profesional- España/1

Familias Profesionales	COD.	Nivel			TOTAL	% Total
		Básico	C. Med.	C. Sup.		
Administración y Gestión	ADG	11.330	51.981	52.444	115.755	15,1%
Sanidad	SAN	-	70.389	41.110	111.499	14,6%
Informática y Comunicaciones	IFC	9.557	30.430	41.140	81.127	10,6%
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	SSC	201	20.913	54.423	75.537	9,9%
Electricidad y Electrónica	ELE	8.549	29.839	21.975	60.363	7,9%
Hostelería y Turismo	HOT	5.740	20.541	21.914	48.195	6,3%
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	TMV	6.178	28.624	10.339	45.141	5,9%
Comercio y Marketing	COM	3.226	14.851	21.546	39.623	5,2%
Imagen Personal	IMP	5.247	19.786	6.588	31.621	4,1%
Actividades Físicas y Deportivas	AFD	-	8.812	19.361	28.173	3,7%
Fabricación Mecánica	FME	4.537	12.142	8.113	24.792	3,2%
Instalación y Mantenimiento	IMA	261	12.481	11.675	24.417	3,2%
Imagen y sonido	IMS	0	3.224	14.135	17.359	2,3%
Agraria	AGA	3.846	7.476	5.929	17.251	2,3%
Química	QUI	-	3.100	7.319	10.419	1,4%
Industrias Alimentarias	INA	273	4.963	2.157	7.393	1,0%
Edificación y Obra Civil	EOC	574	819	4.567	5.960	0,8%
Artes Gráficas	ARG	443	3.298	1.968	5.709	0,7%
Madera, Mueble y corcho	MAM	1.523	2.764	764	5.051	0,7%
Marítimo Pesquera	MAP	9	1.632	1.749	3.390	0,4%
Textil, Confección y Piel	TCP	346	1.259	1.329	2.934	0,4%
Energía y Agua	ENA	0	0	2.402	2.402	0,3%
Seguridad y medio ambiente	SEA	-	87	845	932	0,1%
Vidrio y Cerámica	VIC	69	63	24	156	0,0%
Industrias Extractivas	IEX	-	119	0	119	0,0%
Artes y Artesanías	ART	-	0	104	104	0,0%
Sin distribuir	N/A	-	38	-	38	0,0%
TOTAL		61.909	349.631	353.920	765.460	

Fuente: MECD (2018). Las cifras de la educación en España. Curso 2015/16.
<https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/cifras-educacion-espana/2015-16.html>

Anexo_T_5 – Alumnado matriculado en Ciclos Formativos de FP por familia profesional- España/2



Anexo_T_6 – Gasto Público en Educación 2016 en Euros

TOTAL	Gasto Público (miles de €)		% P.I.B.		% Variación año anterior	
	Incluidos cap. financieros	Excluidos cap. financieros	Incluidos cap. financieros	Excluidos cap. financieros	Incluidos cap. financieros	Excluidos cap. financieros
	47.576.186.	47.186.870.	4,25	4,22	2,1	2,0
Ed. no universitaria	33.632.485	33.432.753	3,01	2,99	3,3	3,0
Ed. Universitaria	9.004.902	8.815.558	0,80	0,79	-1,5	-0,9
Formación Ocupacional	623.027	622.787	0,06	0,06	2,6	2,8
Becas y ayudas totales	1.919.657	1.919.657	0,17	0,17	2,4	2,4
Gasto no distribuido ⁽¹⁾	4.487.000	4.487.000	0,40	0,40	-1,1	-1,1
Partida de ajuste ⁽²⁾	-2.090.884	-2.090.884	-0,19	-0,19	-0,7	-0,7

NE: (1) Cotizaciones sociales imputadas.

(2) Financiación privada incluida en educación universitaria, 1.755,062,8 miles de euros, y becas por exención de precios académicos universidades públicas, 335.821,6 miles de euros.

Fuente: Nota: Estadística del Gasto público en educación. Año 2016

<https://www.mecd.gob.es/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/recursos-economicos/gasto-publico/2016/2016NotaRes.pdf> [Acceso 07.03.2018]

Anexo_T_7 – Participantes en planes de formación gestionados por Fundae 2015-2017 según año de ejecución

	2015 ⁽¹⁾	2015 ⁽¹⁾	2016 ⁽²⁾	2017 ⁽³⁾
Total participantes	168.830	11.554	8.953	9.412
Situación laboral (%)				
Ocupados	72	4	4	8
Parados	28	96	96	92
Género (%)				
Hombres	53	57	56	51
Mujeres	47	43	44	49
Edad (%)				
De 16 a 25	9			
De 26 a 35	29			
De 36 a 45	35			
De 46 a 55	22			
Mayores de 55	5			
De 16 a 19		12	9	9,6
De 20 a 24		47	43	40,8
De 25 a 29		41	48	49,6
Nivel educativo alcanzado				
ISCED 5-8	47	21	25	27,1
ISCED 3-4	24	33	34	35,5
ISCED 0-2	28	43	40	35,6
Modalidad de impartición				
Presencial	50,1	96,6	93,8	76,3
Teleformación	43,9	2,8	6,2	23,7
Mixta	6,0	0,6	-	-
Participantes en AAFF vinculadas CdP (%)	9,5	33,4	43,2	62
Media horas/participante (horas)	102,4	285,0	310,6	398,4
Media coste/participante (€)	773	1.905	2.000	2.057

NE: (1a) Datos de la ejecución en 2015 de los programas de formación para trabajadores ocupados de la convocatoria 2014. Resolución de 19 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2014, de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.
<https://www.boe.es/boe/dias/2014/08/27/pdfs/BOE-A-2014-8955.pdf>

(1b) Datos de la ejecución en 2015 de la convocatoria del Programa Específico para Jóvenes 2014. Resolución de 20 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2014, de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.
<https://www.boe.es/boe/dias/2014/08/29/pdfs/BOE-A-2014-8979.pdf>

(2) Datos de la ejecución en 2016 de la convocatoria del Programas Específicos para Jóvenes 2014 y 2015: Resolución de 20 de agosto de 2014, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2014, de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo.
<https://www.boe.es/boe/dias/2014/08/29/pdfs/BOE-A-2014-8979.pdf>

Resolución de 21 de agosto de 2015, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2015, de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes menores de treinta años.
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/08/29/pdfs/BOE-A-2015-9472.pdf>

Resolución de 24 de agosto de 2015, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2015, de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de mejora de la empleabilidad, la cualificación y la inserción profesional de jóvenes inscritos en el Fichero Nacional de Garantía Juvenil.
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/08/29/pdfs/BOE-A-2015-9473.pdf>

(3) Datos de la ejecución en 2016 de las convocatorias estatales de programas específicos para jóvenes de 2015
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/08/29/pdfs/BOE-A-2015-9472.pdf>
<https://www.boe.es/boe/dias/2015/08/29/pdfs/BOE-A-2015-9473.pdf>

Fuente: Fundae, <https://www.fundae.es/Observatorio/Pages/Balance-de-resultados.aspx>

- Formación de Oferta Estatal dirigida principalmente a ocupados. Año de ejecución 2015
Formación de Oferta Estatal.
 - Programa Específico de Jóvenes menores de 30 años.
Año de ejecución 2015
 - Formación de Oferta Estatal. Programa específico de jóvenes menores de 30 años.
Año de ejecución 2016
- Formación de Oferta Estatal 2017: Programa específico de jóvenes menores de 30 años.
Año de ejecución 2017

Anexo_T_8 – Perfil y características laborales de los trabajadores formados por sus empresas y volumen de formación realizada (2017)

Total participantes	Participantes ⁽¹⁾	%	Promedio horas	Trabajadores	%	Promedio horas	Horas %	Promedio cursos ⁽²⁾
Total	4.017.000	100	15,9	2.626.950	100	24,3	100	1,5
Género								
Hombre	2.246.271	55,9	16,0	1.476.476	56,2	24,3	56,2	1,5
Mujer	1.770.729	44,1	15,8	1.141.237	43,4	24,5	43,8	1,6
Sin datos	-	-	-	9.237	0,4	-	-	-
Años								
16 a 25	221.573	5,5	16,1	164.608	6,3	21,7	5,6	1,3
26 a 35	981.142	24,4	17,3	657.225	25,0	25,8	26,6	1,5
36 a 45	1.479.607	36,8	16,3	930.838	35,4	25,9	37,8	1,6
46 a 55	1.024.825	25,5	14,7	654.322	24,9	23,0	23,6	1,6
Más de 55	308.097	7,7	13,2	214.799	8,2	18,9	6,3	1,4
Sin datos	1.756	0,0	9,9	-	-	-	-	-
Datos múltiples ⁽³⁾	-	-	-	5.158	0,2	-	-	-
Clase de empresa								
De 1 a 9	368.307	9,2	36,8	323.319	12,3	41,9	21,2	1,1
De 10 a 49	610.886	15,2	19,4	467.781	17,8	25,3	18,5	1,3
De 50 a 249	824.739	20,5	14,6	555.092	21,1	21,6	18,8	1,5
Más de 249	2.213.048	55,1	11,9	1.264.588	48,1	20,9	41,4	1,8
Otras situaciones (fusiones o adquisiciones)	20	0,0	35,7	12	0,0	59,5	0,0	1,7
Datos múltiples ⁽³⁾	-	-	-	16.158	0,6	-	-	-
Categoría profesional								
Directivo	147.160	3,7	18,2	75.335	2,9	35,6	4,2	2,0
Mando medio	429.885	10,7	15,7	194.823	7,4	34,6	10,6	2,2
Técnico	869.898	21,7	16,0	470.314	17,9	29,5	21,8	1,8
Trabajador cualificado	1.726.858	43,0	16,4	1.132.251	43,1	25,1	44,5	1,5
Trabaj. con baja cualificación	843.199	21,0	14,4	630.905	24,0	19,2	19,0	1,3
Datos múltiples ⁽³⁾	-	-	-	123.322	4,7	-	-	-

NB: (1) Un participante es un trabajador que realiza una acción formativa. Cada trabajador formado da lugar a tantos participantes como acciones de formativas realiza durante todo el año.

(2) Promedio de acciones formativas realizadas por trabajador en el año.

(3) Trabajadores con más de una situación a lo largo del año.

Source: Fundae, Formación en las empresas. Informe Anual 2017

Anexo_T_9 – Gobernanza y grupos objetivo – Formación para el Empleo – ámbito laboral

Iniciativas de Formación	Modalidad de formación	Entidades Gestoras y colectivo	Presupuesto 2017 (€)	%
Formación de oferta	Planes de formación para ocupados	CC.AA., SEPE y FUNDAE	326.428.310	18,73%
		Ocupados y desempleados		
	Acciones formativas para desempleados	INAP	58.133.170	3,34%
		Empleados Públicos		
Formación de demanda	Formación en empresas	EMPRESAS	632.888.320	36,31%
	Permisos individuales	Ocupados		
Formación en alternancia	Formación teórica de los contratos para la formación	SEPE	90.846.009	5,21%
		Desempleados		
	Programas Empleo - Formación	CC.AA. y SEPE	279.406,50	0,02%
		Desempleados		

Fuente: SEPE (2018). Informe Anual 2017

Anexo_T_10 – Encuesta de formación profesional continua (CVTS)

País	% empresas ⁽¹⁾	% empresas con presupuesto de formación ⁽²⁾	% Participantes ⁽³⁾
UE28	72,6	25	40,8
Bélgica	83,9	35,3	53,9
Bulgaria	42,2	8,1	26,5
Republica checa	90,6	41,9	83,7
Dinamarca	86,6	24,7	34,6
Alemania	77,3	18,5	38,1
Estonia	86,1	21,2	31,9
Irlanda	77,4	27,4	49,7
Grecia	21,7	7,4	18,5
España	86,0	44,8	55,4
Francia	78,9	37,0	48,3
Croacia	55,4	13,1	28,7
Italia	60,2	17,2	45,9
Chipre	69,5	19,7	33,2
Letonia	99,9	8,6	27,2
Lituania	61,6	9,8	25,6
Luxemburgo	77,1	32,0	61,8
Hungría	43,8	9,2	19,4
Malta	61,6	24,1	35,8
Países Bajos	85,0	29,1	41,4
Austria	88,1	31,8	45,4
Polonia	44,7	7,9	37,1
Portugal	75,0	26,2	46,3
Rumania	26,7	7,8	21,3
Eslovenia	84,1	22,1	58,3
Eslovaquia	70,0	20,0	56,8
Finlandia	83,1	29,6	43,8
Suecia	93,1	27,7	52,2
Reino Unido	85,7	31,0	30,4
Noruega	99,1	25,3	54,3

NB: (1) Empresas que ofrecen formación por tipo de formación y tamaño de empresa -% de todas las empresas [trng_cvt_01s]

(2) Empresas con planificación de la FPC por tipo de planificación, tipo de formación proporcionada y tamaño de empresa -% de todas las empresas [trng_cvt_07s]; tener un presupuesto de formación

(3) Participantes en cursos de FPC por sexo y tamaño de empresa -% de personas empleadas en todas las empresas [trng_cvt_12s]

Fuente: Eurostat, Encuesta de formación profesional continua 2015.
Última actualización 11.01.18. Extraído el 30.07.18



 @Refernet_es  @RedRefernetEs

www.refernet.es

Este informe es una breve descripción del sistema de educación y formación profesional en España dentro de una estructura común definida por el Cedefop para todos los países. Fue elaborado dentro del plan de trabajo de ReferNet para 2017 y finalizado en septiembre de ese año. ReferNet es una red cofinanciada por la UE.

La información se presenta según los siguientes temas:

- Factores externos que influyen en VET.
- Brindar VET en una perspectiva de aprendizaje permanente.
- Formación de calificaciones VET.
- Promover la participación en VET.

El año de referencia de este informe es 2017. Informes similares de años anteriores pueden consultarse en:

<http://www.refernet.es/es/Paginas/Actividades.aspx>



www.fundae.es