

MARÍA JESÚS BUDIÑO RODRÍGUEZ\_maria.jesus.budino.rodriguez@xunta.es\_subdirectora xeral de Formación para o Emprego (Dirección Xeral de Emprego e Formación, Consellería de Traballo e Benestar), Xunta de Galicia, España.

ÁNGELES LESTÓN MAYO\_angeles.leston.mayo@xunta.es\_xefa do Servizo de Planificación de Formación para o Emprego (Dirección Xeral de Emprego e Formación, Consellería de Traballo e Benestar), Xunta de Galicia, España.

JESÚS SANJURJO PAZ\_jesus.sanjurjo.paz@xunta.es\_xefe do Servizo de Fiscalización e Contabilidade (Intervención Delegada, Consellería de Traballo e Benestar), Xunta de Galicia, España.

PAZ ANDRADE SUÁREZ\_paz.andrade.suarez@sergas.es\_Técnica Gr-A (Servizo de Saúde Mental e Asistencia a Drogodependencias, SERGAS), Xunta de Galicia, España.

FERNANDO VEIGA AGUIAR\_fernando.veiga.aguiar@xunta.es\_xefe da sección de prevención (Secretaría Xeral de Medio Rural e Montes, Consellería do Medio Rural e do Mar), Xunta de Galicia, España.

# Plan estratéxico para a área de formación para o emprego da Comunidade Autónoma de Galicia

## *Strategic plan for the area of training for working of the Galician Autonomous Community*

**&Resumo:** O obxectivo deste traballo é planificar a actuación da Administración da Comunidade Autónoma de Galicia na área de formación para o emprego con dúas referencias ineludibles, os cambios normativos e a situación económica actual, que implican un aumento das necesidades de cualificación e recualificación profesional, que deben ser atendidas cunha importante minoración dos recursos dispoñibles. Previa á proposta de mellora e á definición dos obxectivos xerais elaborouse o diagnóstico estratéxico a partir do estudo da normativa e da opinión dos actores implicados. Os obxectivos xerais e as liñas de acción propostas atenden as mencionadas necesidades e melloran a eficiencia administrativa e propoñen modalidades de formación que reducen significativamente os custos utilizando as novas tecnoloxías e dando entrada ao financiamento privado.

**&Palabras clave:** plan estratéxico, formación para o emprego, Administración pública, Galicia, certificación profesional

**&Abstract:** The aim of this article is the action plan of the Administration of the region of Galicia in the training for the job with two inescapable references, changes in regulatory matters and the current economic situation, involving higher needs, professional qualification and requalification to meet an important reduction of available resources. Prior to the proposal of improvement and the definition of the general objectives it was elaborated the strategic diagnosis from the study of legislation and the opinion of the actors involved. The general objectives and lines of action proposed meet the above requirements and improve administrative efficiency and propose modalities of training costs significantly stoop using new technologies and giving entrance to private funding.

**&Key words:** action plan, training for employment, public service, Galicia, professional qualification



## I. INTRODUCCIÓN

### Presentación do traballo

O plan estratéxico para a área de formación para o emprego de Galicia establecerá as liñas básicas de actuación da Administración da Comunidade Autónoma galega en materia de formación de oferta, dirixida tanto a traballadores ocupados, para acadar unha maior cualificación profesional, como ao colectivo de desempregados, coa fin de mellorar as súas condicións de acceso ao emprego.

A unidade administrativa con competencias en materia de formación para o emprego en Galicia é a Subdirección Xeral de Formación para o Emprego integrada na Dirección Xeral de Emprego e Formación da Consellería de Traballo e Benestar. Describírase a súa organización e as funcións que ten encomendadas, estableceuse a misión, visión e valores desta organización, para dar a coñecer o seu modelo organizativo, as súas perspectivas de futuro e os principios que rexen as relacións cos usuarios das accións formativas, o cal é fundamental para entender o porqué do desenvolvemento deste plan nun período concreto.

Realizamos un diagnóstico estratéxico, mediante a ferramenta de análise DAFO, onde determinamos os puntos fortes e máis os puntos febles da organización e identificamos as oportunidades e ameazas do contorno no que se desenvolven as accións formativas, o cal facilitou o establecemento dos obxectivos do plan.

A nosa proposta de mellora no ámbito da formación para o emprego de Galicia en materia de formación de oferta vai dirixida á conseguir unha formación de calidade máis accesible aproveitando as novas tecnoloxías, acreditable e cun alto grao de participación dos centros e entidades de formación, para o cal establecemos uns obxectivos onde as liñas de acción están definidas e uns indicadores que nos proporcionarán información sobre o seguimento deste plan e o seu control.

### ¿Por que un plan estratéxico para a área de formación para o emprego?

A dinámica económica anterior ao comezo da crise estivo marcada por unha burbulla no sector inmobiliario de considerables dimensións. Esta burbulla tivo efectos importantes na capacitación profesional dos traballadores tanto polo que respecta ao nivel de formación como ás áreas profesionais nas que se concentra a experiencia e capacitación laboral (baixo nivel xeral de capacitación concentrada no sector da construción).

A formación profesional é un factor fundamental para a recuperación do mercado laboral, que precisa unha mellor adecuación da oferta á demanda de traballo, así como para a recuperación económica, que necesita traballadores capaces de atender unha demanda de forza laboral cualitativamente distinta da que había antes do desencadeamento da crise ou, alternativamente, para crear o seu propio posto de traballo como autónomos ou pequenos empresarios.

O Real decreto lei 3/2011, do 18 de febreiro, de medidas urxentes para a mellora da empregabilidade e a reforma das políticas activas de emprego, e posteriormente, o Real decreto lei 14/2011, do 16 de setembro, de medidas complementarias en materia de políticas de emprego, co obxectivo de favorecer a eficiencia das nosas políticas de emprego, ante a grave situación da economía española, e co fin de contribuír á mellora do mercado de traballo e á maior empregabilidade de quen busca un emprego, levaron a cabo importantes modificacións no principal marco regulador destas políticas constituído pola Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego.

Para conseguir esta reforma resulta esencial a Estratexia española de emprego, que a Lei 56/2003, do 16 de decembro, establece como un instrumento de coordinación do Sistema nacional de emprego.

A Estratexia española de emprego 2012–2014 atinxe ao conxunto de accións e medidas de orientación, emprego e formación dirixidas a mellorar as posibilidades de acceso ao emprego, por conta allea ou propia, das persoas desempregadas, ao mantemento do emprego e á promoción profesional das persoas ocupadas e ao fomento do espírito empresarial e da economía social. Esta estratexia é o marco que permite fixar os obxectivos económicos e de execución, e as accións e medidas de políticas activas de emprego que desde o Sistema nacional de emprego propoñan levar a cabo e que se concretarán, anualmente no Plan anual de política de emprego.

Por outro lado, a Estratexia española de emprego 2012 – 2014 queda enmarcada nas seguintes políticas xerais:

- Estratexia Europa 2020
- Programa nacional de reformas

A Estratexia Europea 2020 dedica á formación dúas das súas 10 directrices:

*Directriz nº 8: Conseguir unha poboación activa cualificada que responda ás necesidades do mercado laboral e promover a aprendizaxe permanente.*

*Directriz nº 9: Mellorar a calidade e os resultados dos sistemas educativos e de formación en todos os niveis e incrementar a participación na ensinanza superior ou equivalente.*

Neste sentido, debe establecerse unha relación de coherencia estratéxica e complementariedade entre a Estratexia Europa 2020, a Estratexia española de emprego e a estratexia autonómica, de maneira que se poña de manifesto a converxencia de certos obxectivos.

O Real decreto lei 1/2011, do 11 de febreiro, de medidas urxentes para promover a transición ao emprego estable e a recualificación profesional das persoas desempregadas, prevé a elaboración do Plan estratéxico dos servizos públicos de emprego, no marco do Sistema nacional de emprego. Coa finalidade de incrementar a calidade e eficacia dos servizos á cidadanía, de lograr a súa universalización, este plan estratéxico configúrase como o documento que:

- Analice as necesidades dos servizos públicos de emprego, atendendo aos compromisos adquiridos na Estratexia española do emprego e ás referencias dos países do noso contorno.
- Identifique os recursos humanos, materiais e tecnolóxicos dos que dispoñen, e indique as medidas de optimización dos servizos e as concrete para un horizonte de 3 anos.
- Revise e propoña medidas necesarias para a mellora dos procedementos de colaboración no seo do Sistema nacional de emprego.
- O artigo 25 da Lei 56/2003, do 16 de decembro, de emprego establece os dez ámbitos de actuación das políticas activas de emprego:

1. Orientación profesional
2. Formación e recualificación
3. Oportunidades de emprego e fomento da contratación
4. Oportunidades de emprego e formación
5. Fomento da igualdade de oportunidades no emprego
6. Oportunidades para colectivos con especiais dificultades
7. Autoemprego e creación de empresas

8. Promoción do desenvolvemento e a actividade económica
9. Fomento da mobilidade
10. Proxectos integrados

Cada ámbito relaciónase con directrices de emprego da Estratexia Europa 2020, e tamén cos obxectivos de política de emprego establecidos na Estratexia de emprego.

Os certificados de profesionalidade constitúense nunha ferramenta máis para cumprir cos requirimentos da Comisión Europea para o novo período e así acadar os graos de preparación profesional que Europa demanda.

No ámbito estatal, a Estratexia de emprendemento e emprego xove 2013-2016 incorpora medidas de choque ou de alto impacto entre as que se atopa a de “estender os programas formativos dirixidos á obtención de certificados de profesionalidade e os programas formativos con compromiso de contratación”. Especialmente, esta medida oríentase a persoas sen formación de cara a mellorar a súa empregabilidade e facilitar o seu acceso ao mercado laboral.

O obxecto do presente traballo vaise cinguir ao ámbito da formación e recualificación.

A continuación imos definir o ámbito de formación e recualificación, relacionar as medidas de referencia para o Sistema nacional de emprego, e acoutar os colectivos prioritarios específicos do ámbito.

#### Definición:

Accións e medidas de aprendizaxe, formación e recualificación ou reciclaxe profesional incluídas nos subsistemas de formación profesional para o emprego que teñen por obxecto impulsar e estender entre as empresas e os traballadores ocupados e desempregados unha formación que responda ás súas necesidades e contribúa ao desenvolvemento dunha economía baseada no coñecemento.

#### Medidas estatais:

Accións e medidas de aplicación para o conxunto do Estado, por parte de comunidades autónomas e o Servizo Público de Emprego Estatal, nos seus respectivos ámbitos competenciais:

- Revisión do modelo de formación profesional para o emprego de acordo co novo marco de desenvolvemento das políticas activas de emprego e do Sistema nacional de cualificacións e Formación Profesional.
- Actuacións tendentes a incrementar o volume de empresas que participan na formación dos seus traballadores.
- Impulso da oferta formativa nas modalidades en liña e mixta (combinada co a presencial).
- Formación para formadores do ámbito da formación para o emprego.
- Actuacións vinculadas á avaliación, mellora e recoñecemento das competencias clave tanto para persoas ocupadas como desempregadas.
- Plan de avaliación anual do sistema para implantación de axustes e melloras .
- Acreditación de competencias adquiridas a través da experiencia laboral ou vías non formais de formación.

Medidas que se configuran como referentes para as actuacións en políticas activas de emprego

- Impulso de convenios de colaboración entre os servizos públicos de emprego e as empresas e/ou as organizacións empresariais co fin de levar a efecto plans de prácticas profesionais en empresas.

- Oferta formativa vinculada con procesos de acreditación da experiencia profesional a través de ofertas modulares.
- Formación para emprendedores.
- Formación e recualificación de persoas ocupadas en sectores con poucas perspectivas de crecemento económico.
- Reforzo da oferta de formación certificable.
- Implantación e oferta de todo o repertorio de certificados de profesionalidade a través da rede de centros acreditados.
- Actuacións orientadas a incrementar a taxa de cobertura de formación de traballadores desempregados.
- Mellora da calidade da rede de centros e entidades de Formación Profesional para o emprego.

#### Colectivos prioritarios:

Persoas sen cualificación profesional.

Persoas con necesidades formativas especiais ou con dificultades para a súa inserción ou recualificación profesional.

Persoas no ámbito rural.

Persoas menores de 30 anos.

Mulleres.

#### Descrición da unidade administrativa

A unidade administrativa con competencias en materia de formación para o emprego é a Subdirección Xeral de Formación para o Emprego, integrada na Dirección Xeral de Emprego e Formación da Consellería de Traballo e Benestar.

O decreto 42/2013, do 21 de febreiro, establece a estrutura orgánica da Consellería de Traballo e Benestar. A Subdirección Xeral de Formación para o Emprego, como órgano de dirección, leva a cabo as funcións de:

a) Planificación, programación, seguimento e avaliación das accións de formación para o emprego.

b) O mantemento do Rexistro de centros e entidades de formación para o emprego da Comunidade Autónoma de Galicia .

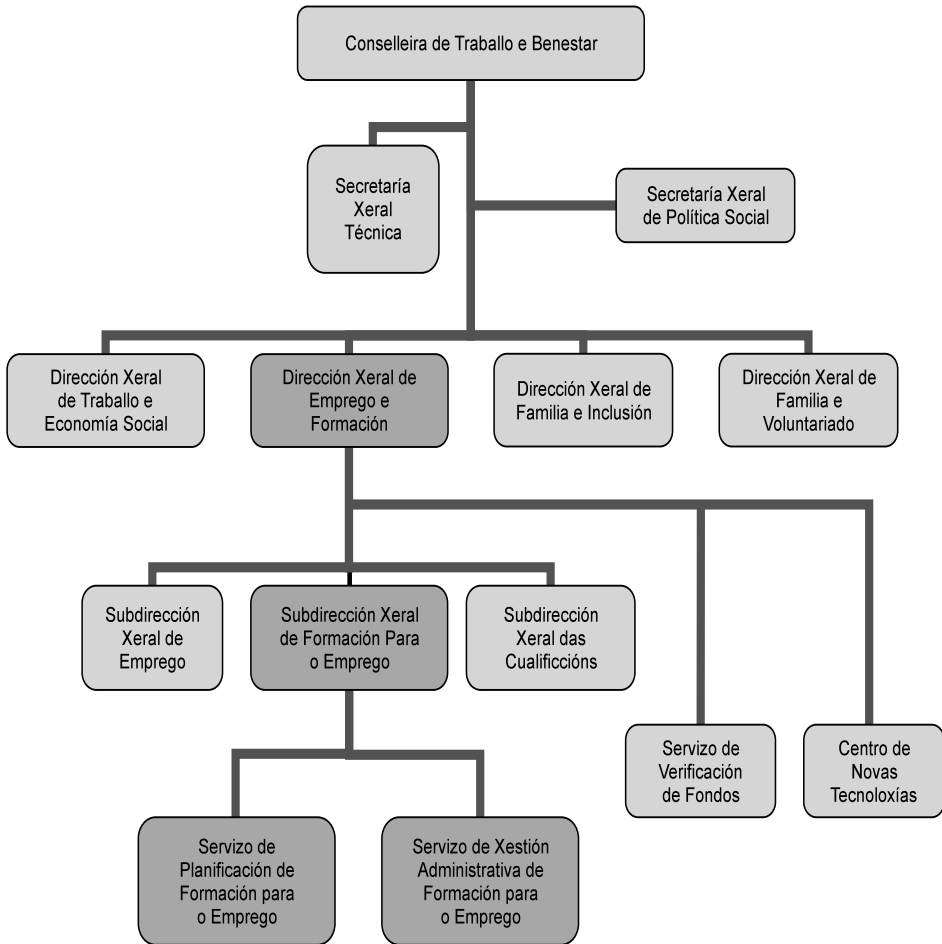
c) A xestión administrativa dos programas de formación dirixida ás persoas traballadoras desempregadas e ocupadas.

Para o desenvolvemento das súas funcións conta cos seguintes órganos de apoio co nivel orgánico de servizo:

- Servizo de planificación de formación para o emprego.

- Servizo de xestión administrativa de formación para o emprego.

En canto á estrutura periférica da Subdirección Xeral de Formación para o Emprego, nas catro xefaturas territoriais da Consellería de Traballo e Benestar existe un Servizo de Emprego e Formación, encargado de desenvolver as funcións propias da Subdirección Xeral no respectivo ámbito territorial.



**Esquema 1:** A Subdirección Xeral de Formación para o Emprego.

## II. DIAGNÓSTICO ESTRATÉXICO

### Funcións

O sistema de Formación Profesional (FP) está dividido en dous subsistemas: a FP inicial ou específica, pertencente ao sistema educativo, e a FP para o emprego, que engloba as antigas formación ocupacional e continua, centrada no ámbito laboral e dirixida aos traballadores desempregados e ocupados.

O de Formación Profesional para o emprego está constituído por iniciativas, medidas e instrumentos que pretenden dar resposta ás necesidades persoais e profesionais de inserción e reinserción no sistema produtivo e contribuír á mellora da competitividade das empresas. O devandito subsistema, de acordo co previsto na Lei orgánica 5/2002, das cualificacións e a Formación Profesional, desenvolverase no marco do Sistema nacional de cualificacións e

Formación Profesional e do Sistema nacional de emprego, de acordo con seus principios, fins e obxectivos:

- a) O dereito á Formación Profesional para o emprego e a igualdade no acceso da poboación activa e as empresas á formación e ás axudas á mesma.
- b) A vinculación do subsistema de Formación Profesional para o emprego co diálogo social como instrumento máis eficaz para dar resposta aos cambios e requirimentos do sistema produtivo.
- c) A participación das organizacións empresariais e sindicais máis representativas no deseño e planificación do subsistema de Formación Profesional para o emprego.
- d) A vinculación da Formación Profesional para o emprego coa negociación colectiva, marco natural para o desenvolvemento de iniciativas e medidas que conduzan a unha maior cualificación das persoas traballadoras.

O Certificado de profesionalidade é o instrumento de acreditación das cualificacións profesionais do Catálogo Nacional de Cualificacións Profesionais adquiridas a través dos procesos formativos e do proceso de recoñecemento da experiencia laboral e de vías non formais de formación.

O Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidade está constituído polo conxunto dos certificados de profesionalidade ordenados en familias profesionais. Estes certificados teñen carácter oficial, validez en todo o territorio nacional e permitirán a súa correspondencia cos títulos de Formación Profesional do sistema educativo.

A formación profesional para o emprego é unha das políticas activas de emprego de maior transcendencia para o desenvolvemento profesional das persoas, a mellora da produtividade e a competitividade das empresas. É unha política que facilita o progreso, o acceso e o mantemento no emprego, á vez que permite dar resposta ás necesidades produtivas e sociais en función dos cambios do mercado de traballo.

### Diagnóstico. DAFO.

Para elaborar o diagnóstico estratéxico DAFO tívose en conta a información recollida de todos os actores implicados na formación do emprego na súa vertente de formación de oferta: administración pública, axentes sociais, traballadores ocupados e desempregados e expertos, chegando as seguintes conclusións:

#### **DEBILIDADES**

- A competencia para a elaboración da normativa básica é estatal. Esta circunstancia presenta o inconveniente de que a regulación de determinados aspectos non se adecúan na medida desexable á realidade de Galicia.
- Rixidez do sistema de programación provocada pola obriga de adaptarse ás necesidades de xustificación dos fondos finalistas do Estado ou dos fondos comunitarios cos que se financia.
- Falta de avaliación do impacto da formación no alumnado. Non se está a realizar unha avaliación da relevancia da formación recibida en relación co posto de traballo que ocupan os alumnos. Sería interesante coñecer determinados datos sobre o impacto da formación: coñecementos antes do curso, coñecementos despois do curso e aplicación ou utilidade dos coñecementos adquiridos para o posto de traballo. Así mesmo, sería desexable realizar estudos de inserción neta, para coñecer o impacto real da formación recibida na empregabilidade do alumnado.



- Falta de flexibilidade dos certificados de profesionalidade que redunda na falta de adaptación ás necesidades de cada momento. O procedemento de elaboración dos certificados de profesionalidade leva implícito unha serie de trámites que limitan a capacidade de adaptación da formación certificable con respecto á da formación non certificable.

### **AMEAZAS**

- Redución dos fondos transferidos polo Estado para políticas activas de emprego en xeral e para a formación para o emprego en particular.
- Situación de crise económica e elevado desemprego, o que leva consigo un aumento de persoas que queren recibir formación ás que non se pode atender cos recursos existentes.
- A escaseza de medios humanos implicará dificultades para efectuar un adecuado control público da nova oferta formativa privada, co risco de diminución na calidade.
- Dificultades relativas á liquidez das entidades colaboradoras impartidoras de formación e á súa capacidade de organización das accións formativas. O procedemento de concesión de subvencións públicas para a formación é lento.

### **FORTALEZAS**

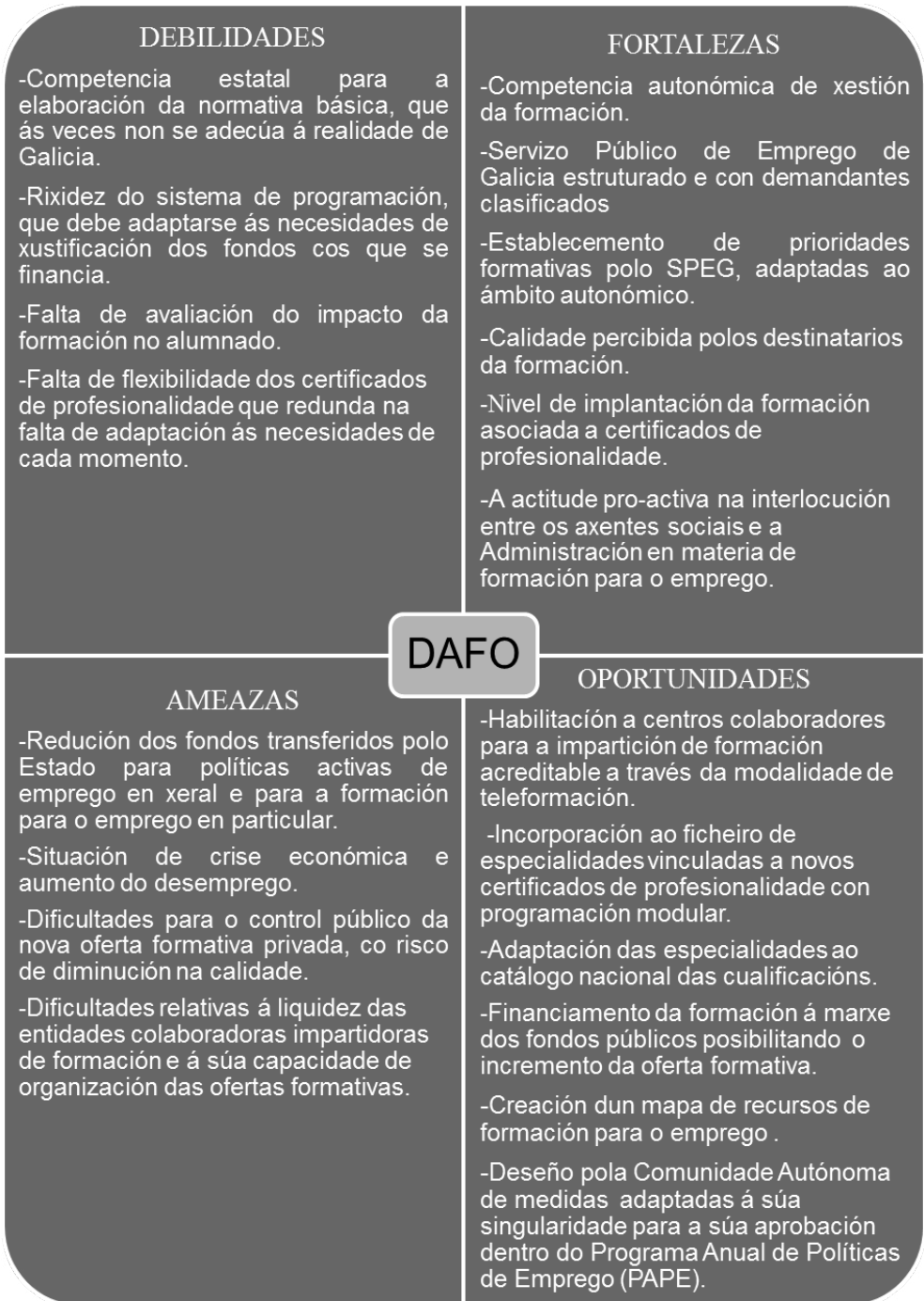
- Competencia autonómica de xestión da formación. Ao tratarse dunha administración máis próxima ao cidadán permite coñecer mellor as necesidades formativas do tecido empresarial e adecuar a formación a estas.
- Servizo público de emprego de Galicia estruturado e con demandantes clasificados, que permite xestionar de forma áxil a selección de alumnos e alumnas que reúnan os requisitos axeitados para participar nas distintas accións formativas.
- Establecemento de prioridades formativas polo SPEG, adaptadas ao ámbito autonómico.
- Calidade percibida polos destinatarios da formación. As valoracións do alumnado realizadas sobre os formadores e sobre o grao de satisfacción global das accións formativas aos traballadores ocupados son moi positivas. En ambos os dous casos máis do 90% do conxunto do alumnado ten unha valoración de boa ou moi boa. Non se aprecian diferenzas significativas segundo os tipos de centros que imparten as accións formativas, malia que as entidades privadas teñen unha valoración uns puntos porcentuais máis positiva en ambos os dous casos.
- O nivel de implantación da formación asociada a certificados de profesionalidade permite ao alumnado obter unha acreditación oficial con validez en todo o territorio nacional das competencias profesionais adquiridas.
- A actitude proactiva na interlocución entre os axentes sociais e a Administración en materia de formación para o emprego, existindo un órgano con capacidade decisoria de carácter tripartito e paritario que é a Comisión Galega de Formación Profesional Continua.

### **OPORTUNIDADES**

- Habilitación aos centros colaboradores para a impartición de formación acreditable a través da modalidade de teleformación. Esta modalidade abaratará a formación sen mingua da súa calidade, o que permitirá un maior número de accións formativas. Ademais, facilitará a conciliación da vida laboral e familiar e permitirá que persoas que

viven no rural poidan acceder con maior comodidade. Isto último é especialmente importante para unha comunidade autónoma como a galega en que a poboación está moi dispersa.

- Incorporación ao ficheiro de especialidades vinculadas a novos certificados de profesionalidade, con programación modular que permite ao alumnado a obtención dunha acreditación oficial con validez en todo o territorio nacional das súas competencias profesionais.
- Adaptación das especialidades ao catálogo nacional das cualificacións garante a adaptación das necesidades formativas á realidade dos distintos sectores produtivos.
- Financiamento da formación, á marxe dos fondos públicos, posibilitando o incremento da oferta formativa.
- Creación dun mapa de recursos de formación para o emprego que fomente a cobertura das diferentes especialidades formativas en Galicia coa fin de coordinar as entidades colaboradoras coa administración para a súa acreditación seguindo os criterios de cobertura de especialidades e acadar a optimización de recursos públicos.
- Deseño pola Comunidade Autónoma de medidas propias adaptadas a súa singularidade para a súa aprobación dentro do Programa anual de políticas de emprego (PAPE).



**Cadro 1:** Matriz DAFO da Subdirección Xeral de Formación para o Emprego

### III. MISIÓN, VISIÓN, VALORES E OBXECTIVOS

#### Misión

Como unidade integrante do subsistema de formación profesional para o emprego<sup>1</sup> a misión da Subdirección Xeral de Formación para o Emprego consiste en **facilitar aos traballadores, ocupados e desempregados, unha formación axustada ás necesidades do mercado de traballo que atenda os requirimentos de competitividade das empresas, á vez que satisfaga as aspiracións de promoción profesional e desenvolvemento xeral dos traballadores, capacitándoos para o desenvolvemento cualificado das diferentes profesións e para o acceso ao emprego.**

As accións formativas deberán dirixirse a adquirir, mellorar e actualizar as competencias e cualificacións profesionais, para favorecer a formación da poboación activa e conxugar as necesidades das persoas, empresas e sectores produtivos en Galicia.

Dentro das súas funcións de planificación, programación, seguimento e avaliación das accións de formación para o emprego, levará a cabo as seguintes actuacións:

- Plans de formación dirixidos prioritariamente aos traballadores ocupados
- Plans de formación dirixidos prioritariamente aos traballadores desempregados
- Programas específicos para a formación de persoas con necesidades formativas especiais ou que teñan dificultades para a súa inserción ou recualificación profesional.
- Programación de accións formativas que inclúan compromisos de contratación dirixidos prioritariamente a desempregados, mediante subvencións concedidas polo órgano ou entidade competente ás empresas, ás súas asociacións ou a outras entidades que aduqiran o citado compromiso de contratación .

Débense priorizar as actuacións dirixidas á adquirir a cualificación e competencias recollidas nos certificados de profesionalidade. As accións formativas que non sexan obxecto de acreditacións oficiais recoñeceranse a través do correspondente diploma acreditativo.

#### Visión

A Subdirección Xeral de Formación para o Emprego aposta por un modelo integral de formación profesional:

- Que favoreza a aprendizaxe permanente dos traballadores, considerada alicerce fundamental da estratexia de emprego nunha economía baseada no coñecemento.
- Que axude ao pleno desenvolvemento das capacidades profesionais dos traballadores, recoñecendo a formación profesional como un dereito individual, adaptada ás modificacións no seu posto de traballo.
- Que teña un maior grao de accesibilidade, evitando que a situación laboral do traballador (ocupado ou desempregado) sexa motivo de inadmisión ou exclusión dunha acción formativa.
- Que asegure a mobilidade dos traballadores, a través de cualificacións transferibles adquiridas nos diferentes subsistemas e estados.
- Que cubra todos os ámbitos ocupacionais significativos mediante a posta a disposición dos traballadores dunha oferta modular dirixida a obter certificados de profesionalidade que favoreza a acreditación parcial acumulable da formación recibida, o que reduce o risco de abandono e posibilita o avance do traballador no seu itinerario de formación profesional.

- Que sexa variada, descentralizada e eficiente e contribúa á mellora da competitividade dentro do mercado laboral.
- Que recoñeza aos centros e entidades de formación, debidamente acreditados, a posibilidade de participar directamente no sistema de formación profesional, evitando as desigualdades á hora de impartir en ensinanza conducentes á obtención dun mesmo certificado de profesionalidade ou diploma acreditativo, con controles e auditorías de calidade para os mesmos.
- Que incentive a formación de colectivos con especiais dificultades de integración no mercado de traballo (mozos con déficit de formación, mulleres, parados de longa duración, persoas con discapacidade ou en situación de exclusión social, e inmigrantes).
- Que fomente a utilización de recursos innovadores a través das novas tecnoloxías.

### Valores

Os principios que rexerán as actuacións da Subdirección Xeral de Formación para o Emprego serán os seguintes:

- a) Dereito dos traballadores ocupados e desempregados á formación profesional no emprego.
- b) Gratuidade da formación, a excepción dos supostos contemplados na normativa reguladora dos certificados de profesionalidade para accións formativas non financiadas con fondos públicos.
- c) Igualdade de acceso dos traballadores e as empresas á formación e ás axudas desta.
- d) Transparencia na xestión administrativa das accións formativas subvencionadas con fondos públicos.
- e) Eficacia no desenvolvemento das actividades formativas, logrando resultados que favorezan a inserción e continuación dos traballadores no mercado laboral.
- f) Eficiencia na disposición dos recursos públicos.
- g) Calidade na formación, para acadar maior competitividade dentro do mercado laboral.
- h) Innovación nos planes de formación, adaptándoos á nova realidade da sociedade.
- 1) Cooperación e coordinación con outros organismos administrativos para a consecución, a través das accións formativas, do obxectivo de pleno emprego.

## IV. LIÑAS ESTRATÉXICAS, INDICADORES E CRONOGRAMA

### Metodoloxía

Incorporouse a opinión dos actores interesados para realizar a análise estratéxica e definir obxectivos e accións por tres vías:

A primeira vía consistiu en analizar as conclusións dos paneis de expertos en relación coas accións formativas dirixidas a persoas traballadoras ocupadas. Realizáronse visitas a empresas do tecido produtivo galego e organizouse un grupo de discusión por provincia con representantes do sector empresarial para avaliar a adecuación da formación realizada. Os resultados plasmáronse no “Informe dos paneis de avaliación da adecuación das accións formativas”.

A segunda vía consistiu en xirar un cuestionario ás organizacións sindicais e á Confederación de Empresarios de Galicia con preguntas abertas para coñecer a súa opinión sobre os aspectos positivos e negativos da formación realizada ata o momento, así como sobre as súas expectativas cara o futuro.

A terceira vía consistiu en analizar os resultados das enquisas de satisfacción realizadas aos alumnos das accións formativas.

Definimos os indicadores para avaliar o grao de consecución dos obxectivos. Concretar os indicadores e fixar os niveis que se pretenden acadar é fundamental para comprender os obxectivos e motivar á organización, e dota de consistencia ao plan.

Procurouse manter a coherencia dos obxectivos xerais coa proposta de mellora e a das liñas de acción cos obxectivos que perseguen. Nalgúns casos esta correlación resulta evidente. Noutros casos a súa apreciación non é tan directa pero tamén aquí a escollo estivo motivada. Algo similar sucede en canto á pertinencia dos indicadores para medir o logro dos obxectivos. Os indicadores foron seleccionados pensando na súa idoneidade en relación co obxectivo e na viabilidade da súa obtención.

Por último, fíxose un nivel a acadar para cada obxectivo e unha temporalización que recolle a evolución esperada do indicador ao longo do horizonte temporal. Diante dun obxectivo novo, fíxamos un nivel inicial. Cando se trata de obxectivos nos que se busca mellorar o nivel actual fíxamos un nivel dos indicadores por enriba do último dato coñecido. Segundo se avance na execución iremos obtendo datos dos indicadores e, para o caso de que a suposición inicial fose errada, faríase a correspondente adaptación do plan.

Finalmente, a temporalización ou fixación do ritmo ao que se quere acadar cada obxectivo implica de novo tomar unha decisión con determinados condicionantes. En certos casos, a incerteza en canto á probabilidade de obter resultados a un ritmo concreto aconsella adoptar un criterio flexible marcando niveis baixos nos períodos intermedios ou mesmo non marcando nivel ningún, e deixando como referencia principal a consecución do nivel ao final do horizonte temporal.

### Liñas estratéxicas e indicadores

O subsistema de formación para o emprego está integrado polas seguintes iniciativas de formación:

- a) Formación de demanda, que abrangue as accións formativas das empresas e os permisos individuais de formación financiados total ou parcialmente con fondos públicos, para responder ás necesidades específicas de formación formuladas polas empresas e os seus traballadores.
- b) A formación de oferta, que comprende os plans de formación dirixidos prioritariamente a traballadores ocupados e as accións formativas dirixidas prioritariamente a traballadores desempregados co fin de ofrecerlles unha formación que os capacite para o desempeño cualificado das profesións e o acceso ao emprego.
- c) A formación en alternancia co emprego, que está integrada polas accións formativas dos contratos para a formación e polos programas públicos de emprego-formación, e permite ao traballador compatibilizar a formación coa práctica profesional no posto de traballo.
- d) As accións de apoio e acompañamento á formación, que son aquelas que permiten mellorar a eficacia do subsistema de formación profesional para o emprego.

A continuación descríbense as liñas estratéxicas das modalidades que compoñen cada unha das iniciativas de formación competencia da Subdirección Xeral de Formación para o Emprego:

## FORMACIÓN DE OFERTA

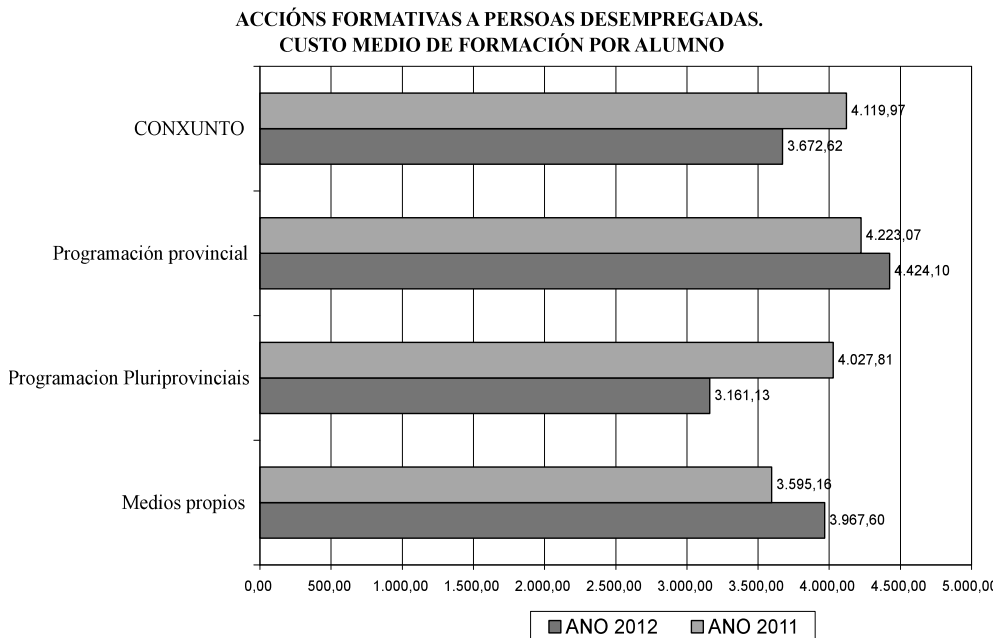
A oferta de formación profesional para o emprego ten por obxecto ofrecer aos traballadores, tanto ocupados como desempregados, unha formación axustada ás necesidades do mercado de traballo e que atenda aos requirimentos de produtividade e competitividade das empresas e ás aspiracións de promoción profesional e desenvolvemento persoal dos traballadores, de forma que os capacite para o desenvolvemento cualificado das distintas profesións e para o acceso ao emprego.

A Subdirección Xeral de Formación para o Emprego realizará unha planificación plurianual da oferta formativa na que se determinarán as prioridades, obxectivos xerais e recomendacións a ter en conta na oferta formativa do conxunto do subsistema de formación profesional para o emprego. Esta planificación realizarase considerando as propostas formuladas polas organizacións empresariais e sindicais a través da Comisión Galega de Formación Continua.

A programación e xestión da oferta formativa de formación profesional para o emprego inclúe:

1. Os plans de formación dirixidos prioritariamente aos traballadores ocupados.
2. As accións formativas dirixidas prioritariamente aos traballadores desempregados.
3. Os programas específicos para a formación de persoas con necesidades formativas especiais ou que teñan dificultades para a súa inserción ou recualificación profesional.
4. A programación de accións formativas que inclúan compromisos de contratación dirixidos prioritariamente a desempregados, mediante subvencións concedidas ás empresas, ás súas asociacións ou a outras asociacións ou entidades que adquiren o citado compromiso de contratación.

O financiamento da formación de oferta lévase a cabo a través de subvencións en réxime de concorrencia competitiva, agás nos supostos de concesión directa. O procedemento de concesión en réxime de concorrencia competitiva iníciase de oficio, mediante convocatoria realizada pola Consellería de Traballo e Benestar, que se publica no *Diario Oficial de Galicia*.



**Gráfico 1:** Acciones formativas a personas desempleadas. Costo medio de formación por alumno nos años 2011 e 2012.

O subsistema de formación profesional para o emprego establecerá accións formativas dirixidas á adquisición da cualificación e competencias profesionais recollidas no correspondente certificado de profesionalidade.

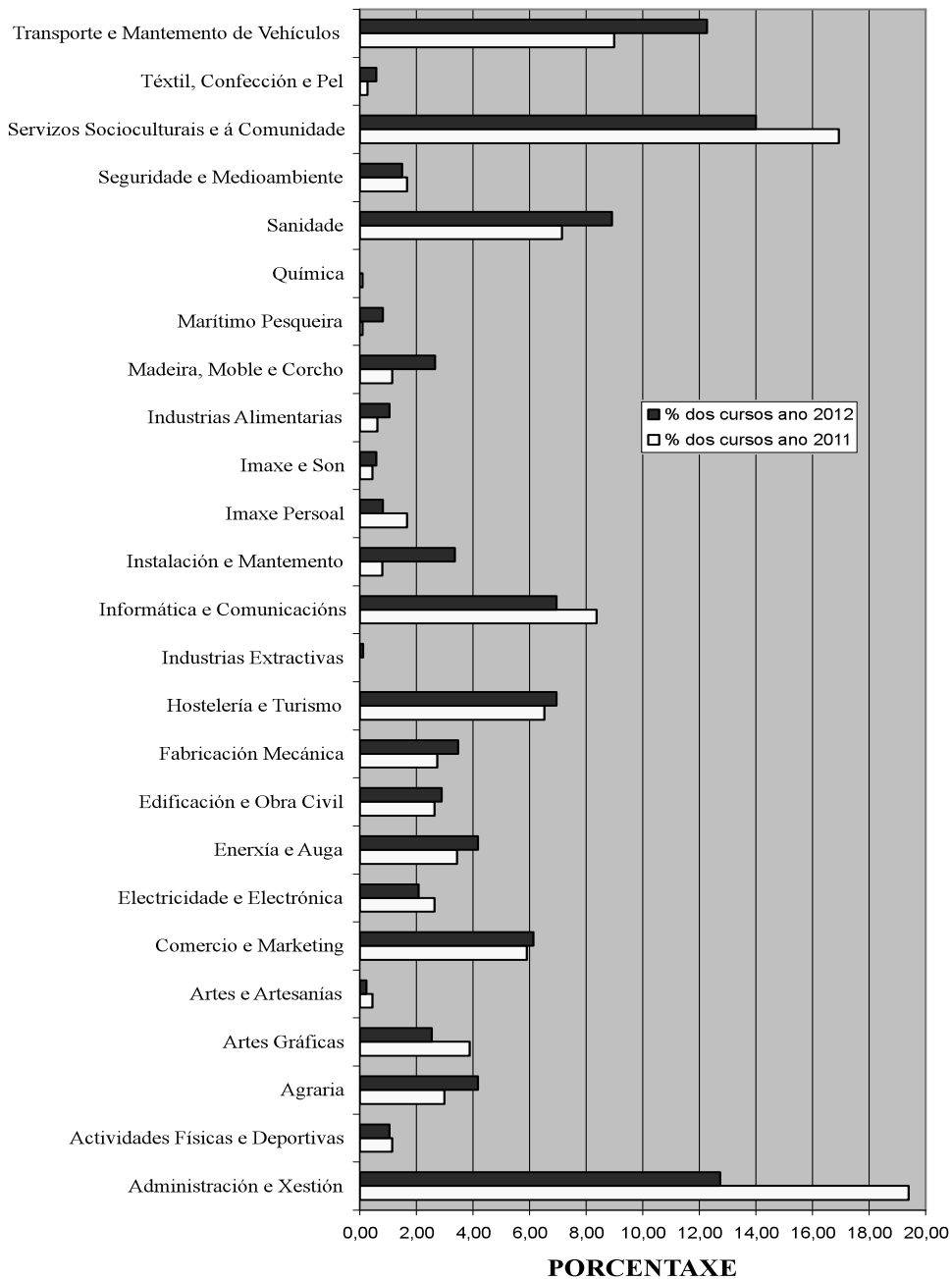
Así mesmo, deberanse adoptar as medidas para que a oferta de formación profesional para o emprego sexa ampla, permanente e accesible, desenvolva unha oferta que cubra os ámbitos ocupacionais que aínda non dispoñan de certificado de profesionalidade e unha oferta modular dirixida a obter certificados de profesionalidade que favorezan a acreditación parcial acumulable da formación recibida, reducindo así os riscos de abandonos e posibilitando que o traballador avance no seu itinerario de formación profesional calquera que sexa a súa situación laboral. Para estes efectos, o Servizo Público de Emprego Estatal mantén actualizado o Ficheiro de especialidades formativas, que contén a oferta formativa e encadra as especialidades formativas en familias profesionais segundo o Real decreto 1128/2005, do 25 de novembro, así como outras que se poidan incorporar.

Respecto ás especialidades dirixidas á obtención de Certificados de profesionalidade, regúlanse nos reais decretos e incorpóranse ao ficheiro coa información detallada das súas unidades de competencia, os módulos formativos, unidades formativas e o módulo de prácticas profesionais en que se estruturan.

Respecto ás especialidades formativas non dirixidas á obtención de certificados de profesionalidade, estas especialidades levan asociado un programa formativo no que se especifican os contidos e requisitos das especialidades e inclúe os módulos formativos que se establecen para o desenvolvemento das competencias profesionais requiridas para unha situación concreta de traballo.



## FAMILIAS

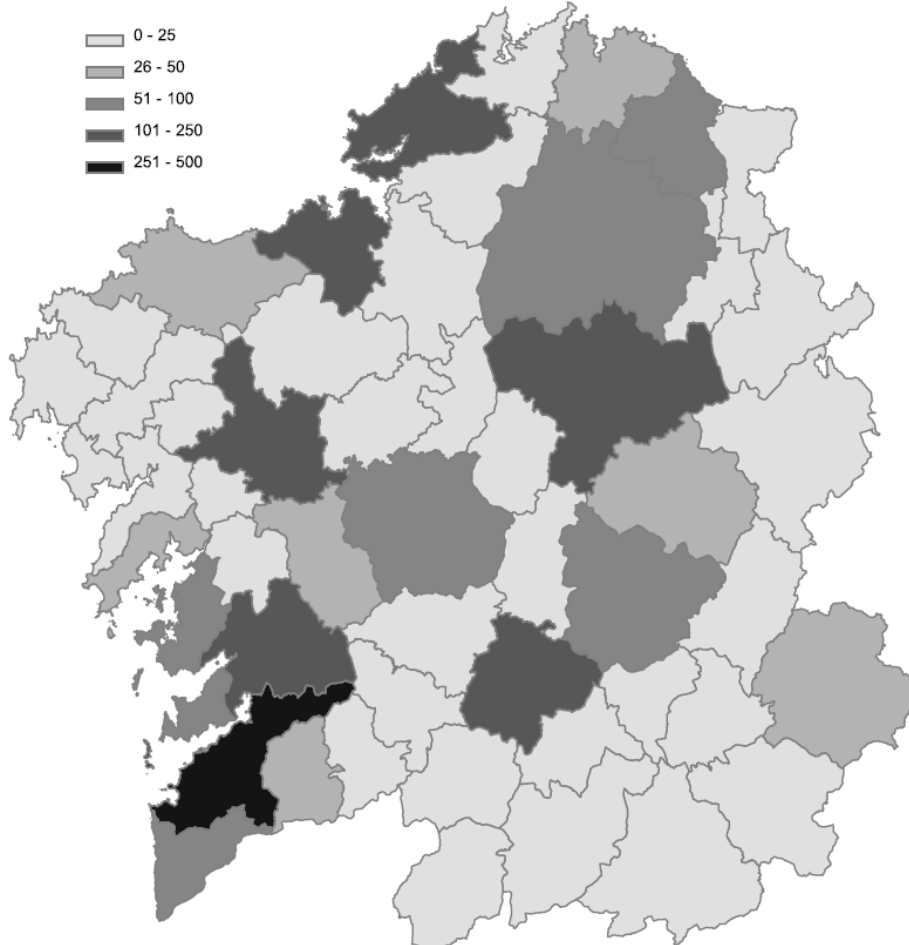


**Gráfico 2:** Porcentaxe de accións formativas a persoas desempregadas segundo familias nos anos 2011 e 2012

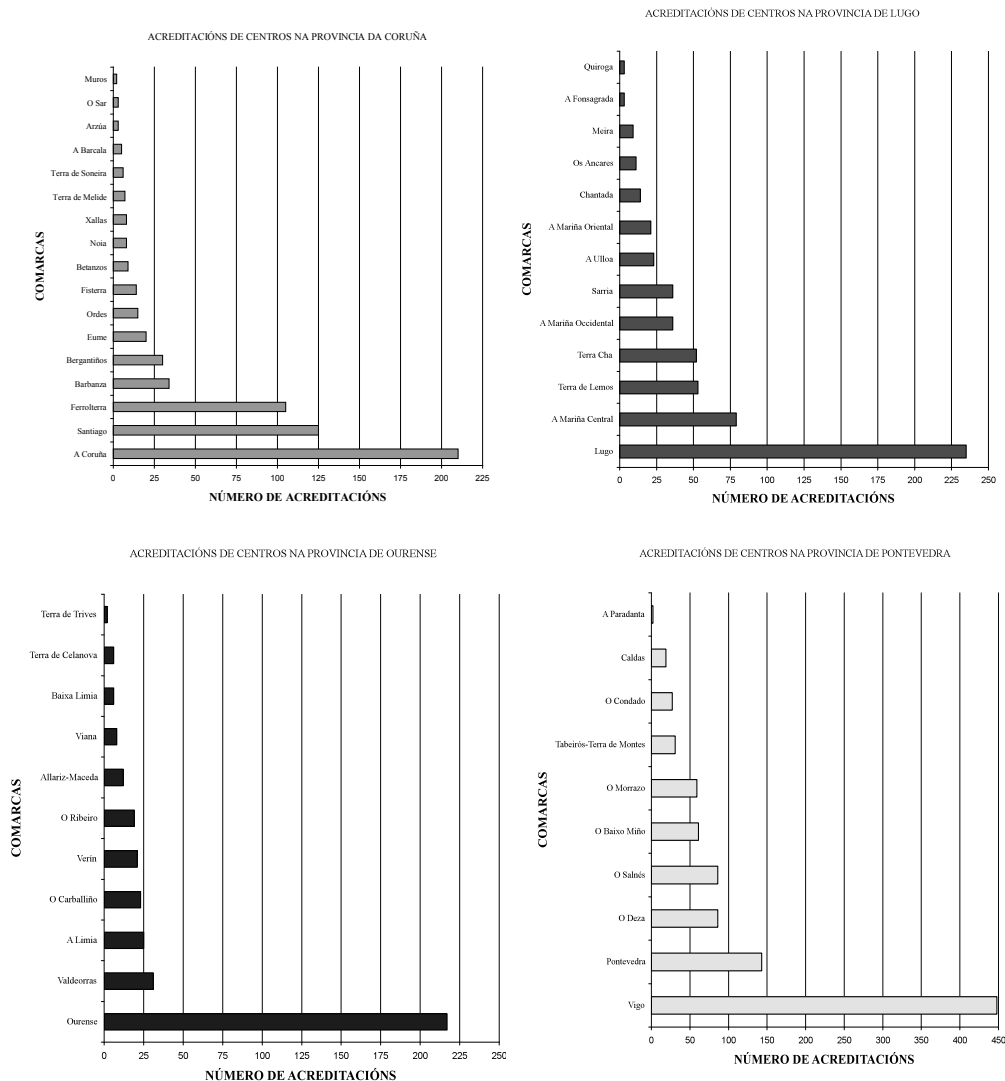
En Galicia, os centros e entidades de formación poden impartir formación de oferta cando estean inscritos e, de ser o caso, acreditados, no Rexistro de centros e entidades de formación profesional para o emprego da Consellería de Traballo e Benestar.

Con respecto á acreditación da formación, cando esta se dirixe á obtención de certificados de profesionalidade acréditase de acordo co establecidos na Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da Formación Profesional.

### DISTRIBUCIÓN DAS ACREDITACIÓNS DE CENTROS



**Mapa 1:** Distribución dos centros acreditados por comarcas.



**Gráfico 3: Número de acreditacións en centros por provincias.**

No relativo ás bolsas e axudas, poderán recibir bolsa as persoas desempregadas con discapacidade que participen en calquera das modalidades de formación de oferta e determinados colectivos de desempregados que participen en itinerarios de formación profesional personalizados de inserción.

*Plans de formación dirixidos prioritariamente a traballadores ocupados*

Existen tres tipos de plans de formación: os intersectoriais, os sectoriais e os específicos.

Os plans de formación intersectoriais están compostos por accións formativas dirixidas á adquisición de competencias transversais a varios sectores da actividade económica ou de competencias específicas dun sector para a reciclaxe e recualificación de traballadores doutros sectores.

Os plans de formación sectoriais compóñense de accións formativas dirixidas á formación de traballadores dun sector produtivo concreto, co fin de desenvolver accións formativas de interese xeral para o devandito sector e satisfacer necesidades específicas de formación do mesmo.

Nos plans de formación específicos impártese formación parcial acumulable asociada á obtención de certificados de profesionalidade.

Con respecto á execución dos plans de formación, poden ser anuais ou plurianuais. A execución destes plans levarase a cabo mediante convenios entre a Consellería de Traballo e Benestar e as organizacións ou entidades beneficiarias.

#### *Accións de apoio e acompañamento á formación*

Teñen por obxecto mellorar a eficacia do subsistema de formación profesional para o emprego. Existen dous tipos: os estudos de carácter xeral e sectorial e as accións de investigación e innovación.

Os estudos de carácter xeral e sectorial son realizados polas administracións públicas competentes, a través dos centros de referencia nacional ou mediante contratación externa, de maneira integradas e coordinada para o conxunto do Sistema nacional de cualificacións e de Formación Profesional.

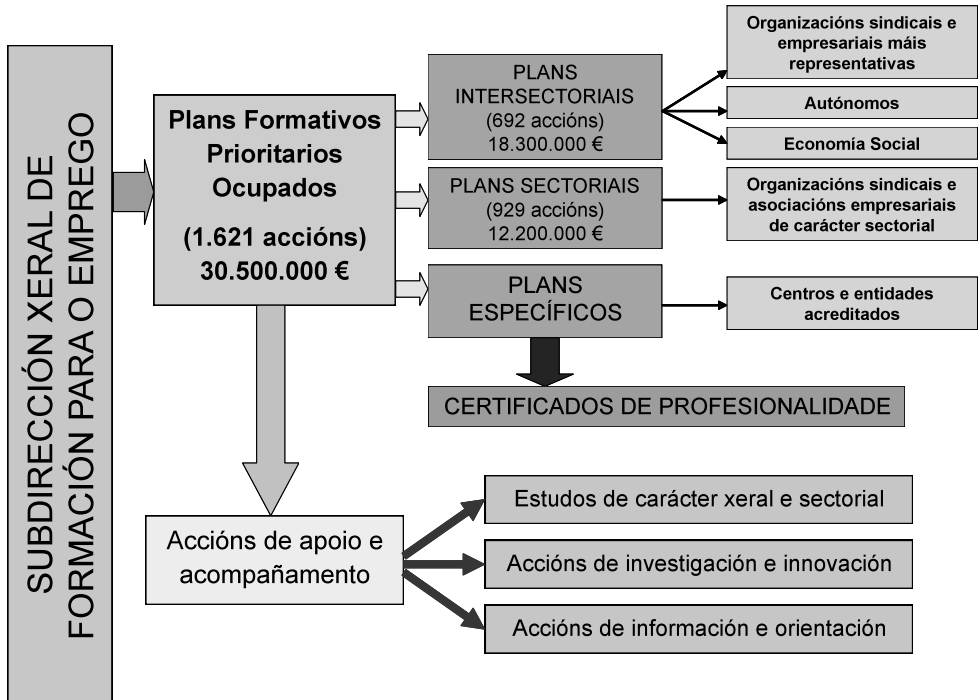
En Galicia temos o Centro de referencia nacional da madeira e da cortiza en San Paio do Monte, Santiago de Compostela. Este centro leva a cabo accións de carácter experimental e innovador en materia de formación profesional.

As accións de investigación e innovación teñen por finalidade contribuír á mellora do subsistema de formación profesional para o emprego, potenciando a calidade da formación dos traballadores ocupados e desempregados a nivel sectorial ou intersectorial, así como difundir e promover o conxunto do citado subsistema. As bases que regulan a concesión de subvencións públicas destinadas á realización deste tipo de accións recóllense na Orde TIN/2805/2008, do 28 de setembro.

Dentro das accións de investigación e innovación distínguense:

*Accións de prospección e análise*, destinadas a afondar no coñecemento dos factores que configuran as demandas de formación, dos problemas e necesidades específicas de formación nos distintos sectores económicos ou ámbitos territoriais e doutras materias que afectan de maneira xeral á formación profesional para o emprego.

- *Accións para a elaboración e experimentación de produtos, técnicas e/ou ferramentas de carácter innovador* de interese para mellora da formación profesional para o emprego.
- *Accións de avaliación da formación profesional para o emprego*, destinadas a realizar procesos de avaliación da formación dos diferentes sectores de actividade económica ou ámbitos territoriais e a desenvolver metodoloxías e ferramentas de avaliación para que poidan ser aplicados polos que participan e xestionan a formación, co fin de mellorar a súa calidade.
- *Accións de promoción e difusión*, teñen por finalidade xerar redes de coñecemento mediante centros virtuais de traballo, bases documentais de consulta, campañas de difusión, publicacións, foros de discusión, guías de boas prácticas...



Datos do ano 2012

## Cadro 2. Formación de oferta para persoas traballadoras ocupadas

### *Accións formativas dirixidas prioritariamente a desempregados*

O obxectivo prioritario destas accións formativas é a inserción ou reinserción laboral dos traballadores desempregados naqueles empregos que require o sistema produtivo. A Dirección Xeral de Empleo e Formación programa estas accións formativas de acordo ás necesidades de cualificación e ás ofertas de emprego detectadas.

A este nivel existen tres tipos de accións formativas: as accións formativas dirixidas prioritariamente a traballadores desempregados, os programas específicos para a formación de persoas con necesidades formativas especiais ou que teñan dificultades para a súa inserción ou recualificación profesional, e as accións formativas que inclúen compromiso de contratación.



	CURSOS	ALUMNOS	EUROS	€ por alumno
Centros públicos da C. de Trabajo e Benestar	155	2.327	9.232.616	3.968
Programación pluriprovincial	471	7.044	22.267.011	3.161
Programación provincial	259	3.881	17.169.923	4.424
<b>TOTAL</b>	<b>885</b>	<b>13.252</b>	<b>48.669.550</b>	<b>3.673</b>

Datos do ano 2012

**Cadro 3:** Formación de oferta para persoas traballadoras desempregadas

Conforme as bases reguladoras contidas na Orde TAS/718/2008, do 7 de marzo, a Consellería de Traballo e Benestar publica unha orde de convocatoria anual.

As accións formativas dirixidas prioritariamente a desempregados poderán ser solicitadas polos centros e entidades de formación inscritos ou acreditados no Rexistro de centros e entidades de formación para o emprego da Consellería de Traballo e Benestar, naquelas especialidades do Ficheiro de especialidades formativas que teñan inscritas ou acreditadas.

*Os programas específicos para a formación de persoas con necesidades formativas especiais ou que teñan dificultades para a súa inserción ou recualificación profesional*

Poden ser beneficiarios das subvencións destinadas a programas específicos as Administracións locais e outras institucións públicas ou entidades sen ánimo de lucro.

*A programación de accións formativas que inclúan compromisos de contratación dirixidos prioritariamente a desempregados*

No relativo ás accións formativas que inclúen compromisos de contratación, as subvencións outórganse en réxime de concesión directa segundo o establecido no Real decreto 357/2006, do 24 de marzo. En todo caso, debe figurar en termos cuantitativos o compromiso de traballadores a formar e os mecanismos obxectivos de control de calidade da formación impartida. Así mesmo, debe incluír o compromiso de contratación que se establecerá sobre unha porcentaxe total de traballadores formados, en función das circunstancias das empresas, e do mercado local de emprego, que en ningún caso poderá ser inferior ao 60% dos traballadores formados. Os contratos de traballo serán preferentemente indefinidos ou dunha duración non inferior a 6 meses.

Ademais, a Consellería de Traballo e Benestar promove as prácticas nas empresas dos traballadores desempregados, tendo en conta a súa adecuación ao territorio onde se realicen e ao mercado de traballo e as promove como parte dos itinerarios integrados de formación para a inserción laboral. Requírese que antes do comezo das prácticas se poña en coñecemento dos representantes legais dos traballadores nas empresas os acordos ou convenios que se subscriban ao efecto, así como a relación de participantes. As prácticas poden ter lugar, ben simultaneamente á realización da acción formativa, ou unha vez finalizada cando se teña superada con avaliación positiva.

### Contrato para a formación e a aprendizaxe

A crise económica puxo de manifesto as debilidades do modelo laboral español. A destrución de emprego foi máis intensa en certos colectivos, especialmente os mozos e mozas, cuxa taxa de paro entre os menores de 25 anos acadou o 50%. A incerteza á hora de entrar no mercado de traballo, os reducidos soldos iniciais e a situación económica xeral están provocando que moitos mozos ben formados abandonen o mercado de traballo español e busquen oportunidades no estranxeiro.

Neste contexto, e dentro das medidas deseñadas para loitar contra o desemprego xuvenil, preténdense establecer as bases para a implantación progresiva da formación profesional dual, entendida como o conxunto de accións e iniciativas formativas que teñen por obxecto a cualificación profesional das persoas, combinando os procesos de ensinanza e aprendizaxe na empresa e no centro de formación.

Coa formación dual preténdese que a empresa e o centro de formación profesional estreiten os seus vínculos, unan esforzos e favorezan unha maior inserción do alumnado no mundo laboral durante o período de formación.

O Real decreto 1529/2012, do 8 de novembro, desenvolve o contrato para a formación e a aprendizaxe e establécense as bases da formación profesional dual.

Nel defínese a formación profesional dual como o conxunto das accións e iniciativas formativas mixtas de emprego e formación, que teñen por obxecto a cualificación profesional dos traballadores nun réxime de alternancia de actividade laboral nunha empresa, coa actividade formativa recibida no marco do sistema de formación profesional para o emprego o do sistema educativo.

Esta alternancia da actividade formativa coa práctica no posto de traballo garante aos traballadores novos unha elevada cualificación e competencia profesional, obxecto de acreditación oficial pola Administración mediante un título, certificado ou acreditación parcial acumulable. Ademais, a formación que reciben os mozos traballadores resposta ás necesidades das empresas. En consecuencia, existe a posibilidade de que, o mozo traballador continúe vinculado á empresa tras a finalización do contrato de formación e aprendizaxe.

Vantaxes do contrato de formación e aprendizaxe:

a) Para o traballador:

- A actividade formativa do contrato permitirá ao traballador a obtención dun título de FP ou dun certificado de profesionalidade ou acreditación parcial acumulable
- O traballador terá un contrato de traballo cunha retribución de acordo coa que se estableza no convenio colectivo, e no poderá ser, en ningún caso, inferior ao salario mínimo interprofesional en proporción ao tempo de traballo efectivo.
- A acción protectora da Seguridade Social do traballador contratado para a formación e a aprendizaxe comprenderá todas as contingencias, situacións protexibles e prestacións, incluído o desemprego.

b) Para a empresa:

- As empresas poderán financiarse o custo da formación inherente ao contrato para a formación e a aprendizaxe mediante bonificacións nas cotizacións empresariais á Seguridade Social. Ademais, na Comunidade Autónoma de Galicia asínanse convenios directos con empresas para financiar a porcentaxe da formación vinculada ao contrato que non financia o Estado.
- As actividades formativas poderán organizarse cunha distribución temporal flexible.

En Galicia, correspóndelle á Dirección Xeral de Emprego e Formación o exercicio das competencias relativas ao contrato para a formación e a aprendizaxe.

### Calidade, seguimento e control da formación

Con respecto á calidade da formación, o Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, dispón que as accións que se impartan e desenvolvan deben ter a calidade requirida para que a formación profesional para o emprego responda ás necesidades dos traballadores ocupados e desempregados e das empresas.

Para favorecer a calidade da formación profesional para o emprego, o Servizo público de emprego estatal, tendo en conta ás Comunidades Autónomas, elaborará un plan para o perfeccionamento do profesorado.

A Dirección Xeral de Emprego e Formación establecerá un plan para a dotación e equipamento dos centros de formación en función das necesidades de adaptación aos cambios tecnolóxicos e de organización do traballo.



No relativo ao seguimento e control da formación, a Consellería de Traballo e Benestar desenvolve o control e seguimento das accións de formación, e de apoio e acompañamento. Co fin de racionalizar esforzos e unificar criterios en materia de seguimento e control, o marco regulador da formación profesional para o emprego prevé a elaboración dun Plan anual de seguimento e control no marco do Programa anual de traballo do Sistema nacional de emprego.

### Avaliación do subsistema de formación profesional para o emprego

O Real decreto 395/2007 dispón que no marco do Sistema nacional de emprego, o Servizo público de emprego estatal e as Comunidades Autónomas avaliarán o impacto da formación realizada no acceso e mantemento do emprego, e na mellora da competitividade das empresas, a eficacia do sistema en canto ao alcance da formación e a adecuación das accións ás necesidades do mercado laboral e das empresas, así como a eficiencia dos recursos económicos e medios empregados. Nesta avaliación participarán os alumnos. O Servizo público de emprego estatal, coas Comunidades Autónomas, elaborará anualmente un Plan de avaliación da calidade, impacto, eficacia e eficiencia do conxunto do subsistema de formación profesional para o emprego para introducir melloras no seu funcionamento.

A Orde TAS/718/2008, do 7 de marzo, que desenvolve o Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, en materia de formación de oferta e establece as bases reguladoras para a concesión de subvencións públicas destinadas ao seu financiamento, determina que:

- As administracións competentes promoverán e garantirán a calidade das ofertas de formación para o emprego e levarán a cabo un seguimento e avaliación das accións formativas.
- O Servizo Público de Emprego Estatal e os órganos competentes das comunidades autónomas, avaliarán entre outros aspectos, o impacto da formación realizada no acceso e mantemento do emprego, así como a mellora da empregabilidade dos traballadores.
- O Servizo Público de Emprego Estatal, cos órganos ou entidades correspondentes das comunidades autónomas, elaborará e executará un plan de avaliación anual que permita valorar o conxunto do subsistema de formación profesional para o emprego.
- O Servizo Público de Emprego Estatal e os órganos competentes das comunidades autónomas fomentarán e garantirán a implantación de sistemas e dispositivos de mellora continua da calidade nos centros. Para iso as administracións fixarán criterios e indicadores de acordo co “cuestionario de calidade”, cuxo contido mínimo se recolle na Resolución de 27 do abril de 2009, do Servizo público de emprego estatal.
- Os centros e entidades impartidoras colaborarán na avaliación da formación que impartan. Os beneficiarios deberán destinar á devandita finalidade ata un 5% da subvención concedida.

A Orde TIN/2805/2008, do 26 de setembro, que desenvolve o Real decreto 395/2007, do 23 de marzo, en materia de accións de apoio e acompañamento á formación e establece as bases reguladoras para a concesión de subvencións públicas destinadas ao seu financiamento, determina que:

- As administracións promoverán e garantirán a calidade das accións de investigación e innovación e levarán a cabo un seguimento e avaliación.
- O Servizo Público de Emprego Estatal, co apoio técnico da Fundación Tripartita para a formación no emprego, e os órganos das comunidades autónomas avaliarán a eficacia e o impacto das accións de investigación e innovación na Formación Profesional para o emprego ou na difusión do subsistema.

Tendo en conta a análise da unidade administrativa, a normativa que regula a materia de formación para o emprego e o diagnóstico estratéxico realizado, a determinación dos obxectivos e das liñas de acción vai dirixida a mellorar as seguintes áreas:

- Fomentar a oferta formativa vinculada coa obtención dos certificados de profesionalidade.
- Recoñecerlle aos centros e entidades de formación a posibilidade de participar directamente no sistema de formación profesional para o emprego, para que a oferta formativa sexa máis variada, descentralizada e eficiente.
- O Real decreto 189/2013 do 15 marzo, abre un novo escenario: a formación vinculada a certificados de profesionalidade pode impartirse con fondos privados á marxe das convocatorias públicas. Por outra banda, ábrese a incógnita de como repercutirán as entidades os custos desa formación aos traballadores.
- Potenciar o contrato para a formación e a aprendizaxe para incrementar o emprego xuvenil mediante a supresión de limitacións inxustificadas.
- A crise económica puxo de manifesto as debilidades do modelo laboral español. España destruíu máis emprego, e máis rapidamente, que as principais economías europeas. A destrución de emprego foi máis intensa en certos colectivos, especialmente os mozos, cunha taxa de paro entre os menores de 25 anos que acada o 50%. A incerteza á hora de entrar no mercado de traballo, os reducidos soldos iniciais e a situación económica xeral están provocando que moitos mozos ben formados abandonen o mercado de traballo español e busquen oportunidades no estranxeiro. Cómpre avanzar na implantación da formación profesional dual, como xa quedou exposto.
- Potenciar a formación para o emprego na modalidade de teleformación.
- Favorecer a xestión eficaz da formación para o emprego e mellorar o seguimento da calidade da actividade formativa. A aprobación anual do Plan anual de política de emprego (PAPE) permite concretar en cada exercicio os obxectivos da Estratexia española do emprego. Deste xeito, Galicia pode definir as súas propias medidas a desenvolver en materia de políticas activas de emprego, e polo tanto, en formación. Neste novo escenario, Galicia debe seguir avanzando na implantación de novas medidas, como xa o vén facendo co Programa FORCON, nacido no seo do diálogo social, que é un programa mixto de emprego e formación dirixido a incrementar a empregabilidade da xente nova, e co Programa Executiva, para a formación de mulleres emprendedoras e directivas en habilidades de liderado e *coaching*. Así mesmo desenvolve formación altamente especializada no sector TIC, vinculada á obtención de certificacións oficiais, no Centro de Novas Tecnoloxías de Galicia dependente da Dirección Xeral de Emprego e Formación.

Os obxectivos e liñas de acción pretenden dar resposta aos retos que en materia de formación enfrenta o Servizo público de emprego de Galicia que se traduce por unha banda nunha diminución de recursos públicos e, pola banda contraria, nun incremento de demandantes de políticas activas de emprego.

Neste contexto, os obxectivos estratéxicos deben orientarse principalmente, en dúas direccións:

1) Manter ou incrementar a oferta formativa, tanto de ocupados como de desempregados, optimizando os recursos existentes e ofertando formación axustada ás demandas do tecido produtivo e que oferte ás persoas traballadores cualificación para incrementar a súa empregabilidade, ou recualificación para manter o seu emprego.

Neste ámbito situaríanse todas as medidas dirixidas a:

- incrementar a calidade da oferta formativa
- promover o avance da formación vinculada a certificados de profesionalidade
- posibilitar o desenvolvemento das modalidades formativas máis accesibles
- chegar a un maior número de destinatarios cos recursos existentes
- incrementar a colaboración público-privada.

2) Atender a colectivos específicos, que pola situación de crise poidan verse especialmente afectados, incrementándose as súas dificultades de inserción laboral, acentuándose a súa infrarrepresentación laboral ou, nos casos máis extremos, o risco da súa exclusión social.

Aquí situaríanse todas as medidas de discriminación positiva destinadas a:

- favorecer a incorporación destes colectivos ás accións formativas
- establecer mecanismos que permitan apoiar a súa participación
- desenvolver accións para eses colectivos

OBXECTIVOS ESTRATÉGICOS	LIÑAS DE ACCIÓN
<p>OBXECTIVO 1: Mellorar a calidade da formación, en particular en canto a contidos, duración, profesorado e instalacións</p>	<p>Incrementar a porcentaxe da subvención que as entidades beneficiarias deberán destinar á avaliación e control da formación.                      Crear un rexistro público de formadores acreditados para impartir certificados de profesionalidade.                      Manter o Rexistro de centros e entidades de formación para o emprego da Consellería de Traballo e Benestar debidamente actualizado.                      Publicar todas as ordes de subvencións no primeiro trimestre do ano, co obxecto de diversificar a oferta formativa, posibilitando a impartición de cursos de longa duración.</p>
<p>OBXECTIVO 2: Configurar unha Rede de centros e entidades de formación para o emprego acreditados para a impartición de certificados de profesionalidade que cubra o Repertorio de certificados de profesionalidade</p>	<p>Primar nos criterios de valoración das ordes de convocatoria ás entidades que se acrediten en certificados de profesionalidade que estean infrarrepresentados no rexistro de centros.</p>
<p>OBXECTIVO 3: Incrementar a oferta de formación certificable</p>	<p>Priorizar as accións formativas vinculadas a certificados de profesionalidade nas convocatorias de subvencións para a programación de accións formativas</p>
<p>OBXECTIVO 4: Posibilitar o acceso pola vía da formación á obtención de certificados de profesionalidade</p>	<p>Primar a programación de accións formativas que recollan un certificado completo.</p>

<p>OBXECTIVO 5: Incrementar as taxas de éxito formativo das persoas participantes en accións de formación para o emprego</p>	<p>Establecer mecanismos de orientación previos á incorporación á acción formativa que garantan unha axeitada selección dos participantes nas mesmas e deste xeito posibiliten unha maior taxa de éxito formativo.</p>
<p>OBXECTIVO 6: Mellorar o axuste da formación profesional para o emprego ás necesidades do sistema produtivo</p>	<p>Reactivar as comisións sectoriais co obxecto de que participen no deseño da oferta formativa.</p>
<p>OBXECTIVO 7: Fomentar a colaboración público-privada na formación para o emprego</p>	<p>Establecer procedementos ou liñas de colaboración con entidades privadas co obxecto de incrementar a oferta formativa e que esta se axuste ás prioridades de formación detectadas pola Administración a través do Observatorio Ocupacional.</p>
<p>OBXECTIVO 8: Promover as prácticas profesionais non laborais dos desempregados participantes na formación para o emprego</p>	<p>Establecer convenios de colaboración con empresas do tecido produtivo galego para o desenvolvemento das prácticas profesionais.</p>
<p>OBXECTIVO 9: Incrementar a participación das persoas desempregadas e ocupadas nas accións de formación profesional para o emprego</p>	<p>Establecer controis e filtros destinados a diminuír a taxa de multiparticipación en accións formativas, co obxecto de achegar a formación a un maior número de traballadores.</p>
<p>OBXECTIVO 10: Optimizar o orzamento dispoñible</p>	<p>Establecer como criterio de valoración nas ordes de convocatoria de subvención a eficiencia económica do plan formativo.</p>
<p>OBXECTIVO 11: Facilitar o acceso á oferta de formación para o emprego a través das distintas modalidades de impartición</p>	<p>Incorporar a teleformación nas convocatorias de accións formativas para desempregados.</p>
<p>OBXECTIVO 12: Promover medidas de promoción da conciliación e a corresponsabilidade, que permitan a asistencia aos distintos programas formativos ás persoas con cargas familiares conseguindo a presenza equilibrada de ambos os dous sexos</p>	<p>Incrementar as axudas á conciliación previstas nas ordes de convocatoria</p>

<p>OBXECTIVO 13: Posibilitar o acceso á formación para o emprego aos colectivos con dificultades especiais ou en risco de exclusión social</p>	<p>Incluír os colectivos con dificultades especiais e en risco de exclusión social como preferentes nas accións de formación para o emprego.</p>
<p>OBXECTIVO 14: Facilitar o acceso aos certificados de profesionalidade dos colectivos sen cualificación</p>	<p>Incrementar o número de convocatorias de competencias clave. Desenvolver unha plataforma de teleformación aberta e permanentemente operativa e dispoñible, para a preparación de xeito autónomo dos contidos das competencias clave.</p>
<p>Obxectivo 15: Mellorar a empregabilidade e inserción da xente nova.</p>	<p>Establecer aos menores de 30 anos como colectivo prioritario nas convocatorias Promover a formación en alternancia Incremento de prazas en programas específicos para mozos (FORCON)</p>
<p>Obxectivo 16: Combater a segregación do mercado laboral, que encadra a homes e mulleres en distintos niveis de responsabilidade</p>	<p>Desenvolvemento de programas de liderado, que teñan por obxecto formar ás mulleres galegas en calidades directivas.</p>

**Cadro 4:** Obxectivos estratéxicos e liñas de acción

Horizonte temporal e cronograma

O horizonte temporal do presente plan estratéxico abrangue desde xullo de 2013 ata o remate do ano 2016. Este período de 3 anos e medio de duración é suficiente para a aplicación do plan e conta coa vantaxe dun goberno previsiblemente estable no marco do vixente mandato parlamentario. Non se estima aconsellable a escolla dun período máis longo, tendo en conta a situación actual que non permite agardar un escenario estable nin predicible a medio prazo.

Ao final deste traballo establécese unha temporalización no cumprimento dos obxectivos fixando o nivel que se quere acadar dos indicadores en distintos momentos dentro do horizonte temporal.

OBXECTIVOS	INDICADORES	Nivel actual	ANO				Nivel a acadar
			2013	2014	2015	2016	
Obxectivo 1: mellorar a calidade de formación (contidos, duración, profesorado e instalacións)							
	Grao de satisfacción do alumnado á finalización do curso	55%	60%	65%	70%	75%	75%
	Taxa de inserción en ocupacións na mesma familia que o curso	-					60%
	Porcentaxe de investimento en avaliación, seguimento e control	2,4%	2,9%	3,4%	4,2%	5,0%	5%
Obxectivo 2: configurar unha rede de centros e entidades que cubra o repertorio de Certificados de Profesionalidade (CP)							
	Porcentaxe de CP con centros acreditados	53%	61%	69%	77%	85%	85%
Obxectivo 3: incrementar a oferta de formación acreditable							
	Porcentaxe de accións de certificado sobre o total (desempregados)	62%	69%	76%	83%	90%	90%
	Porcentaxe de accións de certificado sobre o total (ocupados)	6%	11%	17%	24%	32%	32%
Obxectivo 4: posibilitar o acceso, vía formación, á obtención de Certificados de Profesionalidade (CP)							
	% de accións de itinerario completo sobre o total de accións de certificado	85%	87,5%	90%	92,5%	95%	95%
Obxectivo 5: incrementar o éxito formativo das persoas participantes							
	% de participantes que finalizan con avaliación positiva	80%	81%	82%	83%	85%	85%
	% de participantes que finalizan accións acreditables con avaliación positiva	76%	77%	78%	79%	80%	80%
Obxectivo 6: mellorar o axuste da formación profesional para o emprego ás necesidades do sistema produtivo							
	% de traballadores ocupados que manteñen o emprego trala formación	86%	87%	88%	89%	90%	90%
	% de inserción laboral dos desempregados trala formación	43%	44%	45%	48%	50%	50%
	idem. trala formación vinculada a certificado	46%	47%	48%	49%	50%	50%
Obxectivo 7: fomentar a colaboración público-privada na formación para o emprego							
	Porcentaxe de accións formativas impartidas sen financiamento público	0%					10%
	% de accións formativas priorizadas pola admon. sen financiamento público	0%					50%
Obxectivo 8: promover prácticas profesionais non laborais dos desempregados participantes na formación para o emprego							
	% de participantes que realizaron prácticas profesionais non laborais	63%	71%	79%	87%	95%	95%

**Táboa 1: Cronograma (1 de 2)**

OBXECTIVOS	INDICADORES	ANO				Nivel a acadar
		Nivel actual	2013	2014	2015	

Obxectivo 9: incrementar a participación das persoas desempregadas e ocupadas nas accións de formación profesional para o emprego.

Taxa de cobertura das accións de formación profesional (desempregados)	5%	6%	7%	8%	10%	10%
Taxa de cobertura das accións de formación profesional (ocupados)	4%	4,2%	4,4%	4,7%	5%	5%
Taxa de multiparticipación en máis dunha acción formativa (desempregados)	2,7%	2,7%	0%	0%	0%	0%
Taxa de multiparticipación en máis dunha acción formativa (ocupado)	20%	20%	0%	0%	0%	0%

Obxectivo 10: optimizar o orzamento dispoñible.

Rebaixar o 2% o custo medio horario por participante finalizado	4,25 €	4,25 €	4,20 €	4,18 €	4,16 €	4,16 €
---	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Obxectivo 11: facilitar o acceso á oferta de formación para o emprego a través das distintas modalidades de impartición.

Porcentaxe de accións formativas impartidas en modalidade on-line	17%	17%	18%	19%	20%	20%
% de accións formativas acreditables respecto do total de accións on-line	1,7%	2%	2,5%	8%	10%	10%

Obxectivo 12: promover medidas de conciliación e corresponsabilidade, que permitan a asistencia a programas formativos ás persoas con cargas familiares cara a presenza equilibrada dos dous sexos.

Incremento da porcentaxe das axudas á conciliación respecto do IPREM	75%	75%	80%	80%	80%	80%
Porcentaxe de mulleres participantes nas accións formativas	48%	48,5%	49%	49,5%	50%	50%

Obxectivo 13: posibilitar o acceso á formación para o emprego a colectivos con dificultades especiais ou en risco de exclusión social

Incremento da porcentaxe de participación deste colectivo	-					4%
---	---	--	--	--	--	----

Obxectivo 14: facilitar o acceso aos certificados de profesionalidade dos colectivos sen cualificación

Número de convocatorias anuais (dende o ano 2014)	2	2	3	3	3	3
Número de candidatos ás probas de competencias clave	11.778	12.367	12.985	13.635	14.316	14.316
% de candidatos presentados que superan as probas	73%	74%	75%	76%	78%	78%
% de aprobados usuarios da plataforma de teleformación respecto ao total	-					20%

Obxectivo 15: mellorar a empregabilidade e inserción dos xóvenes.

Taxa de cobertura dos menores de 30 anos nas AFD	33,7%	34%	36%	38%	40%	40%
Número de contratos de formación e aprendizaxe	-					-
Nº de alumnos formados no programa FORCON	390	405	420	435	450	450

Obxectivo 16: combater a segregación do mercado laboral, que encadra a homes e mulleres en distintos niveis de responsabilidade

Número de mulleres que participan en programas de liderado	200	210	220	230	240	240
--	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Táboa 1: Cronograma (2 de 2)

## IV. CONCLUSIONES

A formulación dos obxectivos e liñas de acción do presente plan responden axeitadamente ás necesidades detectadas e ás liñas de mellora propostas. Isto non impide que na fase de execución xurdan problemas que impidan ou dificulten a consecución dos obxectivos no grao esperado. Interesa destacar neste momento a importancia do control da execución do plan desde o inicio da súa implantación, de maneira que resulte posible detectar as desviacións con tempo abondo para adoptar medidas correctoras.

En relación coa liña de acción consistente na publicación de todas as ordes de subvencións no primeiro trimestre do ano, dentro do obxectivo 1, hai que poñer de manifesto as limitacións do plan para a súa consecución. As entidades que imparten formación con financiamento público articulado mediante convocatorias de concesión de subvencións refiren os inconvenientes derivados da tardanza na resolución do procedemento. Desde a Dirección Xeral de Formación e Emprego asúmese a necesidade de adiantar esta resolución, pero as causas do atraso están fóra do ámbito deste órgano. A publicación dunha orde de convocatoria de subvencións require unha serie de trámites que dependen de órganos alleos á estrutura da propia Consellería de Traballo e Benestar, principalmente a emisión de informes preceptivos e máis os procesos de peche e apertura contable, agravados estes últimos polas restricións derivadas da necesidade de reducir o déficit público. Se se queren resolver a tempo os procedementos de concesión de subvencións é preciso axilizar significativamente estes trámites. A consecución deste requisito excede do ámbito do presente plan.

Finalmente, e tendo en conta a súa recente aprobación (Real decreto 189/2013, do 15 de marzo), quedaría aberta a incógnita de como se vai implementar a entrada dos fondos privados no financiamento da formación para o emprego vinculada aos certificados de profesionalidade á marxe das convocatorias públicas de subvencións, e en que medida pode ser un factor que redunde positivamente na ampliación da oferta formativa e que incremente a accesibilidade de ocupados e desempregados á formación demandada polo mercado de traballo, sen que iso supoña merma na calidade da formación ofertada.

## V. BIBLIOGRAFÍA

- Bozeman, B. 1996. "Los fundamentos de la gestión pública estratégica", en Quim Brugué y Joan Subirats (eds). *Lecturas de gestión pública*. Instituto Nacional de Administración Pública. Madrid
- Comisión de Principios de Contabilidad de Gestión de AECA. 1997. *Principios de contabilidad de gestión. Indicadores de gestión para las entidades públicas*. Documento nº 16. Madrid: Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas.
- Kaufmann, G. 1996. "Solución de problemas y creatividad", en Quim Brugué y Joan Subirats (eds). *Lecturas de gestión pública*. Instituto Nacional de Administración Pública. Madrid.
- May, Peter J. 1981 "Claves para diseñar opciones de políticas", en *Policy Analysis*, 7 (2). Traducción al español de Graciela Bellón Pérez.
- Subirats, Joan. 1989. *Análisis de políticas públicas y eficacia en la Administración*. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.
- Subirats, Joan et. al. 2008. *Análisis y gestión de políticas públicas*. Barcelona: Editorial Ariel.
- Grupo de Trabajo Servicio Público de Empleo Estatal. 2010. *Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo 2011*.



## NOTAS

---

1. De acordo co artigo 2 do R.D. 395/2007, do 23 de marzo, polo que se regula o subsistema de formación profesional para o emprego, está integrado polo conxunto de instrumentos e accións que teñen por obxecto impulsar e estender entre as empresas e os traballadores ocupados e desempregados unha formación que responda ás súas necesidades e contribúa ao desenvolvemento baseado no coñecemento.