

*Cita:

Pérez Sánchez, Margarita y Francisco Javier Alarcón González (2013): La evaluación de las políticas de empleo: necesidad, estrategias y metodologías de la formación profesional. En: Delgado Fernández, Santiago y Nieves Ortega (eds): *Políticas activas de empleo. Una mirada desde Andalucía*. Granada: Editorial Comares. Págs.111-131.

La evaluación de las políticas de empleo: necesidad, estrategias y metodologías de la Formación Profesional.

Pérez Sánchez, Margarita y Francisco Javier Alarcón González
Departamento de Ciencia Política y de la Administración
Universidad de Granada

EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL (FP).

El modelo actual de formación para el empleo comienza a fraguarse y definirse en 1984, bajo el primer gobierno socialista, con el *Acuerdo Económico y Social*, que dio lugar un año después al primer *Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional* (Plan FIP)¹, y posteriormente, en 1986, a la creación del Consejo General de la Formación Profesional². En la década de los 80, es cuando las políticas de formación profesional, complementarias a la enseñanza profesional reglada del sistema educativo, adquieren una progresiva importancia como respuesta a las grandes transformaciones políticas y sociales ocurridas en la década anterior, así como a los importantes cambios experimentados en la economía. En este periodo, la política de formación viene determinada por dos hechos de especial relevancia: desde 1976, el cambio de régimen político que determinó la participación de los agentes sociales en la definición de las políticas públicas orientadas al empleo y la formación, y en 1986, el ingreso de España en las Comunidades Europeas (actual Unión Europea), que supuso la participación española en las orientaciones comunitarias dirigidas a paliar las deficiencias de empleo y de formación³.

¹ Se inicia con el Acuerdo del Consejo de Ministros de 30 de abril de 1985. Se regula anualmente a través de ordenes ministeriales.

² Con su creación en 1986, el Consejo General de la Formación Profesional integra representantes de la Administración, Organizaciones empresariales (CEOE y CEPYME) y Organizaciones sindicales (UGT, CCOO, ELA-STV) más la incorporación en 1997 de las Comunidades Autónomas.

³ Al desarrollo político nacional hay que añadir el que proviene de la Unión Europea, que considera fundamental el aprendizaje permanente dentro de la estrategia de empleo, incorporándola a los

Las políticas públicas en el ámbito de la FP se concretaron en la década de los noventa, en una relación de normas y acuerdos que han ordenado, delimitado y estructurado el sistema de FP a nivel nacional.⁴ La *Ley Orgánica General del Sistema Educativo* (1990) da contenido formal al regular el sistema de formación profesional reglada, elevando también la educación básica hasta los 16 años, edad mínima legal para incorporarse al mercado laboral.⁵ En diciembre de 1992, la Administración, junto con los sindicatos y las organizaciones empresariales, firman el primer *Acuerdo Nacional de Formación Continua*⁶, y el primer *Acuerdo Tripartito* en materia de formación continua de los trabajadores ocupados.⁷ Con estos acuerdos queda de manifiesto la importancia de los recursos humanos y de su formación para los procesos de cambio.

El traspaso de competencias hacia las Comunidades Autónomas (CCAA) se inicia en 1991, y en 1993 se reconfigura la FPO para dirigirse exclusivamente a los desempleados.⁸ Entre los textos destaca el *Programa Nacional de Formación Profesional* (en su primera versión de 1993 y una segunda de 1998)⁹ que ordena, estructura y pone las bases de nuestro actual modelo. Este programa se asienta sobre los siguientes pilares:

- 1.- La consideración de la FP como inversión en capital humano.
- 2.- La integración de la FP con las políticas activas de empleo en clave comunitaria.
- 3.- La participación de la Administración General del Estado, de los agentes sociales y de las CCAA dentro del Consejo General de Formación Profesional.
- 4.- La creación del Sistema Nacional de Cualificaciones.

En 1996 el *Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional* recoge los principios del Nuevo Programa Nacional. Además de este acuerdo, en 1997 las CCAA,

indicadores estructurales de educación y formación de la Estrategia de Lisboa.

⁴ Una relación completa de la normativa se puede encontrar en el anexo número uno de este capítulo.

⁵ La fecha en la que únicamente se aplica el nuevo modelo fue el curso 2002/2003, hasta esta fecha conviven el nuevo y el viejo sistema (Formación Profesional de Primer Grado y Segundo Grado).

⁶ El acuerdo entro en vigor el 1 de enero de 1993 estando vigente hasta el 31 de diciembre de 1996.

⁷ Estructura la aportación económica procedente de la cuota de formación profesional. Traslada la cuota de formación profesional a la formación continua. La cuota determina el crédito que disponen las empresas para financiar las acciones de formación continua.

⁸ La iniciativa privada también ofrece formación de la que se pueden beneficiar los desempleados, en este capítulo no nos ocuparemos de ella.

⁹ En 1993 la aprobación del primer Programa Nacional de Formación Profesional (1993/1996), y en 1998 la aprobación del segundo Nuevo Programa Nacional de Formación Profesional (1998/2002).

con plenas competencias se añadieron al Consejo General de la Formación Profesional,¹⁰ para ejercer funciones de elaboración y propuesta al programa nacional de FP, informar sobre títulos, certificados de profesionalidad y planes de estudio, así como su equivalencia, homologación; y por último evaluar y hacer un seguimiento de la FP. En 2002, la *ley de las Cualificaciones y de la Formación Profesional* determina en su art. 9 (*Ley 5/2002*) que la formación profesional comprende:

“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. Incluye las enseñanzas propias de la formación profesional inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral de los trabajadores, así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.”

La *Ley de Empleo* de 2003, sitúa la formación en el centro de las políticas del ámbito laboral para la consecución de los objetivos laborales, manifestando igualmente que en sintonía con la Estrategia Europea de Empleo. Estas políticas deberán tener en cuenta la dimensión local, tanto en el diseño como en la gestión. Posteriormente, en 2006 y 2007, se harán efectivos y son regulados los objetivos del actual sistema de formación profesional en el Nuevo Programa Nacional. Estos objetivos se dirigen a la consolidación de un sistema integrado de formación profesional, estructurado en tres subsistemas: uno de Formación Profesional Reglada (también llamada Inicial o Específica), un segundo, de Formación Ocupacional, y por último, la Formación Continua. Todo ello para lograr una vertebración y cooperación efectiva territorial y funcional del sistema nacional de formación profesional.

Subsistema de Formación Profesional			
	Reglada	Ocupacional	Continua
Formación	Ciclos formativos de Grado Medio y Grado Superior	Acciones dirigidas a trabajadores desempleados (lograr cualificación e insertarlos en el mercado laboral)	Para trabajadores ocupados con la intención de mejorar sus competencias y cualificaciones
Competencia	Consejerías de Educación de las CC AA	Consejerías de Empleo de las CCAA	Consejerías de Empleo de las CCAA

¹⁰ La modificación de la composición del Consejo General de la Formación Profesional se produjo en la Ley 19/1997, de 9 de Junio.

Producto de todo lo anterior, y considerando que el aprendizaje permanente es un pilar de la estrategia de empleo de la Unión Europea, en febrero de 2006, el Gobierno, las organizaciones empresariales y sindicales suscriben el *IV Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo* que conllevó la promulgación en 2007 del *Real Decreto 395/2007 por el que regula el subsistema de formación profesional para el empleo*. El modelo de FP se reformula definitivamente, integrando las dos modalidades diferenciadas de formación en el ámbito laboral, la Ocupacional y la Continua, en un único subsistema. Aunque no es hasta la publicación de este *Real Decreto*, cuando se fusionan ambas formaciones equiparándose la Formación Profesional para el Empleo con el sistema reglado, al vincular la formación con la obtención de certificados de profesionalidad.¹¹ De esta forma, la oferta formativa¹² que recoge el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales* queda garantizada por la formación profesional reglada (a través de las Consejerías de Educación) y la Formación Profesional para el Empleo (por las Consejerías de Empleo).

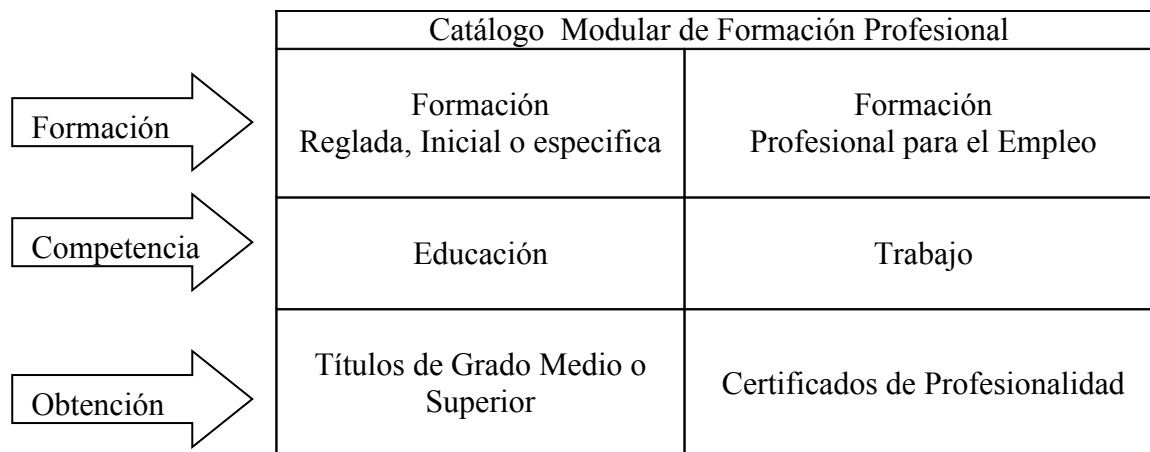
Los certificados de profesionalidad permiten reconocer y acreditar con carácter oficial, las competencias profesionales de los individuos adquiridas en procesos formativos formales o no formales, así como a través de la experiencia. Este modelo está basado en competencias profesionales, como conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional. La unidad mínima acreditable, es la “unidad de competencia”, siendo una o más unidades la que configura un certificado de profesionalidad.¹³ Hasta la fecha, la práctica se basaba en un enfoque acreditativo tradicional: un individuo aprende en un curso diseñado de acuerdo a unos objetivos y supera un examen o evaluación que mide la consecución de esos objetivos, consiguiendo al final un certificado acreditativo. Con la posibilidad acreditación de competencias, la nueva normativa amplía las posibilidades de acreditación no solo a la superación de los módulos formativos de la FP, sino también a la acreditación de las competencias adquiridas por la experiencia laboral o por otras vías de formación.

Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales

¹¹ Hay que apuntar que no todo curso de Formación Profesional Ocupacional da lugar a un certificado de profesionalidad.

¹² La oferta de formativa ocupacional es diferente en cada Comunidad Autónoma, y puede ser gestionada por la administración laboral o por otras administraciones públicas o instituciones.

¹³ Tal y como estableció la *Ley 5/2002 de la Cualificaciones y Formación Profesional*.



A principios de la década de los noventa se traspasaron las funciones y servicios de la gestión de la FPO (dirigida a personas desempleadas) a las consejerías autonómicas con competencias en empleo aunque los procesos no culminan hasta años después. Por ejemplo, el traspaso de estas competencias a la administración laboral de la Junta de Andalucía que comenzó en 1993 se prolongo hasta 2009¹⁴ cuando se promulga la regulación de los certificados de profesionalidad -como instrumentos de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales-. La normativa posterior gira en torno a la subsanación de ciertas deficiencias encontradas y al establecimiento de nuevos certificados de profesionalidad, así como a la evaluación y acreditación de las competencias profesionales.

La Formación Profesional para el Empleo es entendida en la regulación estatal y asimilada en la autonómica, como: *“el conjunto de instrumentos y acciones que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades, favoreciendo el aprendizaje permanente en un mercado de trabajo basado en el conocimiento”* (RD 395/2007, art 2.1). Los fines principales de la FP para el Empleo son: favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados; proporcionar a los trabajadores los conocimientos y prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo; mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente los que tienen mayores dificultades y por último, promover que las competencias profesionales sean objeto de acreditación.

¹⁴ Orden 23 de octubre de 2009 por la que se desarrolla el Decreto 335/2009, de 22 de septiembre por el que se regula la ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía

El subsistema de Formación Profesional para el Empleo se articula a través de diferentes iniciativas o instrumentos: formación de demanda que abarca las acciones formativas que responden a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores; formación de oferta que comprende los planes de formación dirigidos a trabajadores ocupados y desempleados con el fin de capacitarlos para el desempeño cualificado de las profesiones (oferta formativa modular); programas específicos desarrollados por el Servicio Público de Empleo Estatal para personas con necesidades formativas especiales, o con dificultades para su inserción o recualificación profesional;¹⁵ formación en alternancia con el empleo, integrada por acciones formativas que permitan al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo (contratos para la formación y programas públicos de empleo-formación¹⁶; y acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, encaminadas a mejorar la eficacia de este subsistema de Formación Profesional para el Empleo (información, innovación, investigación y orientación).

VÍNCULOS ENTRE LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO Y LA FORMACIÓN OCUPACIONAL

El modelo de FP para el Empleo desde la administración laboral, como ya hemos apuntado, integra tanto la formación considerada ocupacional como la continua. En este trabajo nos centramos en la FPO, es decir, en aquella que está dirigida prioritariamente al colectivo de trabajadores en situación de desempleo. La oferta y la gestión de la FPO, dentro del subsistema de FP para el Empleo, va dirigida sobre todo a: incorporar o reincorporar al proceso productivo a determinados individuos que quedarían fuera del mismo debido a la insuficiencia de sus conocimientos en relación con distintas o nuevas técnicas de producción; en segundo lugar, a facilitar la mano de obra con las cualificaciones que exigen los mercados de trabajo; y por último, a facilitar la promoción individual, mediante la adquisición de una cualificación más amplia.

Se presume, como observamos, una completa armonización entre la dimensión social e individual en la funcionalidad de la formación ocupacional, mostrando una forma de interacción entre política social y económica. De esta manera la formación ocupacional se

¹⁵ Incluye formación para personas con privación de libertad y para militares que mantienen una relación laboral de carácter temporal con las Fuerzas Armadas.

¹⁶ Como son Casas de oficios, Escuelas Taller, y Talleres de Empleo

presenta como elemento de la política de empleo tendente a eliminar el paro estructural o de inadecuación. Pero esta justificación se basa, en gran medida, en una concepción clásica del vínculo entre formación profesional y la satisfacción de las necesidades de mano de obra. Mientras duró la expansión del empleo y el sistema económico seguía necesitando de fuertes contingentes de mano de obra cualificada, era teóricamente más fácil adaptar la formación ocupacional a las exigencias del mercado productivo. Parecía ser suficiente, para tal adaptación, un mecanismo de previsión de empleo por sectores y ocupaciones. Típicamente, pues, la FPO se ha considerado como un elemento de las políticas de mano de obra, al expresar el vínculo entre formación y empleo, por el hecho de que los programas de formación, supuestamente, están determinados por las necesidades de las empresas. Esta afirmación se funda habitualmente en tres supuestos. El primero, que la estructura de los empleos depende del tipo de demanda, interna o externa, a la que responde el aparato de producción. El segundo, que la formación impartida se utiliza directamente en un empleo de la misma especialidad, y por último, que el mercado de trabajo distribuye la mano de obra en los empleos según las especialidades disponibles en la población y las que buscan las empresas.

Ahora bien, la observación de la organización del trabajo, de la movilidad profesional y de las características de los mercados de empleo locales, viene a modificar dicho esquema teórico en varios aspectos. El primero, porque la estructura del empleo no está necesariamente determinada por la naturaleza de la producción. No puede afirmarse, por tanto, que en todos los casos y en lo relativo a una técnica exista una única forma de organización del trabajo. De hecho, las empresas eligen un modelo de crecimiento en que la técnica, la división del trabajo y la gestión de los recursos humanos son otras tantas variables. En segundo lugar, por la ausencia de un enlace rígido entre formación y empleo, es decir, en la actualidad varios empleos pueden utilizar la misma formación especializada y, a la inversa. Tercero, por el comportamiento de los agentes económicos que perturba el mercado de empleo. Ni las decisiones que toman los trabajadores para organizar su vida profesional ni las que adoptan los empresarios para asegurar su reclutamiento de personal, se fundan en consideraciones perfectamente objetivas en cuanto a la utilización de las competencias impartidas por la FP, así por ejemplo, las empresas diversifican su contratación en función de preocupaciones variadas o para mantener un movimiento de promoción interno. En cuarto lugar, por la creencia de que los empleadores conocen exactamente sus necesidades de recursos humanos. Diversos autores (Díaz Malledo, 1987;

Fernández Enguita, 1990) han puesto de relieve hasta qué punto la percepción de tales necesidades depende en el empresario de su propia estrategia y de la organización a la que sirve.

Al lado de las variables técnicas y económicas, que actúan sobre las necesidades del empleo, en las empresas existen otras variables sociológicas y psicológicas menos evidentes y con un modo de acción, a veces difuso, que juegan un papel nada despreciable en la configuración de sus necesidades. Todo ello hace imposible decidir una política de formación ocupacional sin conocer los procesos de creación de empleos.

El vínculo entre la formación ocupacional y el empleo es esencialmente cualitativo. Lo que interesa a los responsables de la formación es la evolución cualitativa de los empleos, es decir, los cambios en los contenidos de los empleos. Para conocer esta evolución en la calificación del empleo es preciso considerar las informaciones que afectan a tres campos principales: (a) distinguir las corrientes de formación de acuerdo con las especialidades, a la salida del sistema educativo; (b) disponer de una descripción satisfactoria de los empleos que componen el universo profesional, y (c) observación de la transición entre el sistema de educación y la vida activa, puntualizando el fenómeno de la inserción.

Habitualmente no se posee información para evaluar la eficacia de la formación, faltan datos sobre la utilización de las formaciones iniciales en el mercado de empleo y sobre las necesidades de formación complementaria durante los primeros años de vida activa, el acceso al empleo, condiciones de reclutamiento, movilidad después del primer empleo y la progresión hacia una situación profesional más estable.

Avanzando lo que está siendo un cambio de estrategia en la política de Formación para el Empleo, expondremos lo siguiente: ya que la formación ocupacional no es un fin en sí mismo, sino que su último propósito es integrar activamente al individuo dentro del mercado del trabajo, y ya que las medidas gubernamentales en este terreno no pueden controlar el proceso de empleo, ni sustituir el empleador que ofrece puestos de trabajo, la manera más efectiva de integrar a estos individuos en el sistema de empleo es la de establecer una relación directa entre individuo y empleador. Este enfoque nos lleva en primer lugar a reconocer la vital importancia de estudiar más en profundidad las condiciones de los mercados locales de empleo y sus necesidades en términos cualitativos, y

la necesidad de involucrar a nivel local a todos los actores claves del proceso: empleadores, administraciones, educadores, sindicatos e individuos. El énfasis no estaría ya localizado en la relación sistema educativo/sistema de formación, sino en la de "sistema de formación/sistema de empleo", de ahí que no hablemos ya de "proceso de transición" sino de "proceso de empleo". La función de la formación ocupacional pasaría de tener como objetivo mejorar las "oportunidades" de empleo de los individuos, a facilitar este proceso. En segundo lugar, esto conduciría a reubicar de forma coordinada la formación para el empleo, asumiendo su función de inserción y reconversión laboral, su auténtica misión. Se precisaría de un instrumento de ajuste terminal que complemente e inserte a los jóvenes en la realidad concreta de los puestos de trabajo. La formación ocupacional pasaría a ser este instrumento técnico de adaptación e inserción laboral mediante acciones formativas cortas, fundamentalmente en el propio lugar de trabajo, y un instrumento de recualificación profesional para los colectivos que se encuentran ya empleados.

La formación ocupacional puede también instrumentarse como medida de fomento de la innovación tecnológica, contribuyendo a facilitar los procesos de transformación. En definitiva, el objetivo que debe presidir estas medidas formativas y el papel a asumir por la política de formación, deberá ser cada vez más el de inserción inicial en el mundo laboral, potenciación de la innovación y protección del empleo. De no ser así, cabe la posibilidad de enfrentarnos a un riesgo y consecuencia casi evidente, nos referimos a que la función de la formación quedara anulada en un rol legitimador e ideológico, más que en su inicial y fundamental, función económica.

La propia organización de la formación parece estar reorientándose, sobre todo en los últimos años con la introducción de los certificados de profesionalidad. Las nuevas orientaciones deberían insertarse en un objetivo fundamental de promover el desarrollo económico y social regional. Sus programas estarían incluidos en amplios planes socio-económicos cuyas metas habrían sido determinadas en coordinación y consonancia con los distintos ámbitos territoriales. La cuestión real que se presenta es por tanto, la de la articulación entre los niveles nacional, regional y local. Es así como podrían llegar a estar coordinadas dos lógicas que en general no llegan a cruzarse: la dinámica del desarrollo y la de la cualificación.

Esta nueva relación entre el empleo, la formación y el desarrollo hace surgir unas nuevas necesidades; una utilización más local y regional; una política de empleo más basada en las pequeñas empresas y la microeconomía; una reidentificación de los tipos de cualificación y de las unidades de competencia, y la preocupación por una mayor fluidez en la gestión del mercado de trabajo. Pero también reubica las políticas de formación en unas nuevas estrategias y contextos, que estimulan lo que a nuestro entender son las más eficaces fórmulas de formación: la formación en alternancia o la vinculación directa entre los lugares de producción y los formativos, de modo que se acelere la adaptación de su oferta. En otras palabras, se estimula la "cooperación empresa-formación" en las empresas industriales y la "formación-desarrollo" en los espacios territoriales.

Hasta este momento solo hemos mencionado el concepto de gestión pero quisiéramos añadir algunos más, relacionados con ello, como son el de eficacia, eficiencia y legitimidad, y conectado con todo ello el concepto de evaluación. Así pretendemos, en primer lugar, destacar la naturaleza política, además de técnica, de la evaluación. En referencia a cualquier servicio o acción pública en general y a la política de formación para el empleo en particular.

PROPUESTA DE EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.

La evaluación se lleva a cabo con un fin político o administrativo concreto: legitimar una decisión, mejorar la ejecución de una política, controlar los resultados de la acción pública, etcétera. En el mejor de los casos, la evaluación puede contribuir a revelar las relaciones causales entre una iniciativa pública y sus efectos en la sociedad, pero la interpretación se efectúa generalmente en un contexto político. Es decir, la utilización de los resultados de la evaluación presupone un juicio de valor político. Todo ello es aún más evidente si tenemos en cuenta tres condiciones, en primer lugar que las políticas y programas que se evalúan son resultado de decisiones políticas. En segundo lugar, que la evaluación, al llevarse a cabo para ayudar al proceso de toma de decisiones, entra inevitablemente en la arena política; y por último, que la evaluación en sí misma adopta una postura política, ya que por su propia naturaleza expone cuestiones como la definición de la cuestión problemática, la legitimidad de las estrategias, o la adecuación de los objetivos.

La evaluación de la calidad, la eficacia, la eficiencia, la idoneidad, el rendimiento, los resultados, el impacto... está estrechamente unida al concepto de legitimidad política. Esto es así porque la legitimidad de las instituciones públicas es dependiente no sólo de la legalidad de sus actuaciones, sino de su capacidad para actuar conforme a criterios de eficacia y resolución de problemas, es lo que se ha dado en llamar legitimidad de rendimiento o de resultados. En palabras de C. Offe (1990) *“hay una única vía de establecer un equilibrio general entre legitimidad, eficacia y eficiencia: que la legitimidad constitucional venga reforzada por la capacidad del sistema de satisfacer las demandas y necesidades sociales”*. La implantación de instrumentos de evaluación tiene como consecuencia una mayor transparencia y responsabilidad en la gestión y la necesidad de informar y comunicar resultados a los ciudadanos. De tal manera que, a mayor rendimiento de las políticas públicas, mayor legitimidad para el sistema político en su conjunto.

Adentrándonos ya en lo que sería una propuesta de proceso evaluativo de la política de formación para el empleo, y en concreto de los distintos programas, cursos formativos y certificados de profesionalidad o de las unidades de competencia, empezaremos nombrando algunos de los principales objetivos de la evaluación:

- 1.- Medir los efectos de las políticas formativas desde una perspectiva del mercado de trabajo. Esto es, conocer el alcance y adecuación de la oferta formativa respecto a los requerimientos de la actividad económica actual y los cambios en la estructura ocupacional.
- 2.- Determinar el papel de los certificados de profesionalidad como reconocimiento de competencias adquiridas. Conocer si se establecen como referente profesional por su adecuación y relevancia de las unidades de competencia en el sistema productivo.
- 3.- Aportar datos para la toma de decisiones sobre la conveniencia o no de seguir realizando determinadas acciones formativas, a partir de la adecuación entre la oferta formativa y los requisitos del mercado laboral y de la calidad de la formación impartida.
- 4.- Servir de apoyo para racionalizar los recursos, buscando la máxima rentabilidad a la inversión realizada en formación y certificación. Esta rentabilidad tiene como indicadores indirectos tanto la calidad formativa, como los niveles de inserción logrados mediante ellos.

5.- Conocer la composición sociológica de las personas participantes en los programas de formación y los que obtienen la certificación profesional, así como los posibles cambios en la misma a lo largo del tiempo, como información útil para la decisión sobre las condiciones que han de cumplir las personas destinatarias.

Además, desde un punto de vista más ligado a la evaluación de las acciones formativas, se pretende:

6.- Medir la calidad de los cursos en sus distintos aspectos, tanto organizativos como docentes y pedagógicos.

7.- Proporcionar a modo de retroalimentación las opiniones dadas por los participantes.

8.- Por último, identificar aquellas acciones formativas que cuentan con un nivel de inserción laboral mayor, así como el perfil de las personas que, tras acudir a los cursos, acceden al empleo (o cambian el que tenían).

Los datos que se recogen y las variables que se utilizan podemos clasificarlas en tres grandes bloques: el perfil de los participantes en la formación y los que obtienen el certificado de profesionalidad, la satisfacción con la formación, y el seguimiento y resultados de la formación y la certificación de profesionalidad. Si empezamos por el perfil de los participantes, se recogerían por un lado los datos del curso y del alumnado (datos personales y situación laboral). El perfil del alumnado se realiza además para los que han obtenido el certificado de profesionalidad, en los dos casos en función de las siguientes variables: sexo, edad, titulación académica y situación laboral. En la situación laboral nos interesa conocer quienes están desempleados, prestando importancia al tiempo de permanencia en el paro, al cobro o no de prestaciones, la experiencia anterior, los motivos de la pérdida del empleo, la posesión del certificado de profesionalidad y las vías principales de búsqueda de empleo. En cuanto a los que están empleados, nos interesa saber la antigüedad y puesto en el empleo, la modalidad de empleo, y el tipo de contrato. También se recogen datos del número de alumnos previstos y reales, así como la identificación y motivos de las bajas de los participantes (análisis del abandono).

En el apartado de satisfacción con la formación se recogen las valoraciones de profesores, alumnos y responsables de centros o cursos. Se trata de evaluar la calidad del curso en relación a ciertas variables:

- 1.- Su preparación y organización: diseño previo al curso, selección adecuada de los contenidos, definición de objetivos, previsión de recursos...
- 2.- Las condiciones espacio-temporales y recursos materiales: aquí nos referimos a la documentación y material utilizado, utilización de espacios, duración, horario....
- 3.- Los objetivos, contenidos, metodología y procedimientos de evaluación: trataríamos de conocer si los objetivos generales del curso se han cumplido, si el contenido ha sido claro, el ritmo de trabajo, la participación, la relación alumnado-profesorado, así como el procedimiento de evaluación empleado.
- 4.- Dominio de los conocimientos y capacidad pedagógica del profesorado.
- 5.- Valoración del cumplimiento de expectativas, y utilidad profesional del curso.
- 6.- Valoración del conjunto de la actividad formativa en un ámbito y un período de referencia.

Por último, en el seguimiento y resultados: uno de los principales objetivos de la política de formación para el empleo, es mejorar la cualificación profesional y a través de ella las oportunidades de colocación. De ahí la especial relevancia que adquiere el seguimiento de la situación laboral de los participantes en las acciones formativas y de los que han obtenido el certificado de profesionalidad. Existen cuatro posibilidades en la situación laboral del alumnado después del curso. Los datos que se recogen según esas situaciones serían:

1) Desempleado, en esta categoría entran los que siguen desempleados:

- Motivos de la realización del curso.
- Cumplimiento de las expectativas.
- Beneficios obtenidos con la realización del curso.
- Influencia de la realización del curso en las posibilidades de encontrar trabajo.
- Influencia de la obtención del Certificado de Profesionalidad (si procede).
- Actitud ante la búsqueda de empleo.
- Motivos por los que cree estar en desempleo.

2) Reciente empleo, engloba a los que han encontrado trabajo con posterioridad a la realización del curso u obtención de la certificación profesional:

- Motivos para la realización del curso.
- Cumplimiento de las expectativas.

- Beneficios obtenidos con la realización del curso.
- Influencia de la realización del curso con el trabajo encontrado.
- Influencia de la obtención del Certificado de Profesionalidad (si procede).
- Empresa/actividad/puesto ocupado.
- Tipo y duración del contrato.
- Vías de acceso al trabajo.
- Pruebas de selección.
- Relación del trabajo con el contenido del curso.

3) En la misma empresa, recoge a los que estaban trabajando y siguen en la misma empresa:

- Motivos de la realización del curso o evaluación para la obtención del certificado.
- Cumplimiento de las expectativas.
- Beneficios obtenidos con la realización del curso y/o obtención del certificado.
- Relación del trabajo con el contenido del curso y/o del certificado de profesionalidad.
- Posibles cambios en las condiciones laborales tras la realización del curso y/o del certificado de profesionalidad.
- Tipo de cambios.
- Relación del cambio con la realización del curso.

4) Cambio de empresa, es decir, los que estaban trabajando y han cambiado de empresa:

- Motivos de la realización del curso.
- Cumplimiento de las expectativas.
- Beneficios obtenidos con la realización del curso y/o obtención del certificado.
- Influencia de la realización del curso y/o de la obtención del Certificado de Profesionalidad en el cambio de empresa.
- Razones del cambio.
- Empresa/sector/puesto ocupado.
- Tipo de contrato/duración.
- Tipo de cambio experimentado.
- Vías de acceso al empleo.
- Pruebas de selección.
- Relación del trabajo con el contenido del curso y/o certificación.

Sin duda, los datos más importantes y que serán objeto de un análisis más profundo son:

- Grado de inserción/reinserción/cambio en la situación laboral.
- Influencia de la realización del curso y/o certificación con el trabajo encontrado.
- Relación del trabajo con el contenido del curso y/o certificación profesional.
- Grado de utilización de conocimientos adquiridos.

SISTEMAS DE INDICADORES Y FACTORES DE PONDERACIÓN

Podemos trasladar ahora estas variables a un sistema de indicadores e índices (en este caso hablaríamos de la Formación Ocupacional destinada a desempleados) que nos permita valorar la calidad de los procesos formativos, con una aproximación global interesada tanto en aspectos cuantitativos como cualitativos. Para ello, pasamos a desarrollar una serie de indicadores de eficacia y eficiencia.

Los indicadores de eficacia que aquí proponemos son los siguientes:

1) *Índice general de ocupación*: este índice mide simplemente el porcentaje de alumnos formados que han conseguido empleo después de cierto período de tiempo. Este período debe ser lo suficientemente largo como para verificar no sólo la entrada en el mercado de trabajo sino también la permanencia en él (de 6 a 12 meses aconsejablemente).

$$\frac{\text{Nº de alumnos/as formados ocupados después de N meses}}{\text{Total de alumnos/as formados}} \times 100$$

El rol que pueden tomar en este proceso factores diferentes al de la formación, se presenta como la mayor crítica a este índice. Ante ello, la introducción de “valores de ponderación” constituye la tentativa de tomar en consideración factores de influencia exógenos. Por otra parte, la utilización de grupos de control, en un caso, o de comparación, en otros, representa la solución clásica respecto a este tipo de problemas y la metodología más operativa. En este mismo sentido, se puede hablar de índices de colocación, siendo éstos: el *Índice global de colocación* (porcentaje de alumnos que completan y aprueban el curso y consiguen empleo) y el *Índice específico de colocación* (porcentaje de alumnos que declaran que han obtenido el empleo gracias a la realización del curso).

2) *Índice de coherencia ocupacional*: el significado de este índice es similar al precedente, sin embargo se pone en primer plano el aspecto de la coherencia ocupacional, es decir, la consecución de un trabajo que desarrolle unas actividades y unos conocimientos iguales o muy similares a los aprendidos en el curso formativo realizado.

$$\frac{\text{Nº de alumnos/as formados ocupados "coherentemente" después de N meses}}{\text{Total de alumnos/as formados}} \times 100$$

3) *Índice de la utilización de los conocimientos aprendidos*: Estos indicadores constituyen una valoración de la utilidad de la formación recibida por los alumnos beneficiarios. Podemos implementar este índice desde dos perspectivas, una más cuantitativa (primer índice) y otra más cualitativa (segunda aproximación).

$$\frac{\text{Nº de alumnos/as formados que utilizan habitualmente } > \dots \% \text{ los conocimientos aprendidos en el curso}}{\text{Total de alumnos/as formados}} \times 100$$

$$\frac{\text{Nº de alumnos/as formados para los cuales son indispensables los contenidos aprendidos en el curso para el desarrollo de su trabajo}}{\text{Total de alumnos/as formados}} \times 100$$

4) *Índice de correspondencia con el sistema productivo*: bajo estos indicadores podemos obtener una idea de la importancia que tiene para el contexto productivo la figura de los profesionales formados, así como de la correspondencia de la formación impartida con las exigencias del mercado. El primer índice nos ofrece la idoneidad de la formación impartida y las necesidades locales de profesionales.

$$\frac{\text{Nº de alumnos/as formados que han recibido ofertas de trabajo "coherente" antes de la finalización del curso}}{\text{Total de alumnos/as formados}} \times 100$$

El segundo índice, muestra el tiempo de espera medio de entrada en el mercado de trabajo:

$$\frac{S \text{ (Tiempo de espera)}}{\text{Nº de sujetos considerados}}$$

5) En relación a la verificación de la *calidad del proceso formativo*, que es un tema central en la evaluación de la eficacia, proponemos cuatro bloques de indicadores. Un primer bloque sobre la *valoración del perfil profesional*: *Valoración de los conocimientos*

teóricos y Valoración de las habilidades prácticas. Un segundo bloque sobre la *valoración de las demandas de los usuarios satisfechas por profesionales, formativas y de motivación.* El tercer grupo de indicadores son de *colaboración en la gestión: con otros sujetos formativos, con otras instituciones, con centros de investigación y con las empresas.* Y por último, en cuarto lugar, *indicadores de reciclaje y formación del personal.*

Desde otro punto de vista, la satisfacción de los usuarios del servicio formativo conforma otro importante indicador de eficacia. Debemos contar con la valoración tanto del alumnado que se ha formado como de los representantes de las empresas. Los *indicadores de satisfacción del alumnado* formado con o sin certificado de profesionalidad y del empresario con el nivel alcanzado por los alumnos. Los indicadores de satisfacción valorados por el alumnado formado versan sobre los contenidos del curso, la metodología didáctica, la relación con los docentes, la relación con los compañeros, la estructura del Centro o curso y sobre las oportunidades de empleo. *Los indicadores de satisfacción del empresario* se dividen en tres bloques. Un primero, respecto a la competencia, capacidad y rendimiento del alumno formado y contratado. En segundo lugar, respecto a la inserción del alumno formado y contratado en el ambiente laboral; y un tercer grupo respecto a la contribución del alumno formado y contratado a la organización.

El segundo concepto a analizar es el de eficiencia, pero antes de pasar a ver los *indicadores de eficiencia*, debemos mencionar que es posible distinguirla en dos vertientes: la estructural y la global. La primera hace referencia a la relación entre las variables estructurales o físicas utilizadas en el proceso formativo y el output del proceso mismo, mientras que la eficiencia global por su parte, considera la relación entre las variables de coste y el output, evidenciando el coste por unidad de producto.

El problema principal presentado en esta fase, es sin duda la definición de lo que se debe considerar como output del proceso formativo. Las soluciones planteadas son esencialmente dos: definir el output en términos monetarios o definir un output físico. En esta última perspectiva el output se representa por el número de alumnos formados, en cada curso o centro, por unidad de tiempo X (unidad de tiempo homogéneo escogido). Estos indicadores tienen la característica de ser susceptibles de un proceso de homogeneización entre varios centros o cursos y de ser comunes a una evaluación de eficiencia estructural y global.

1) *Índices de eficiencia estructural*. La lógica de estas relaciones expresa la cantidad de estructura necesaria para producir una unidad de output. Proporcionado también información sobre la eficiencia del producto. Estos índices pueden ser sintetizados en la siguiente relación: variables de estructura / output. Para el análisis del curso o del centro de formación proponemos los siguientes indicadores:

- a)
$$\frac{\text{Superficie global del centro}}{\text{Nº alumnos formados}}$$
- b)
$$\frac{\text{Superficie de las aulas/laboratorios}}{\text{Nº alumnos formados}}$$
- c)
$$\frac{\text{Nº de puestos teóricos (alumnos) de las aulas}}{\text{Nº alumnos formados}}$$
- d)
$$\frac{\text{Nº de docentes/ no docentes}}{\text{Nº alumnos formados}}$$

Por otra parte, si quisiéramos efectuar un análisis de la eficiencia estructural del proceso, sería suficiente sustituir el número de alumnos finalmente formados, en una unidad de tiempo considerado, por el número de alumnos.

Basándonos siempre en datos de tipo estructural, es posible considerar otros indicadores interesantes, como por ejemplo son los *indicadores de selección*. Este tipo de indicadores que toman en consideración el abandono o el fracaso nos pueden dar información sobre problemas o disfunciones del proceso formativo.

- e)
$$\frac{\text{Nº de alumnos/as inscritos al comienzo del curso de formación}}{\text{Nº de alumnos/as formados}}$$
- f)
$$\frac{\text{Nº de alumnos/as presentados al examen de cualificación /certificación}}{\text{Nº de alumnos/as formados}}$$
- g)
$$\frac{\text{Nº de alumnos/as que obtiene la certificación profesional}}{\text{Nº de alumnos/as formados}}$$

2) *Indicadores de eficiencia global*. Van dirigidos a informarnos sobre el coste por unidad de output, es decir el coste por alumno formado (se entiende alumno que ha conseguido su título de cualificación profesional, venga esta o no acompañada por un certificado de profesionalidad según los casos). El indicador general vendría dado por la relación:

$$\frac{\text{Coste total del curso o centro (personal + estructura + material + otros)}}{\text{Nº de alumnos/as formados}}$$

Análogamente a los índices de eficiencia estructural, es posible relacionar los datos sobre los costes, no ya con el número de alumnos formados, sino con el número de alumnos:

$$\frac{\text{Coste total del curso o centro}}{\text{Nº alumnos/as}}$$

Finalmente, es posible también desglosar los costes por partidas y relacionarlos con el output definido, como por ejemplo: -coste de personal docente, o –coste del material entre número de alumnos/as formados.

Factores de ponderación

Los datos finales que arrojan los indicadores de eficacia o de eficiencia deben ser valorados teniendo presentes los factores de ponderación, para así llegar a una interpretación correcta de los resultados. Así por ejemplo, bajos niveles de eficacia pueden ser debidos a un contexto socio-económico particularmente difícil, o unos altos costes por alumno formado pueden estar justificados por una formación en una profesión extremadamente innovadora.

Los factores de ponderación a tener en cuenta son:

1) *El contexto socio-económico*, que puede influir en los índices ocupacionales, salariales, de utilización de los conocimientos, de correspondencia con el sistema productivo, y por último en los indicadores de satisfacción (tanto en el área de la eficacia como en el de la eficiencia). Puede también, hacer más costosa la utilización de ciertos servicios o el aprovisionamiento y mantenimiento de estructuras y medios. Los indicadores utilizables pueden ser los siguientes:

- a) El nivel de desempleo del área considerada donde funcione el centro de formación.
- b) La dinámica y la estructura del tejido productivo local (por sectores).
- c) La dinámica y la estructura de la ocupación local (por perfiles profesionales más demandados).
- d) La dinámica de la tasa de crecimiento económico.

- e) La red de servicios localmente disponibles.
- f) Tasa de creación y desaparición de empresas.
- g) La dinámica demográfica.

2) *La particularidad de la iniciativa formativa*, la cual puede ser de promoción o de utilidad particular para determinados usuarios. En el primer caso (promocional), la formación está dedicada a la promoción de una nueva profesión, para la cual no existe un tejido receptivo consolidado y, por tanto, los índices de ocupación pueden no ser muy altos, esta situación se reflejará de igual modo en los índices de utilización de los conocimientos y en los de la satisfacción. Por otra parte, y desde el punto de vista de la eficiencia, estos tipos de formación y cursos pueden tener un coste más elevado, pero justificado por la peculiaridad de las acciones formativas.

3) *La innovación didáctica en métodos y contenidos*: ésta innovación puede implicar una elevación de los costes y una disminución de la eficiencia.

4) *La relevancia de ciertas profesiones* para determinados sectores del tejido económico, que pueden portar un elevado coste de formación. En este apartado hay que tener en cuenta los cambios en la normativa, nacional o internacional, que puede vincular la posesión de un determinado certificado de profesionalidad para el ejercicio de la profesión.

La consideración de todos estos factores que pueden influir en los valores de eficacia/eficiencia, nos permiten valorar en su justa medida los datos cuantitativos y cualitativos en el proceso de evaluación.

Modelo de evaluación: MEPAC

Finalmente pasamos a exponer y resumir brevemente, el modelo o diseño evaluativo, en coherencia con lo expuesto anteriormente sobre el carácter político de la evaluación. El modelo que creemos que mejor se adapta a los objetivos evaluativos es el modelo denominado MEPAC o “Modelo de Evaluación Participativo Contextualizado”, desarrollado por Trinidad y Pérez Sánchez (2010). Los principios que subyacen en este modelo se basan en la participación de los actores implicados en el programa de formación que se evalúa, en varios de los niveles del modelo. Esta participación implica la negociación y consenso en el primer nivel del modelo, donde se determina el qué evaluar, y su implicación en el juicio de valor final de los resultados en el tercer nivel. Con ello se consigue que los valores e intereses de los implicados se recojan en el

modelo evaluativo. Pasamos a describir los niveles y elementos que componen este modelo.

El primer nivel es denominado *Negociación*, e implica la participación de los responsables de la ejecución, el equipo evaluador y del personal técnico y político en la negociación de las dimensiones evaluativas, el sistema de indicadores, y la cuantificación de resultados previstos que se va a utilizar en la evaluación del programa formativo. Dicha negociación se realizará mediante una propuesta del equipo evaluador en sesiones de trabajo conjunto, del resultado de este primer nivel se llegará a la redacción final de dimensiones, sub-dimensiones e indicadores. En definitiva obtendremos respuesta a la pregunta de qué evaluar.

El segundo nivel, recibe el nombre de *Descripción*, y corresponde al objetivo de conocer el proceso de diseño, implementación (servicios concretos, cobertura y dinámica interna) del programa, y resultados e impacto finales. Para conocer ésta realidad utilizaremos la técnica de la triangulación tanto de métodos como de sujetos con la intención de aumentar la fiabilidad de los resultados. Otro elemento a destacar en este nivel sería el contexto en el que se aplica el programa, como variable que puede incidir en la implementación y resultados. Por último señalar que en este nivel es donde se miden todas las dimensiones y subdimensiones obtenidas en el primer nivel.

El tercer y último nivel denominado *Valoración/Juicio de Valor*, es donde, de nuevo, los agentes implicados en el programa toman protagonismo y participan en el juicio de valor que implica toda evaluación. En este sentido se presentará un avance de resultados y se contextualizarán y ponderarán los resultados en función de las valoraciones de los actores interesados y la cuantificación de los resultados previstos y negociados en el primer nivel.

CONCLUSIÓN

En este trabajo hemos reflexionado sobre la evolución y el desarrollo la formación profesional en general y la Formación Profesional para el Empleo en particular, sobre todo de la Formación Ocupacional desde los primeros acuerdos tras la transición política a las últimas modificaciones derivadas de los certificados de profesionalidad.

Esta reflexión nos ha llevado al análisis de la normativa, y de las relaciones que se establecen entre el mercado laboral y la formación. A partir de esta relación y partiendo de la evaluación de las acciones y elementos acreditativos, el trabajo realiza una propuesta metodológica que siempre debe adaptarse al contexto que estamos evaluando y por supuesto al objetivo concreto de evaluación. El modelo de evaluación que se propone, así como el sistema de indicadores de eficiencia y eficacia han sido creados *ad-hoc* para los cursos y programas que componen la política de Formación para el Empleo.

BIBLIOGRAFÍA:

De Miguel, Mario *et al.*, “Evaluación de la satisfacción de los participantes en la formación profesional para el empleo”, *RELIEVE*, vol. 17, 2011, nº 1, págs 1-29.

Díaz Malledo, J., *La educación y el mercado de trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos. 1987, 44 págs.

Fernández Enguita, M., *Educación, formación y empleo en la España de los 90*, CIDE, Madrid. 1990.

Offe, C., *Contradicciones del Estado de Bienestar*, México, Alianza, 1990.

Pérez Sánchez, M., *Formación y Empleo en España. Análisis y Evaluación de la Política de Formación Ocupacional*. Granada. Universidad de Granada, 1997.

Pérez Sánchez, M. (ed.), *Análisis de Políticas Públicas*. Granada, Editorial Universidad de Granada, 2006.

Trinidad, A. y Pérez Sánchez, M., “Evaluación de programas de intervención social”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, vol.10, 1998, págs. 113-142.

Trinidad, A. y Pérez Sánchez, M., *Análisis y evaluación de políticas sociales*. Madrid, Tecnos, 209 págs.

Weiss, C. H. (1998): *Evaluation. Methods for Studying Programs and Policies*. Second Edition. Upper Saddle River (NJ), Prentice Hall.

Anexo 1: Cronograma de acuerdos y normas de la Formación Profesional Ocupacional.

1980	Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , de 17 de octubre de 1980, núm. 250, páginas 23133-23138.
1984	Acuerdo Económico y Social.
1985	Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional. Orden Ministerial 31-7-85.
1986	Creación Consejo General de la Formación Profesional (Ley 1/1986, de 7 de enero, en <i>Boletín Oficial del Estado</i> , 10 de enero de 1986).
1990	Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de 1990, de Ordenación General del Sistema Educativo, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , 4 de octubre de 1990, núm. 238, págs. 28927-28942.
1992	Acuerdo Nacional de Formación Continua. <i>Boletín Oficial del Estado</i> núm. 59, de 10 de marzo de 1993.
1993	- Primer programa Nacional de Formación Profesional (1998/2002). - *Real Decreto 427/1993, de 26 de marzo, de Traspaso de Funciones y Servicios de la Gestión de la Formación profesional ocupacional a Comunidad Autónoma de Andalucía. - Directrices sobre los títulos y las correspondientes enseñanzas mínimas de la Formación Profesional Reglada (Real Decreto 676/1993, de 7 de mayo, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , de 22 de mayo de 1993).
1994	Creación de la Unidad Interministerial de Cualificaciones Profesionales (Consejo de Ministros 18 de febrero de 1994).
1995	Directrices sobre los Certificados de Profesionalidad y contenidos mínimos de la Formación Profesional Ocupacional (Real Decreto 797/1995 de 19 de mayo en <i>Boletín Oficial del Estado</i> , de 10 de junio de 1995).
1996	- Acuerdo de Bases sobre política de Formación Profesional (19 de diciembre de 1996). - II Acuerdo Nacional de Formación Continua (19 de diciembre de 1996). - II Acuerdo Tripartito en materia de Formación Continua de los Trabajadores (19 de diciembre de 1996 en <i>Boletín Oficial del Estado</i> , 1 de febrero de 1997). - II Programa Nacional de Formación Profesional (1998-2002), (Acuerdo de Consejo de Ministros de 13 de marzo de 1998).
1997	Ley 19/1997, de 9 de junio, por la que se modifica la Ley 1/1986, de 7 de enero, por la que se crea el Consejo General de Formación Profesional, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , 10 de junio de 1997, núm. 138, págs. 17686- 17688 (incorporación de las Comunidades Autónomas en el Consejo General de la FP).
1998	- Nuevo programa Nacional de Formación profesional (1998/2002) - Creación del INCUAL- Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales - Real Decreto 375/1999 de 5 marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , de 16 de marzo de 1999, núm. 64, págs. 10436-10439.
2002	Ley Orgánica 5/2002 de 19 de junio de las Cualificaciones y Formación

	Profesional (Sistema nacional). <i>Boletín Oficial del Estado</i> ,
2003	Ley 56/ 2003, de 16 de diciembre, de Empleo, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , núm. 301 de 17 de septiembre de 2003, Págs. 44763-771. Real Decreto 1506/ 2003, de 28 de marzo, por el que se establece directrices sobre los Certificados de Profesionalidad
2005	- Real Decreto 1416/2005, de 25 de noviembre, pro el que se modifica el Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , de 3 de diciembre de 2005, núm. 289, págs. 39854-39855. - Real Decreto 1558/2005, de 23 de diciembre, por el que se regulan los requisitos básicos de los Centros integrados de formación profesional, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , de 30 de diciembre de 2005, núm. 312, págs. 43141-43146.
2006	Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo (7 de febrero) - Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , 3 de enero de 2007, núm. 2, Págs. 182-193.
2007	Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que regula el subsistema de formación profesional para el empleo, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , de 11 de abril de 2007, núm. 87, Págs. 15582-15598.
2008	Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , de 31 de enero de 2008, núm. 27, Págs. 5682- 5698.
2009	-Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , de 25 de agosto de 2009, núm. 205, Págs. 72704-72727. -*Decreto 335/2009 de 22 de Septiembre por el que se regula la Ordenación de la Formación Profesional para el Empleo en Andalucía. <i>Boletín Oficial de la Junta de Andalucía</i> , núm. 195, Págs. 12-22.
2010	- Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre, 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 - Corrección de errores del Real Decreto 1675/2010, de 10 de diciembre, 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.
2011	- Ley Orgánica 4/2011, de 11 de marzo, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , núm. 61 de 13/03/2011. - Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo, <i>Boletín Oficial del Estado</i> , de 30 de julio de 2011, núm. 182, Págs. 86766-86800.

*Solo para el territorio de Andalucía.