

Resumen de la propuesta de un nuevo modelo de formación profesional para el trabajo (FPT)

“Decálogo de
propuestas para
una reforma
necesaria”

10

28 de marzo de 2014



I. INTRODUCCION

Lo que realmente está ocurriendo en la llamada formación para el empleo, desde hace algo más de dos años, es de enorme gravedad, porque no logramos satisfacer las necesidades de formación de quienes la pagan. Las empresas no entienden, sobre todo las pymes, que no dispongan de una oferta formativa más variada y centrada en sus necesidades cotidianas de polivalencia y adaptación de su plantilla al puesto de trabajo. A su vez, los trabajadores no entienden por qué han cambiado los cursos en los que años atrás estaban acostumbrados a participar, eminentemente prácticos, de corta duración, centrados en su trabajo y con un contenido modular, mientras que ahora la oferta mayoritaria se centra en cursar certificados de profesionalidad con requisitos de acceso que muchas veces no cumplen, porque abandonaron los estudios, y sobre los que dudan de su utilidad para encontrar empleo, porque en ninguna empresa se los piden para trabajar ni para siquiera promocionar internamente, y con una dedicación horaria difícil para poder compatibilizar con su vida profesional y familiar.

Lejos de entrar en el debate mediático, este documento-resumen tiene tres partes diferenciadas y al tiempo relacionadas entre sí, *en la primera parte*, se describen dos posibles opciones acerca del futuro de la formación profesional en España, *en la segunda* se realiza una propuesta transitoria para el ejercicio 2014, de forma que permita la transición con el nuevo sistema; y *en la tercera*, se describe, de forma resumida, una propuesta-decálogo de un nuevo sistema de formación profesional para el trabajo (2015-2018) con la pretensión de que sirva para la reflexión colectiva de las partes interesadas, y en su caso para la negociación política con el Gobierno.

DOS OPCIONES ACERCA DEL FUTURO DE LA FORMACION PROFESIONAL

1/7

LA PRIMERA OPCION: Dar por terminado el sistema

LA SEGUNDA OPCION: Reorientar el rumbo

Para comenzar, si aceptamos los argumentos de quienes dicen que todo está tan mal, *la primera opción* sería recurrir al refranero español “*muerto el perro se acabó la rabia*” y dar por terminado el sistema, no volver a recaudar el 0,6% de las empresas y el 0,1% de la población trabajadora y que ambas (empresas y trabajadores), en el ejercicio de su responsabilidad, se paguen la formación que necesiten. Esta opción, incluso reduciría los costes laborales, tal como demandan algunos expertos y colectivos empresariales al Gobierno.

La segunda opción consiste en reconocer las bondades de lo realizado hasta ahora sobre la base de un análisis riguroso, cambiar lo que no ha resultado bien y avanzar hacia un nuevo sistema de formación que deberíamos denominar para el trabajo porque nos parece que se ajusta más a los objetivos que deben conseguirse. Sin ningún género de dudas, uno de los puntos débiles que se detectan hoy en la formación, erróneamente denominada “para el empleo”, es la escasa aplicabilidad que muchos de los aprendizajes que se producen en el aula, tienen luego en el puesto de trabajo, o en su caso, en el mercado laboral.

Nuestra opinión al respecto es que un país como el nuestro, con una presencia mayoritaria de pequeñas y medianas empresas y “micro-pymes” regentadas por autónomos, con una población activa que tiene graves carencias de formación y un espíritu emprendedor dormido, no puede permitirse ser huérfano del conocimiento que genera la formación profesional a lo largo de toda la vida laboral y profesional. Las empresas necesitan mejorar su competitividad y la población activa su profesionalidad y empleabilidad, y ello principalmente se consigue generalizando la formación para el trabajo.

Hoy la formación no se puede contentar con ser eficaz en relación con los objetivos fijados por los formadores, sino que ha de responder también a las necesidades de sus clientes: mejorar la competitividad de las empresas y el ejercicio de las competencias profesionales de los trabajadores. Identificar e implantar un sistema de actores –y en particular el sistema cliente por resultados– se convierte en un imperativo de la calidad formativa. Solo así, la formación podrá contribuir al avance de los conocimientos, habilidades y actitudes destinados a asegurar la competitividad de las empresas, la promoción profesional de sus trabajadores y la empleabilidad de los trabajadores que han perdido su trabajo y se encuentran en situación de desempleo.

Cabe recordar aquí que nuestro país ocupa el número 36 del Ranking de los países más competitivos, según el Foro Económico Mundial 2013, por debajo de Omán y Chile, y por encima de Kuwait y Tailandia, tiene un Índice de Competitividad Global (ICG) de 4,6 y una Tasa de paro del 26,03%, mientras Suiza encabeza el ranking con un ICG de 5,7 y sin paro registrado, y Alemania ocupa el cuarto puesto, con un ICG de 5,5 y una Tasa de paro del 5,5%. En Alemania, la población activa asciende a 42.090.308 personas y una de cada dos se forma cada año, mientras que en España, la población activa es de 16.758.200, según la EPA del cuarto trimestre de 2013, y el número de personas en situación de desempleo alcanza la cifra de 5.896.300, y se forman menos de una de cada tres personas activas al año.

El reto es importante por un doble motivo: *Primero*, por el aspecto decisivo que supone una buena gestión del capital de las competencias de las empresas para hacer frente a los problemas y oportunidades que les brinda la competitividad en un entorno de crisis internacional. *Segundo*, por el importante número de organismos, entidades y formadores implicados en la tarea.

PRINCIPIOS QUE DEBEN PRESIDIR EL NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL TRABAJO (FPT)

2/7

- a) Carácter finalista de la cuota de formación, debiendo reorientarse el destino de los fondos recaudados, exclusivamente, para la formación de ocupados, alejándose por tanto de las políticas activas de empleo destinadas a trabajadores desempleados y otros colectivos, que en todo caso deberán ser financiados por los PGE.
- b) Importancia del Diálogo Social y la Negociación Colectiva para el desarrollo del sistema.
- c) Unidad de caja de la cuota de Formación Profesional.
- d) Reanualización de los excedentes que pudieran generarse en cada ejercicio.
- e) Optimización de los recursos destinados al sistema mediante la simplicidad y la coordinación de la gestión.
- f) Unidad de mercado y Normativa en el Sistema de Formación Profesional para el Trabajo.
- g) Promoción, impulso y consolidación de la formación profesional para el trabajo en las empresas, especialmente entre las Pymes.
- h) Libertad de decisión de la formación profesional y las acciones formativas a realizar y de elección del Centro de Formación por parte de las empresas y las organizaciones empresariales y sindicales, sobre la base de su conocimiento de las necesidades formativas reales de sector o territorio, en un mercado de formación que no se encuentre intervenido.
- i) Derecho individual a la formación permanente y recualificación de los trabajadores a lo largo de toda su vida laboral, vinculado a las necesidades de competitividad de la empresa y/o la mejora de su profesionalidad.
- j) Posibilidad de cofinanciación privada voluntaria por parte de empresas y trabajadores en determinadas acciones formativas.
- k) Desarrollo de procesos y procedimientos normalizados que aseguren la calidad de la formación -buscando una mayor vinculación de la misma con las necesidades específicas del tejido productivo-, la medición del aprendizaje, así como su aplicabilidad e impacto que sobre las personas, empresas y empleo produce la formación impartida, en los que ha de primar la calidad sobre la cantidad.
- l) Seguimiento y control del 100% de la formación financiada con la cuota de formación profesional, en virtud del doble principio de transparencia y ejemplaridad que debe regir el nuevo sistema e inhabilitación de los gestores que ejecuten la formación financiada incumpliendo los requisitos del sistema.

Todos los cambios que se propongan deberán tener como referente a la Jurisprudencia constitucional anterior y las recientes sentencias del Tribunal Constitucional –especialmente la STC 244/2012, de 18 de diciembre- y el Informe del Pleno del Tribunal de Cuentas, de 26 de enero de 2012.

FASE I: HACIA UN NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL TRABAJO (convocatoria 2014)

3/7

	RESUMEN EJECUTIVO	JUSTIFICACION
1	Finalidad y principios.- Financiar planes de formación que vayan real y prioritariamente dirigidos a las personas ocupadas que ofrezcan una formación ajustada a las necesidades del sistema productivo , que atienda a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas y a las aspiraciones de mejora de la empleabilidad y de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras. La concesión de las subvenciones se realizará en régimen de concurrencia competitiva, respetando los principios de objetividad, igualdad, transparencia y publicidad.	El objetivo de enfocar al sistema productivo y no al mercado de trabajo siempre genera más valor y por tanto más productividad y competitividad. La consecuencia será un mayor ajuste a las necesidades y los requerimientos del sistema productivo que es el principal objetivo del sistema.
2	Acciones formativas.- Libertad de decisión sobre las acciones formativas a realizar así como de su modalidad (presencial, teleformación y mixta de ambas).	La libertad de elección facilitará el enfoque a las necesidades de empresas y trabajadores.
3	Participación en la formación de las personas trabajadoras.- Total libertad de elección de los colectivos participantes en la formación sin condición alguna de porcentajes.	La libre selección de participantes va a contribuir a la obtención de mejores resultados en términos de agrupamiento idóneo y aprendizaje.
4	Centros de formación.- Total libertad en la elección de los Centros de Formación.	El tipo de formación elegida es quien determina el centro de formación donde se ha de impartir.
5	Flexibilidad en el procedimiento.- Total flexibilidad en el procedimiento, aplicando criterios y requisitos viables para su aplicación a la formación profesional con resultados para el trabajo.	Las rigideces y cambios permanentes durante la gestión en nada contribuyen a la consecución de los objetivos de la formación.
6	Protagonismo y participación activa de los Agentes Sociales.- Recuperar el protagonismo y la participación activa de los agentes sociales a lo largo de todo el proceso formativo (promoción, decisión, ejecución, gestión, seguimiento, evaluación y control).	Por su cercanía al sistema productivo, su participación activa mejorará el cumplimiento de la finalidad, la toma de decisiones y el control efectivo de los fondos.
7	Evaluación del aprendizaje, aplicabilidad e impacto.- No solo debemos contentarnos con la correcta ejecución actual de los planes formativos, sino que debemos evaluar la calidad de los aprendizajes y medir su verdadera aplicabilidad e impacto en el trabajo fijando procedimientos e indicadores.	El objetivo de todo proceso de formación para el trabajo es mejorar los resultados en el trabajo del que aprende, y esto es producir impacto en el trabajo.
8	Financiación.- Asignación total de la cuota recaudada por formación al sistema (1.799 M€) y distribución proporcional a la contribución al mismo de empresas, sectores y territorios.	Parece razonable que se retorne vía formación la cuota satisfecha por cada uno de los actores del sistema.
9	Recaudación-financiación versus subvención.- Encontrar una nueva forma de transferencia de los fondos de formación recaudados mediante la cuota finalista de formación alternativo a la subvención, que garantizando el control de los fondos, no perjudique a los beneficiarios al aplicar la Ley de Subvenciones y sus limitaciones.	La subvención perjudica mucho a sus beneficiarios, al exigirles el cumplimiento de un gran número de requisitos innecesarios o de parte.
10	Seguimiento y control del 100% de la formación.- Todos los actores que intervengan en el proceso formativo deben comprometerse a garantizar el seguimiento y control del 100% de las acciones formativas realizadas con cargo a los fondos de formación.	Realizar planes de auditoría, tanto interna como externa, que abarquen a todas las acciones formativas, garantiza el control eficiente de los fondos.

FASE II: NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL TRABAJO (2015-2018)

4/7

	RESUMEN EJECUTIVO	JUSTIFICACION
1	<p>Un objetivo estratégico claro y concreto.- El principal instrumento para elevar la competitividad española consiste en aumentar significativamente el número de efectivos de la población activa que se forman cada año, en definitiva, masificar la mejora de las competencias profesionales de la población activa. Una opción razonable sería formar en el sistema de formación en el trabajo a la mitad de las personas activas ocupadas cada año, que supone llegar a un total de 8.379.100 efectivos formados cada año, lo que obviamente implica cambiar radicalmente el concepto, la metodología y el coste de la formación profesional para el trabajo.</p>	<p>Si España aspira a equipararse a los países de nuestro entorno, debe aumentar su competitividad país por encima de un ICG 5, y para ello debe lograr incrementar la competencia innovadora, tecnológica, productiva y comercial de las empresas españolas. Sólo hace falta determinar en qué plazo de tiempo se quiere convertir a España en un país más competitivo.</p>
2	<p>Formación profesional para el trabajo.- El nuevo sistema de formación profesional para el trabajo debe enfocar claramente el sistema productivo, es decir, centrarse en la adquisición de las competencias profesionales transversales y sectoriales requeridas por los principales cotizantes del sistema, las empresas y sus trabajadores. En definitiva, desenfocar el mercado de trabajo.</p>	<p>El objetivo de la formación para el trabajo siempre es generar valor, que se traduce en más ventas, más productividad, más competitividad, más oportunidades y como consecuencia, más puestos de trabajo.</p>
3	<p>Mapa vivo de competencias para la identificación de necesidades.- Para lograr una eficaz prospección e identificación de necesidades formativas y la actualización permanente de las competencias profesionales, base para definir las cualificaciones profesionales prioritarias y la oferta formativa relacionada, el nuevo sistema de formación para el trabajo debe dotarse de un mapa vivo de competencias que permita agrupar los datos recogidos desde cada identificación de las competencias que el alumnado aprende y sus resultados, las que son requeridas en el sistema productivo, su evolución temporal y territorial y su impacto real.</p>	<p>Un Mapa vivo de competencias (MVC) es un instrumento que, en tiempo real, permite conocer: qué competencias son demandadas, cuáles han cambiado, dónde lo han hecho, a qué velocidad, porqué y con qué impacto, muy útiles para: desarrollar organizaciones que aprenden; generar trabajo de calidad; poder elegir rumbo / estrategia.</p>
4	<p>Protagonismo y participación activa de los Agentes Sociales.- El nuevo sistema debe recuperar el protagonismo y la participación activa de los agentes sociales, tanto en el Diálogo Social como en la Negociación Colectiva sectorial, protagonismo y participación que han de hacerse patentes a lo largo de todo el proceso formativo (promoción, decisión, ejecución, gestión, seguimiento, evaluación y control).</p>	<p>Las organizaciones empresariales y sindicales representan y defienden a empresas y trabajadores y son quienes vertebran y articulan el sistema productivo, el Diálogo Social y la Negociación Colectiva</p>
5	<p>Evaluación del aprendizaje, su aplicabilidad e impacto.- Es imprescindible que el nuevo sistema de formación para el trabajo evalúe la calidad de los aprendizajes y mida su aplicabilidad e impacto en el trabajo. Se plantea que el nuevo sistema de formación profesional para el trabajo ha de saber responder a las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Al finalizar la formación ¿cuánto ha aprendido el alumnado? b. ¿Cuánto de lo aprendido utiliza el alumnado en su trabajo? c. De lo aprendido que es realmente aplicado en el trabajo ¿cuál es su impacto? d. En caso de personas trabajadoras en situación de desempleo ¿lo aprendido les ha servido para encontrar un puesto de trabajo? 	<p>El objetivo de medir el impacto de la formación es el único que nos puede permitir mejorar los resultados del sistema de formación para el trabajo de manera continua, dando sentido al mismo. Sabemos que la formación tiene un coste, necesitamos conocer su retorno para entender que, cuando invertimos en formación producimos beneficio, y que éste no es un intangible, sino que es tan concreto y mensurable como su coste.</p>

FASE II: NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL TRABAJO (2015-2018)

5/7

	RESUMEN EJECUTIVO	JUSTIFICACION
6	Financiación vinculada a resultados.- La asignación económica finalmente otorgada, no solo debe contentarse con la correcta ejecución actual de los planes formativos, sino que además debe vincularse a los resultados de su evaluación, aplicabilidad e impacto. No a la cantidad de trabajadores formados, si a la calidad y aplicación de la formación.	La vinculación de la financiación a resultados contribuirá a una utilización más eficiente de la misma y contribuirá a la reducción de malas prácticas y fraude.
7	Distribución proporcional de los fondos.- Las empresas y trabajadores podrán acceder a un crédito formativo que se corresponda con las cuotas de formación profesional que satisfagan al sistema (manteniendo un importe mínimo para las microempresas de menos de seis trabajadores), quedando el resto de financiación no utilizada directamente por empresas y trabajadores, o la devuelta por incumplimiento de los resultados, para su gestión y ejecución por parte de las organizaciones empresariales y sindicales o en su caso los entes paritarios creados al amparo de la Negociación Colectiva Sectorial, en proporción a las cuotas satisfechas al sistema por cada sector y/o territorio.	Una distribución proporcional a lo recaudado en los distintos niveles, además de ser más equitativa, va a permitir una mayor competitividad, productividad y vertebración del sistema productivo sectorial y territorialmente hablando.
8	Formación para pymes.- Una solución a sus carencias de detección y planificación de necesidades formativas, y que serviría a la erradicación de malas prácticas, sería favorecer, en el marco del nuevo sistema de formación para el trabajo, la promoción, gestión y ejecución de planes agrupados destinados a dichas empresas (pymes y micropymes), con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales que articulan sectorial y territorialmente a dichos colectivos.	Las pymes necesitan agrupar sus esfuerzos para conseguir los resultados de aprendizaje, aplicabilidad e impacto que requieren para poder competir con empresas de mayor dimensión y recursos.
9	Seguimiento y control del 100% de la formación.- El nuevo sistema de formación profesional para el trabajo ha de basarse en un compromiso general y formal por la transparencia y ejemplaridad en la utilización de los fondos de formación. A tal efecto, todos los actores que intervengan en el proceso formativo deben garantizar el seguimiento y control del 100% de las acciones formativas realizadas.	La realización de planes de auditoría, tanto interna como externa, que abarquen a todas las acciones formativas, garantiza el control eficiente de los fondos y hace posible la mejora continua del sistema.
10	Cofinanciación privada.- El nuevo sistema de formación profesional para el trabajo debe contemplar la posibilidad de incorporar la cofinanciación procedente de empresas y trabajadores en determinadas acciones formativas que por su elevado coste e interés las partes así lo consideren y acuerden.	La contribución económica de empresas y trabajadores a determinadas acciones formativas puede contribuir a su posibilidad de realización.

FASE II: NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL TRABAJO (2015-2018)
Formación en las empresas

6/7

RESUMEN EJECUTIVO

1	Crédito de formación.- Cada empresa dispondrá de un crédito de formación equivalente a lo cotizado por FP durante el año anterior y del que dispondrá desde el primer día de cada año durante los doce meses. El sistema deberá garantizar un importe mínimo para las micropymes (<6), quienes podrán utilizarlo de forma individual o agrupada con otras empresas, a través de las Organizaciones representativas.
2	Formación en la empresa.- La empresa, sobre la base de sus necesidades formativas, deberá tener total libertad de decisión sobre el contenido de las acciones formativas a realizar, su metodología, modalidad de impartición (presencial, teleformación y mixta de ambas), el lugar de impartición de la formación (en la propia empresa o centro de formación especializado externo) o la subcontratación externa a una empresa especializada.
3	Formación en las micropymes.- Las micropymes, sobre la base de sus necesidades individuales o en su caso sectoriales colectivas, deberán tener también total libertad de decisión sobre el contenido de las acciones formativas a realizar, la metodología, la modalidad de impartición (presencial, teleformación y mixta de ambas) y el lugar de impartición (en las propias microempresas o en centros de formación especializados externo), pudiendo agrupar sus esfuerzos en planes destinados a dichas empresas, que deberán contar con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales que articulen sectorial y territorialmente a dichos colectivos en un Plan Agrupado.
4	Flexibilidad en el procedimiento.- Total flexibilidad en el procedimiento, aplicando criterios y requisitos viables para su aplicación a la formación profesional en y para el trabajo (<i>en el momento oportuno –convocatorias abiertas–, al ritmo necesario y posible –planificaciones a medida teniendo en cuenta la dinámica productiva–, y con la mejor relación coste/beneficio –por resultados para el trabajo–</i>).
5	Seguimiento y control del 100% de la formación en las empresas.- Garantizar el seguimiento y control del 100% de las acciones formativas realizadas en las empresas mediante procedimientos de auditoría, de forma que cubra todas las fases del proceso formativo y abarque a todas las entidades beneficiarias además de a todas las acciones formativas, y que permita inhabilitar a quienes hagan una utilización irregular de los fondos del sistema.
6	Costes de la formación.- Las empresas estarán obligadas a presentar planes anuales de formación (que incluyan presupuestos del coste de la formación) razonados y justificados, con un tope de precio hora mínimo de los módulos, pero sin más límite por arriba que el crédito anual disponible por cada empresa, pudiendo contratar a los mejores Centros, expertos y tutores para garantizar la calidad, en correspondencia con los recursos utilizados, para que sean valorados y en su caso aprobados previamente a su realización (flexibilidad controlada).
7	Evaluación del aprendizaje, su aplicabilidad e impacto.- Las empresas vendrán obligadas a evaluar la calidad de los aprendizajes y medir su aplicabilidad e impacto en el trabajo.
8	Financiación vinculada a resultados.- El crédito de formación podrá verse reducido según los resultados obtenidos de su evaluación, aplicabilidad e impacto, en contraste con sus propuestas y objetivos iniciales, de forma que acciones formativas que sirvan para poco o nada no puedan bonificarse.

FASE II: NUEVO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL TRABAJO (2015-2018)
Formación de los trabajadores

717

RESUMEN EJECUTIVO

1	Crédito de formación.- El resto de financiación no utilizada directamente por empresas, y la devuelta por incumplimiento de sus resultados, estará destinada para su gestión y ejecución por parte de los entes paritarios sectoriales y/o territoriales creados al amparo de la Negociación Colectiva Sectorial o del Diálogo Social o por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas cuando no se constituyan dichos entes, o en los sectores que carezcan de Convenio o sean nuevas profesiones demandas sectorial o transversalmente, en la forma que ellos determinen y proporcionalmente a las cuotas satisfechas al sistema por cada sector y/o territorio que resulten excedentes/devueltas. Este retorno al Sistema habrá de determinarse en el primer trimestre de cada anualidad para poder ser redistribuirlo a tiempo en las convocatorias.
2	Formación de los trabajadores.- Libertad de decisión sobre las acciones formativas a realizar en el marco del catálogo de acciones formativas transversales y sectoriales definido por cada sector/territorio (certificados de profesionalidad y acciones formativas prioritarias definidas por cada sector y en su caso territorio), el lugar de impartición (centros acreditados para la impartición de certificados de profesionalidad, en centros de los entes/organizaciones empresariales y sindicales o en los homologados por ellos, para las acciones no vinculadas) o la subcontratación externa a empresas especializadas en condiciones de transparencia, concurrencia competitiva y eficiencia.
3	Flexibilidad en el procedimiento.- Total flexibilidad en el procedimiento, aplicando criterios y requisitos viables para su aplicación a la formación profesional para el trabajo (<i>en el momento oportuno –convocatorias abiertas–, al ritmo necesario y posible –planificaciones a medida de las necesidades sectoriales y en su caso territoriales–, y con la mejor relación coste/beneficio –por resultados para el trabajo y la profesionalidad/empleabilidad de la población ocupada–</i>).
4	Seguimiento y control del 100% de la formación destinada a los trabajadores.- Garantizar el seguimiento y control del 100% de las acciones formativas realizadas, mediante procedimientos de auditoría, de forma que cubra todas las fases del proceso formativo y abarque a todas las entidades/organizaciones beneficiarias además de a todas las acciones formativas, y que permita inhabilitar a quienes hagan una utilización irregular de los fondos del sistema.
5	Costes de la formación.- Las entidades/organizaciones estarán obligadas a presentar planes anuales de formación (que incluyan presupuestos del coste de la formación) razonados y justificados, en correspondencia con los recursos utilizados, para que sean valorados y en su caso aprobados previamente a su realización (flexibilidad controlada)..
6	Evaluación del aprendizaje, su aplicabilidad e impacto.- Las entidades/organizaciones vendrán obligadas a evaluar la calidad de los aprendizajes y medir su aplicabilidad e impacto en el trabajo y/o profesionalidad/empleabilidad de la población trabajadora.
7	Financiación vinculada a resultados.- La financiación de formación podrá verse reducida según los resultados obtenidos de su evaluación, aplicabilidad e impacto, en contraste con sus propuestas y objetivos iniciales, de forma que los planes formativos que sirvan para poco o nada no puedan financiarse.
8	Recaudación-financiación versus subvención: Encontrar una nueva forma de transferencia de los fondos de formación recaudados que resulten excedentes/devueltos mediante la cuota finalista de formación alternativo a la subvención, porque ésta perjudica enormemente a sus beneficiarios, al exigirles el cumplimiento de un gran número de requisitos innecesarios y a veces interesados de parte.
9	Retribución de los servicios de intermediación.- La prestación de servicios de intermediación consistentes en la prospección e identificación de necesidades, diseño y elaboración del plan de formación, programación, publicidad y promoción, captación, selección, gestión, ejecución, seguimiento, evaluación y control por parte de los entes paritarios sectoriales y/o territoriales creados al amparo de la Negociación Colectiva Sectorial o del Diálogo Social o por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, deberá ser remunerada a precios de mercado, con independencia del coste de los factores que les resulte de aplicación, siempre en relación con el volumen del plan y la valoración que se haga de los recursos empleados.