



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE NAVARRA



**servicio
navarro
de empleo**



La Formación Profesional para el Empleo. Desarrollo y perspectivas como política de empleo y competitividad

Begoña Arranz Sebastián

*Subdirección General Adjunta de Políticas Activas de Empleo
Servicio Público de Empleo Estatal*

Pamplona, 15 de noviembre de 2013



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL

La Formación Profesional para el Empleo. Desarrollo y perspectivas como política de empleo y competitividad

- ✓ Escenario socioeconómico y laboral para el desarrollo de políticas de empleo y formación
- ✓ Nuevo modelo de Políticas Activas de Empleo. Plan Anual de Política de Empleo 2013
- ✓ Desarrollo actual de la Formación Profesional para el Empleo
- ✓ Oportunidades para la mejora de la cualificaciones profesionales de los trabajadores y competitividad de las empresas a través de la formación

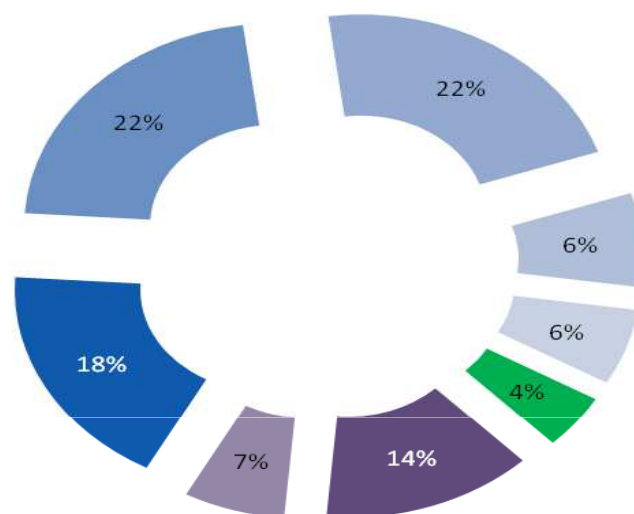




Escenario socioeconómico y laboral para el desarrollo de políticas de empleo y formación



Ocupados por sectores y actividad NACE 2012

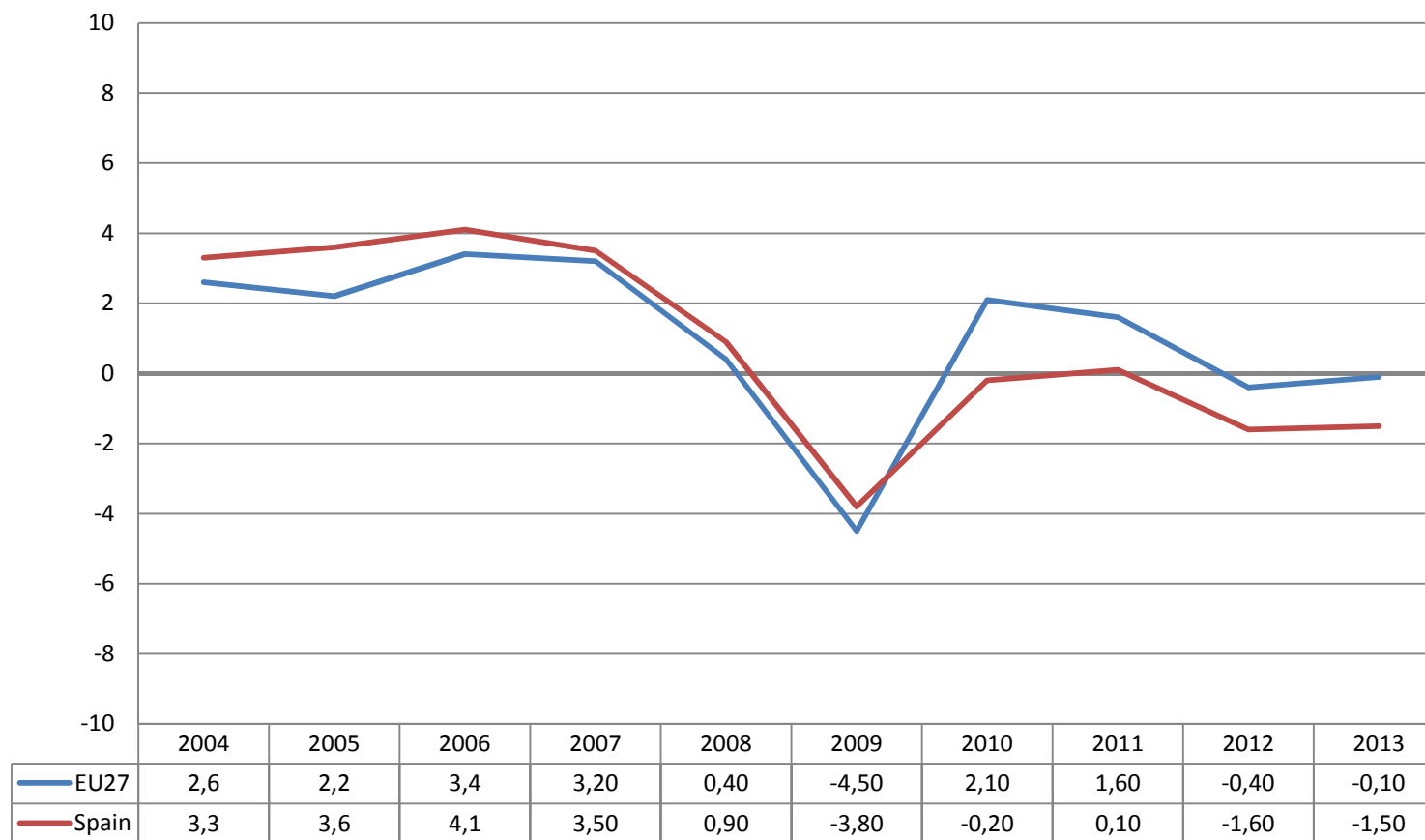


- Agricultura, Pesca e Ind. Extractivas (NACE A,B)
- Industria Manufacturera (NACE C,D,E)
- Construcción (NACE F)
- Comercio (NACE G)
- Servicios Profesionales, Logística, Financieros y Artísticos (NACE H,J,K,L,M,N,R)
- Administración Pública, Educación, Sanidad y servicios sociales (NACE O,P,Q)
- Hostelería (NACE I)
- Otros servicios y actividades extraterritoriales (NACE S,T,U)

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat (Ifsa_egan2). Última actualización 26.08.2013. Extraído 30.08.2013.



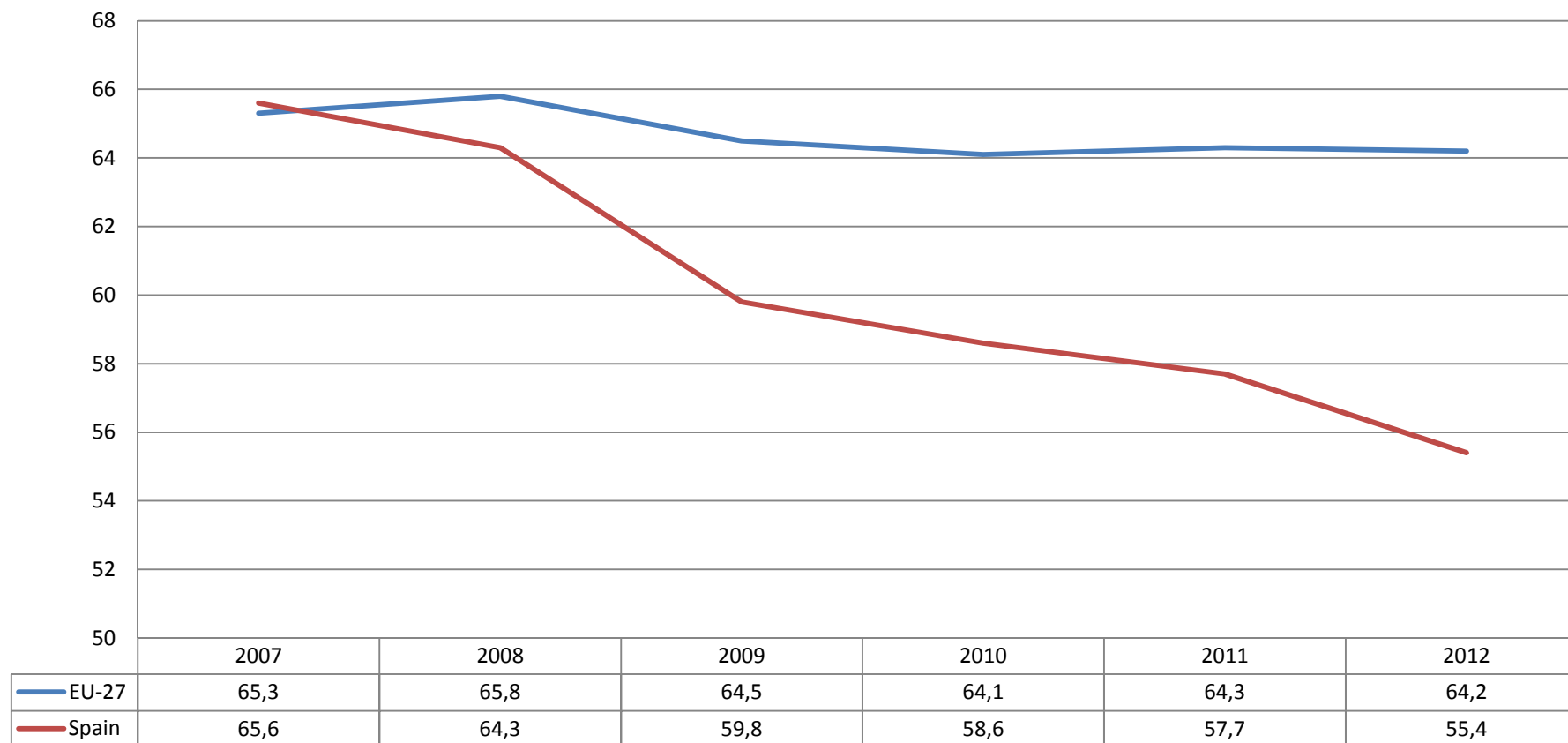
Variación del PIB real en %



· Eurostat (tec00115) Última actualización 30.08.2013. Extraído el 02.09.2013.



Evolución de la población empleada



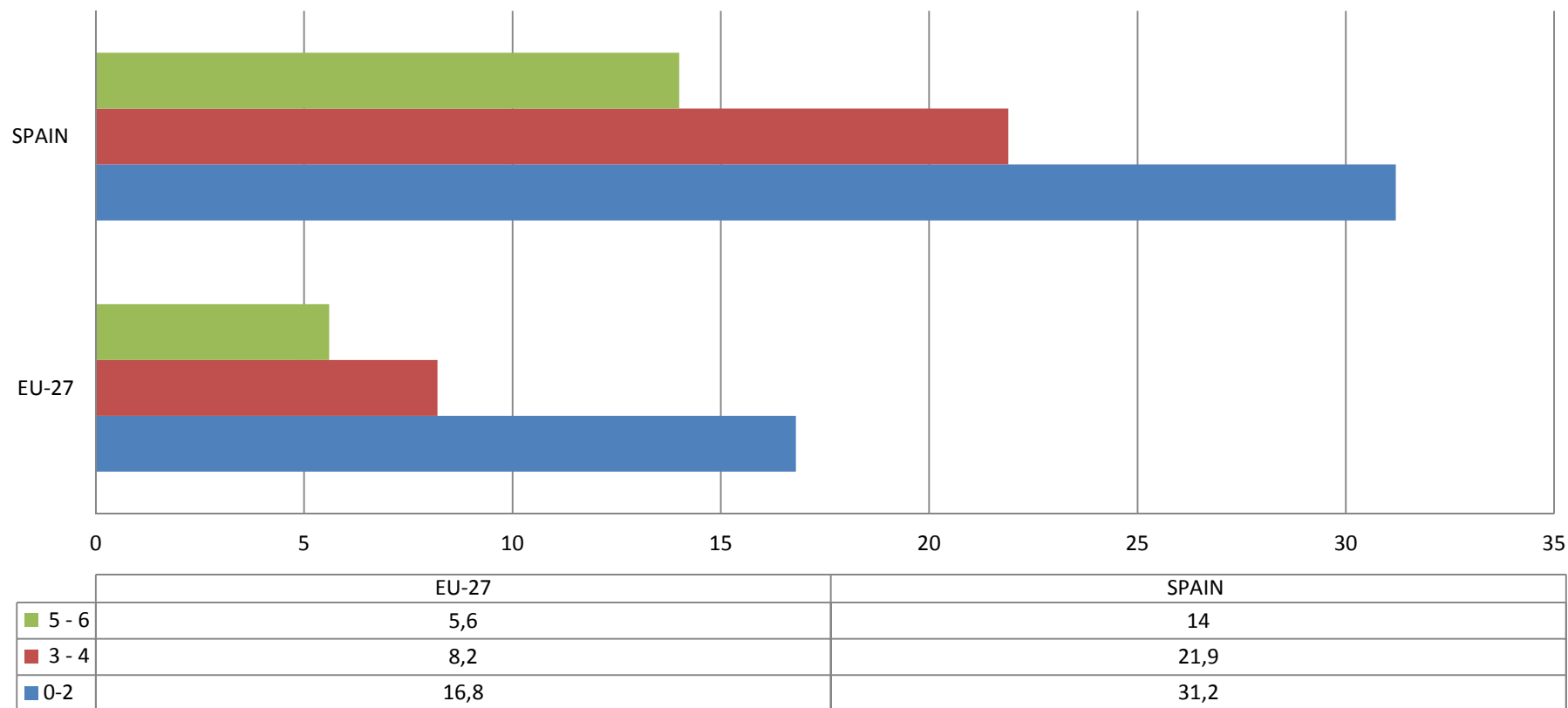
Fuente: Eurostat (lfsi_emp_a). Última actualización 10.07.2013. Extraído el 03.09.2013.

Personas viviendo en hogares con baja intensidad en el empleo (población de 0 a 59 años)



Fuente: Eurostat (ilc_lvh11); última actualización 17.09.2013. Extraído: 19.09.2013

Tasa de desempleo por niveles de educación (entre 25 y 64 años) 2012



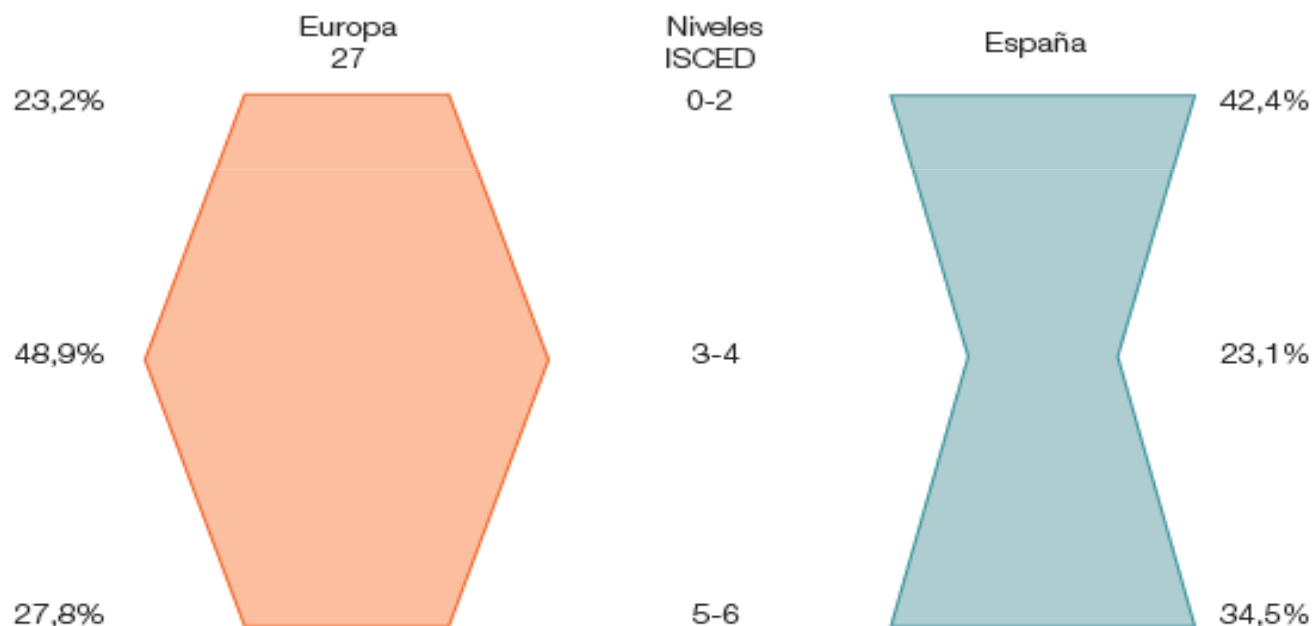
Fuente: Eurostat; Extraído 02.09.2013; última actualización: 30.08.2013



Población ocupada por niveles de educación

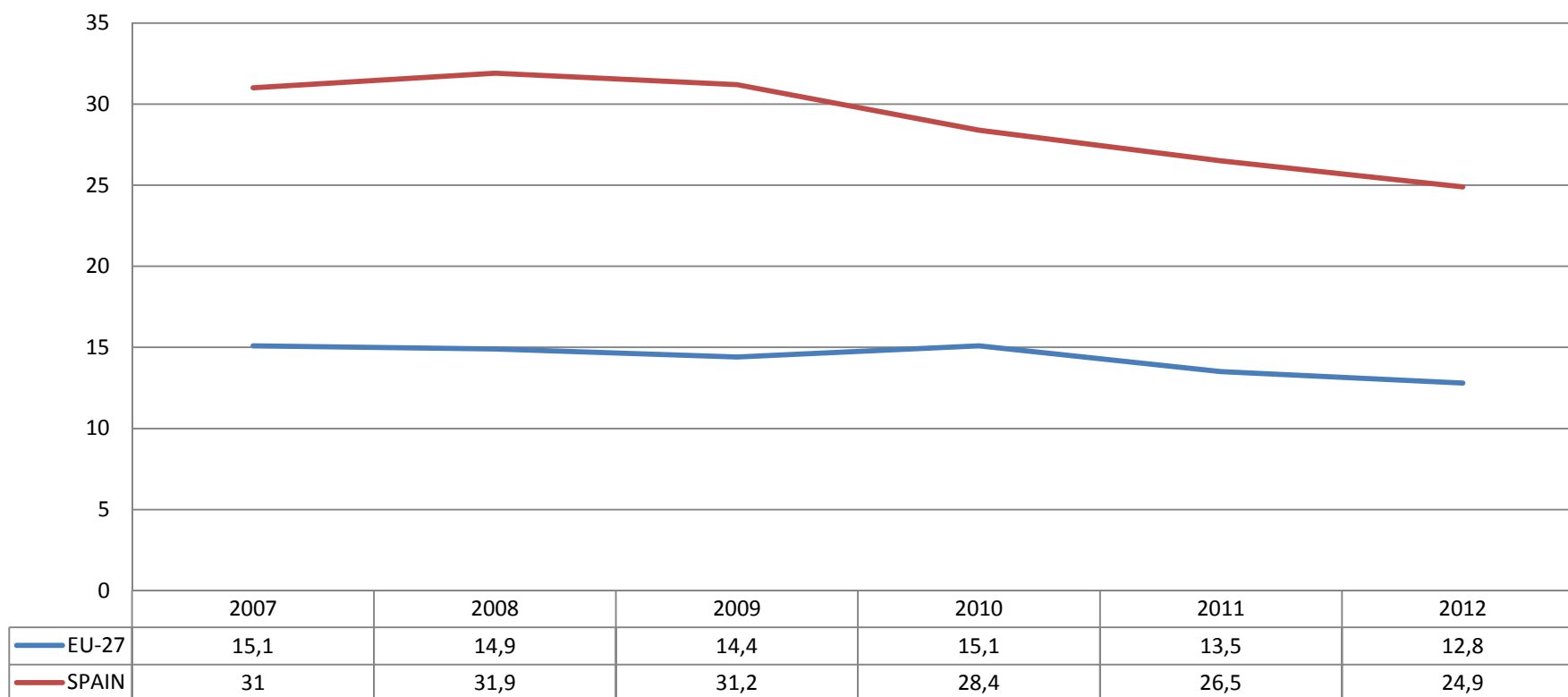
En España, en estos momentos, tenemos una estructura invertida, siendo esta una de las razones por las cuales la crisis económica ha tenido una mayor incidencia en el empleo.

PORCENTAJE DE POBLACIÓN OCUPADA DE 25 A 64 AÑOS SEGÚN LOS NIVELES DE EDUCACIÓN



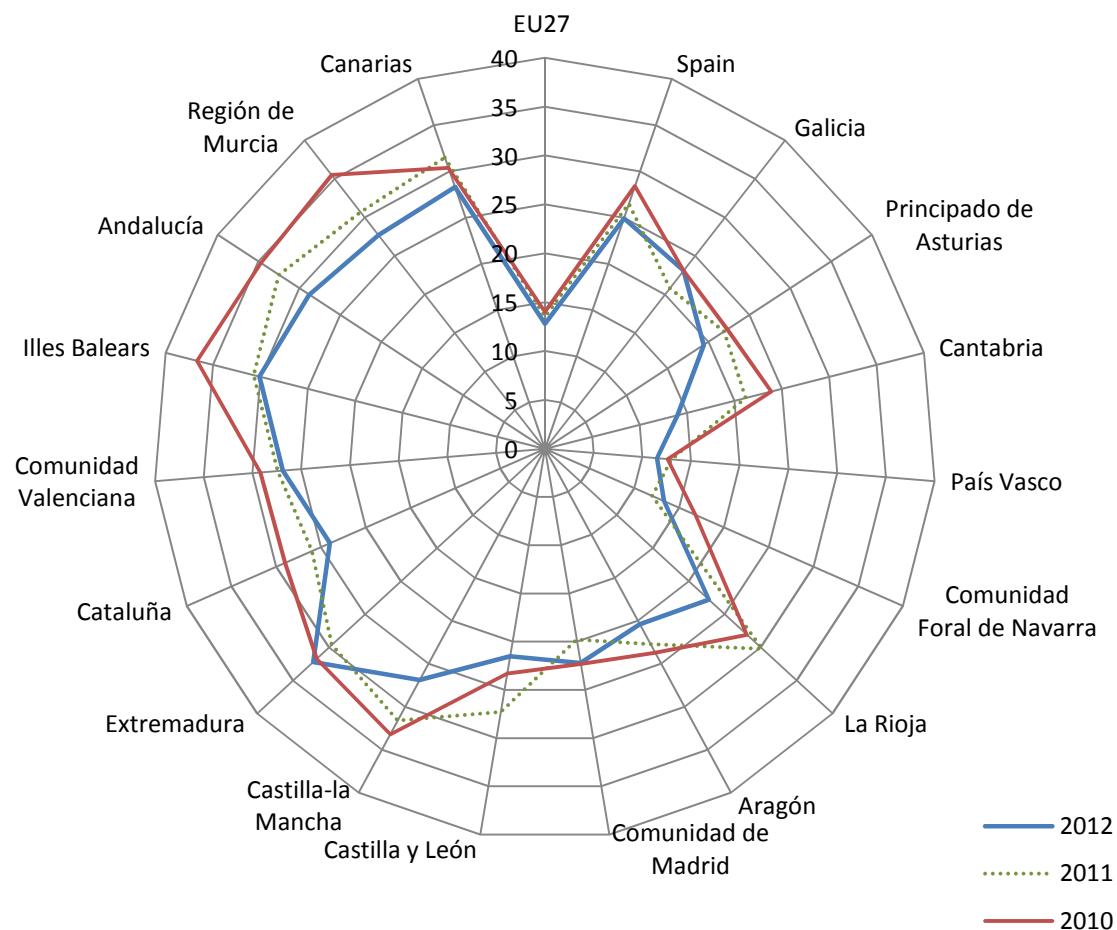
Fuente: Eurostat. LFS.

Tasa de abandono temprano 2007-2012



Fuente: Eurostat (tsdsc410); extraído: 03-09-2013; última actualización 16-07-2013.

Diagrama de tasa de abandono por Comunidades Autónomas. 2010-2012



Fuente: Eurostat (edat_ifse_16). Extraído 24.07.2013; última actualización 26.06.2013.

EL PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS ADULTOS (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC*)

Informe español

Algunas conclusiones en relación al ámbito laboral (I)

- a) La **estructura ocupacional**. Se observa que España está entre los países con menor porcentaje de ocupaciones cualificadas (**30%**), por debajo del promedio OCDE (**39%**).
- b) La **situación laboral** (empleados, desempleados e inactivos). Se observa una influencia de esta variable en las puntuaciones de la evaluación de competencias. Los empleados consiguen en España (259,8) y en el conjunto de la OCDE (277,7), las mejores puntuaciones.



EL PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS ADULTOS (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC*)

Informe español

Algunas conclusiones en relación al ámbito laboral (II)

- c) La **formación y las competencias** incrementan la empleabilidad
- d) Las **competencias se deterioran** con el paso del tiempo si no se utilizan.

Mantener las competencias proporciona importantes resultados económicos y sociales **positivos**.

- e) Los adultos con **alto nivel de competencias participan más en la formación** que las personas con niveles bajos (queda atrapadas). “circulo vicioso”
- f) El **tipo de contrato**. Los adultos que tienen un contrato indefinido son los que logran los mejores resultados en las dos competencias evaluadas.



EL PROGRAMA INTERNACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DE LOS ADULTOS (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies, PIAAC*)

Informe español

Algunas conclusiones en relación al ámbito laboral (III)

- g) La participación en **actividades de formación continua** por motivos laborales en España **(32%)** es inferior al promedio de la OCDE **(41%)** y de la UE **(39%)**. La formación continua contribuye de forma positiva al mantenimiento de destrezas. Las personas que han recibido formación en los últimos 12 meses (aproximadamente el **40 %** de los participantes en PIAAC, por razones laborales) consiguen puntuaciones más elevadas en las dos competencias.
- h) Tener una **cualificación ajustada al puesto de trabajo** contribuye a lograr mejores puntuaciones, aunque con pequeñas diferencias.
- **Las personas con mayor rendimiento en esas competencias participan más del mercado de trabajo, tienen menores tasas de desempleo y obtienen salarios más elevados**



Desajuste de competencias profesionales en los puestos de trabajo

El **desajuste de competencias** (sobrecualificación, infracualificación, déficit de competencias, obsolescencia, desajuste vertical, desajuste horizontal,...) puede **contribuir al desempleo** y puede **reducir la productividad y competitividad**.

DESAFÍO

No solo mejorar las cualificaciones, sino asignar los empleos disponibles a las personas con **competencias adecuadas**.



Diagnóstico de necesidades de cualificación para diseño de la formación

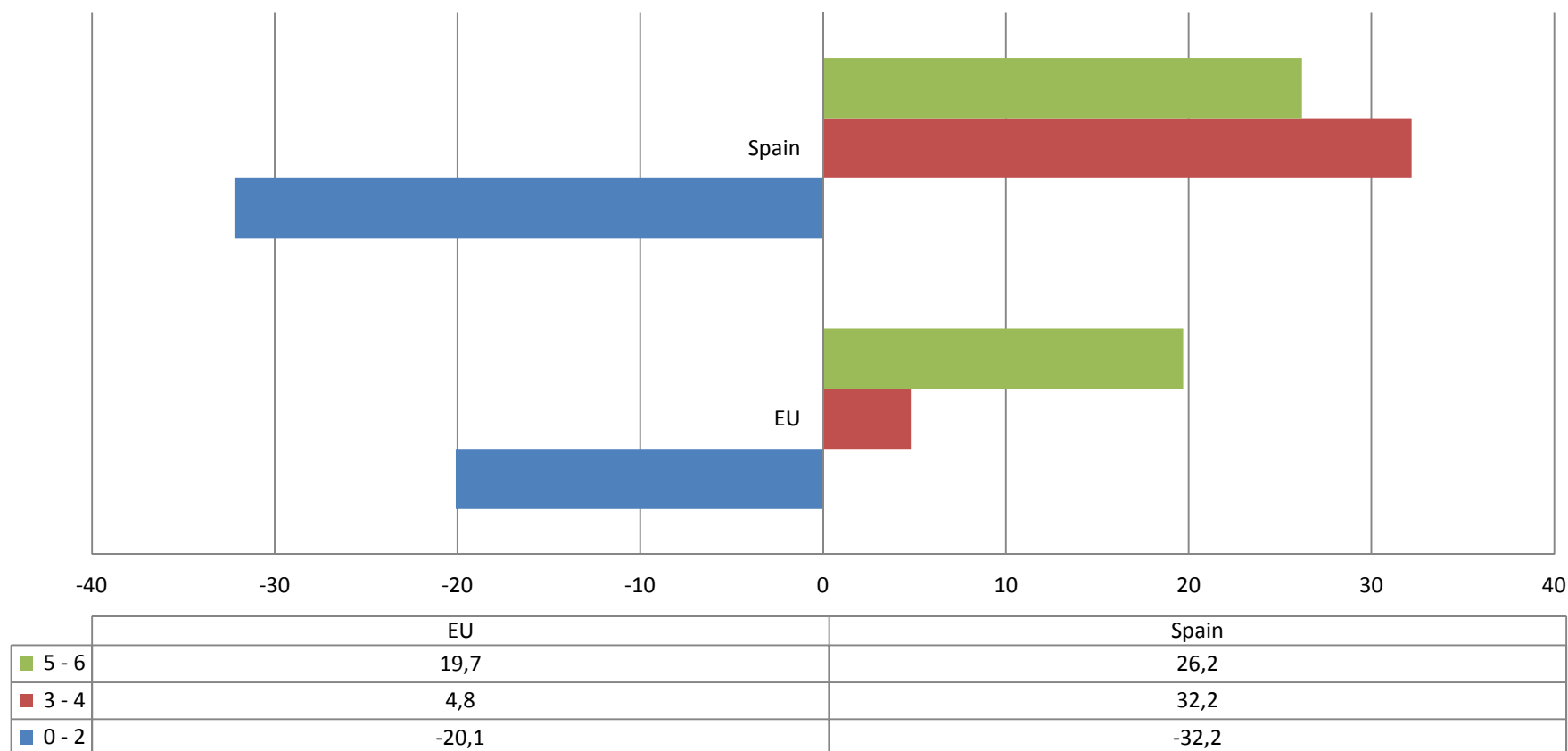
- Las empresas **necesitan herramientas para prever** las necesidades de competencias con mayor regularidad y exhaustividad
- Todavía muchas empresas **no consideran necesario** ofrecer formación
- ¿**Cómo lo saben las empresas**? Incluso entre las empresas que proporcionan formación, **sólo el 26%¹** evalúan sus necesidades de competencias para el futuro.

¹Cedefop: Employer-provided vocational training in Europe

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/15390.aspx>



Previsión de cambio en las necesidades de empleo por nivel de cualificación 2010-2020 (%)



Fuente: Cedefop, 2012

Cambios en el modelo productivo y competencias para el empleo

ACTUALES CONDICIONES MACROECONÓMICAS

La capacidad de nuestro tejido productivo **para ser competitivo y mantener y crear empleo** dependerá de su aptitud para innovar y adaptarse rápidamente a los cambios.



ESENCIAL

- Prever necesidades futuras (anticipación y proactividad).
- Empresas con una mano de obra adecuadamente cualificada evitando carencias y desajustes.
- Adaptar los sistemas de formación y cualificación.



Nuevo modelo de Políticas Activas de Empleo Plan Anual de Política de Empleo 2013

¿Qué deben perseguir las actuales Políticas Activas de Empleo?

- Contribuir a conformar el nuevo modelo económico y productivo.
- Conseguir un mercado de trabajo más eficiente y de más calidad.
- Mejorar la atención a las personas y su empleabilidad en el mercado de trabajo
- Apoyar a las empresas para la mejora de su competitividad.
- Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.



Programa Nacional de reformas de España 2013 y Plan anual de Políticas de Empleo (PAPE)

PROGRAMA NACIONAL DE REFORMAS DE ESPAÑA 2013

Plan Anual de Política de Empleo 2013

- ✓ Orientación a resultados
- ✓ Distribución de los recursos públicos en función de resultados sobre efectividad de las PAEs desarrolladas por cada Comunidad Autónoma
- ✓ Establecimiento de indicadores de seguimiento que condicionarán el reparto de fondos en 2014

Adoptar el Plan Nacional de Empleo a más tardar en julio 2013

- Realizar rápidamente una reforma de políticas activas de empleo orientadas a resultados.
- Reforzar y modernizar los servicios públicos de empleo para garantizar asistencia individualizada a los desempleados según perfiles y necesidades de formación
- Reforzar eficacia de los programas de recualificación de los trabajadores de más edad
- Portal Único de Empleo
- Aplicación de la colaboración público-privada

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

relativa al Programa Nacional de Reformas de España 2013

SWD(2013)359 final

NUEVO MODELO: BASADO EN TRES ELEMENTOS CLAVE

OBJETIVOS

- **Objetivos estratégicos o políticos.**

Focalizan atención y esfuerzo. Son selectivos. Dirigidos a un ámbito o finalidad determinada (4 establecidos para 2013)

- **Objetivos estructurales**

Estables. Se prolongan en el tiempo. Cubren todo el ámbito de las PAEs (29 definidos para 2013)

INSTRUMENTOS

- **Servicios o acciones.**

Se prestan de forma continua y sostenida en el tiempo. Catálogo de servicios (financiados con el coste transferido por los servicios)

- **Programas o medidas**

Actuaciones dirigidas a la consecución de objetivos concretos durante un periodo de tiempo predeterminado (financiados principalmente con fondos distribuidos en Conferencia Sectorial, fondos propios y programas europeos)

MARCO GENERAL

- **Elementos jurídicos**

- Nueva Estrategia Española de Activación del Empleo.

- Elaboración de tres nuevos reglamentos (de servicios, de empleo y de formación)

- **Elementos financieros**

Implantación de un nuevo modelo de distribución de fondos orientado al cumplimiento de objetivos

- **Elementos técnicos**

SISPE, bases de datos de medidas y beneficiarios de PAEs

Nuevo modelo de distribución de Fondos por cumplimiento de objetivos

Distribución de fondos Conferencia Sectorial:

- Fijación de objetivos el año anterior (estructurales y estratégicos).
- Fijación de indicadores y metas por objetivo.
- Distribución de los fondos en tres bloques:
 - Bloque 1: Continuidad.
 - Bloque 2: Cumplimiento de objetivos estratégicos fijados año anterior.
 - Bloque 3: Cumplimiento de objetivos estructurales revisados año anterior.

Acuerdo adoptado en LV Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales celebrada el 11 de abril de 2013:

60% de los fondos Bloque 1 continuidad

40% de los fondos Bloques 2 y 3 cumplimiento objetivos



Objetivos estratégicos o políticos del Plan Anual de Política de Empleo 2013

- ✓ Mejorar la empleabilidad de los jóvenes y apoyo al emprendimiento.
- ✓ Mejorar la empleabilidad de otros colectivos especialmente afectados por el desempleo.
- ✓ Mejorar la calidad de la formación profesional para el empleo.
- ✓ Mejorar la vinculación de las políticas activas y pasivas de empleo



Ejes del Plan Anual de Política de Empleo 2013

Eje 1- Orientación (*Ámbito de Orientación Profesional*)

Eje 2- Formación (*Ámbitos de Formación y recualificación, y de oportunidades de empleo y formación*)

Eje 3- Oportunidades de empleo (*Ámbitos de oportunidades de empleo y fomento de la contratación, oportunidades para colectivos con especiales dificultades, y proyectos integrados*)

Eje 4- Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo (*Ámbitos de fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo, y fomento de la movilidad*)

Eje 5- Emprendimiento (*Ámbitos de autoempleo y creación de empresas, y promoción del desarrollo y la actividad económica*)

Eje 6- Mejora del marco institucional



Objetivos estructurales por Eje del PAPE 2013

Eje 1. Orientación

- 1.1.- Informar sobre el mercado de trabajo y las medidas y servicios ofrecidos por los SPEs.
- 1.2.- Diagnóstico individualizado.
- 1.3.- Gestión de itinerarios individuales personalizados.
- 1.4.- Gestión y cobertura de ofertas de empleo.
- 1.5.- Relación con empresas y otros agentes del mercado de trabajo.

Eje 2. Formación

- 2.1.- Incrementar el esfuerzo formativo en la formación para el empleo.
- 2.2.- Promover un mejor ajuste de la formación a las necesidades del mercado de trabajo.
- 2.3.- Promover la formación acreditable.
- 2.4.- Promover la formación en alternancia.
- 2.5.- Avanzar y consolidar la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales.
- 2.6.- Promover una oferta formativa dirigida especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.
- 2.7.- Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación.



Objetivos estructurales por Eje del PAPE 2013

Eje 3. Oportunidades de empleo.

- 3.1.- Fomentar y sostener la contratación de colectivos y sectores con dificultades, para proporcionar trabajo, experiencia y sostener la actividad económica.
- 3.2.- Fomentar la contratación de personas desempleadas en sectores emergentes con perspectivas de crecimiento de empleo.
- 3.3.- Aflorar empleo en economía sumergida.
- 3.4.- Fomentar la inserción laboral de personas desempleadas perceptoras de prestaciones por desempleo.

Eje 4. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

- 4.1.- Remover obstáculos en el acceso al empleo.
- 4.2.- Promover la movilidad funcional y sectorial.
- 4.3.- Promover la movilidad geográfica.
- 4.4.- Promover medidas de promoción de la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.



Objetivos estructurales por Eje del PAPE 2013

Eje 5. Emprendimiento.

5.1.- Formación y asesoramiento a emprendedores.

5.2.- Apoyo a las iniciativas empresariales.

5.3.- Promover el desarrollo territorial.

5.4.- Fomentar la cultura emprendedora.

5.5.- Empleo autónomo.

Eje 6. Mejora del marco institucional del Sistema Nacional de Empleo.

6.1.- Mejorar la gestión, colaboración, coordinación y comunicación en el Sistema Nacional de Empleo.

6.2.- Impulsar la colaboración público-privada.

6.3.- Mejorar la calidad de los servicios en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

6.4.- Impulsar la evaluación, innovación, modernización y mejora del Sistema Nacional de Empleo.



RESUMEN GENERAL POR EJES: acciones y medidas distintas PAPE 2013

EJES	ACCIONES COMUNES SNE	ACCIONES NO COMUNES SNE	MEDIDAS COMUNES SNE	MEDIDAS NO COMUNES SNE	TOTAL ACCIONES Y MEDIDAS DISTINTAS
EJE 1: Orientación	5	11	2	32	50
EJE 2: Formación	1	6	8	57	72
EJE 3: Oportunidades de empleo	0	7	6	70	83
EJE 4: Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo	1	1	2	19	23
EJE 5: Emprendimiento	1	11	6	61	79
EJE 6: Mejora del marco institucional del SNE	1	16	3	23	43
TOTAL acciones y medidas DISTINTAS	9	52	27	262	350



RESUMEN GENERAL POR CCAA: acciones y medidas PAPE 2013

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	ACCIONES Y MEDIDAS NO COMUNES SNE	ACCIONES Y MEDIDAS COMUNES SNE	TOTAL ACCIONES Y MEDIDAS A REALIZAR
ANDALUCÍA	33	28	61
ARAGÓN	20	28	48
ASTURIAS	12	29	41
ILLES BALEARS	9	27	36
CANARIAS	14	26	40
CANTABRIA	13	31	44
CASTILLA LA MANCHA	10	18	28
CASTILLA Y LEÓN	15	18	33
CATALUÑA	21	20	41
COMUNIDAD VALENCIANA	23	24	47
EXTREMADURA	14	26	40
GALICIA	27	26	53
MADRID	16	19	35
MURCIA	17	30	47
NAVARRA	19	30	49
PAÍS VASCO	32	20	52
LA RIOJA	10	29	39
	0		0
CEUTA	0	12	12
MELILLA	0	15	15
GESTIÓN ESTATAL NO TRANSFERIDA	9	12	21
TOTAL MEDIDAS DISTINTAS	314	(1) 36	(2) 350

(1) Existen un total de 36 acciones y medidas comunes distintas, de entre las cuales cada Comunidad Autónoma determina las que va a realizar.

(2) Número total de acciones y medidas distintas que se prevé realizar.

PAPE 2013 ACCIONES Y MEDIDAS

Comunidad Foral de Navarra

EJE 2 - Formación y recualificación/oportunidades de empleo y formación

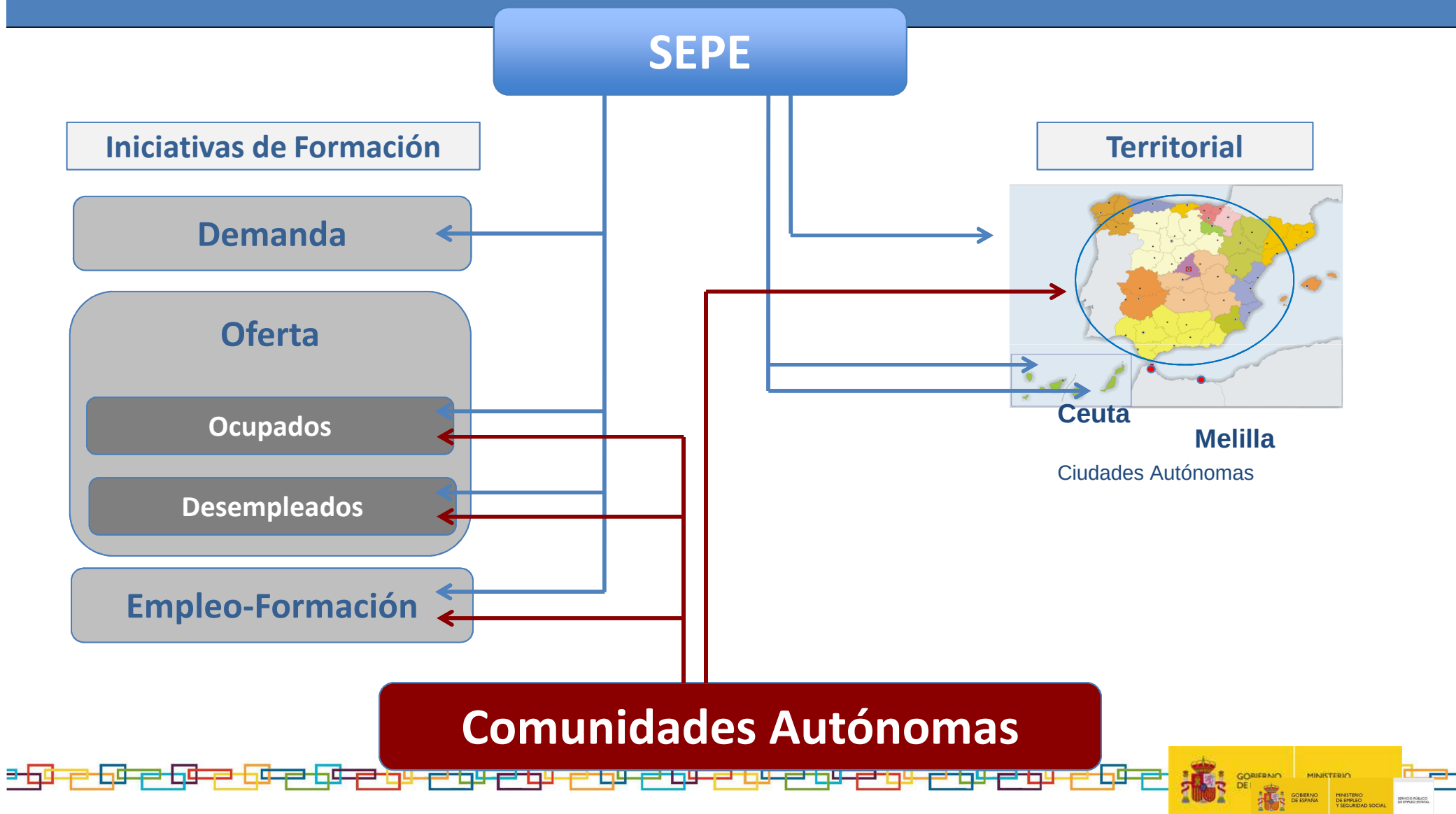
- Servicio de información y orientación sobre el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral
- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados
- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a los trabajadores desempleados
- Acciones formativas que incluyen compromisos de contratación dirigidos prioritariamente prácticas no laborales en empresas
- Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación
- Convenio con confederación de empresarios de navarra
- Formación en pymes
- Programas mixtos de formación y empleo



Desarrollo actual de la Formación Profesional para el Empleo



Iniciativas de formación y ámbitos competenciales de actuación



Formación Profesional para el Empleo

Resultados globales 2012

Formación Profesional para el Empleo

	Participantes ^(*)	Trabajadores	Media horas formación por participante
- Formación en la empresa ⁽¹⁾	3.176.789	2.369.016	26
- Formación dirigida prioritariamente a ocupados. Planes de Formación Estatal ⁽²⁾	241.000	180.000	73
- Formación dirigida prioritariamente a ocupados. Formación Oferta Autonómica ⁽³⁾	166.800	124.500	n/d
- Formación dirigida prioritariamente a ocupados. INAP ⁽⁴⁾	946.115	n/d	n/d
- Formación dirigida prioritariamente a desempleados ⁽⁵⁾	283.106	207.407	304
- Programa específico de jóvenes ⁽²⁾	28.600	28.600	228

(*) Cada trabajador o trabajadora que realiza una acción formativa es un participante. La realización de más de una acción formativa por una misma persona da lugar a tantos participantes como acciones haya realizado.

(1) Datos a 27-03-2013.

(2) Dato a 27-03-2012 estimado a partir del compromiso de ejecución por parte de las entidades beneficiarias.

(3) Dato estimado a partir del presupuesto transferido y el comportamiento de la Iniciativa de Oferta Estatal.

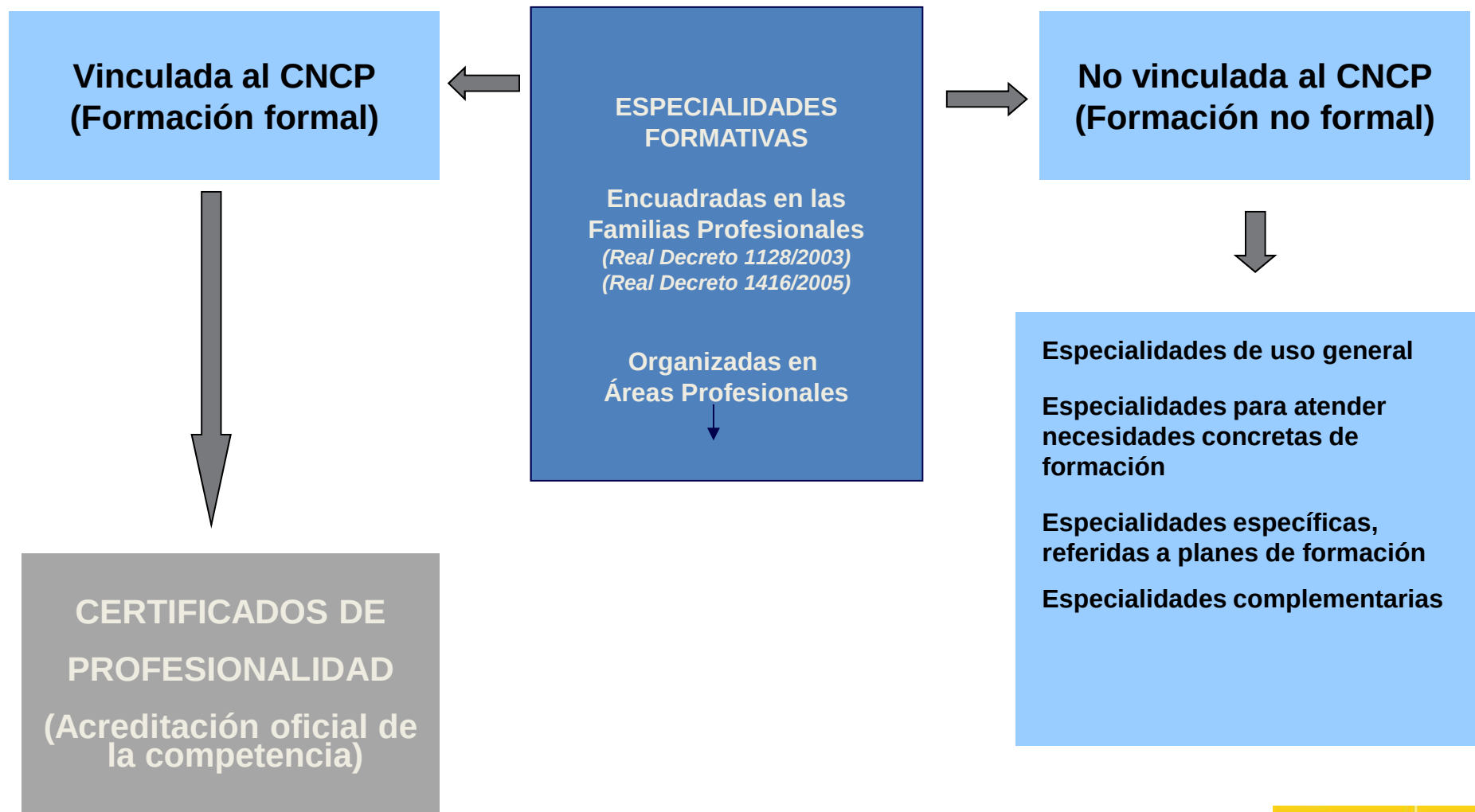
(4) Fuente: Instituto Nacional de Administración Pública. Avance Informe de evaluación 2011 (último dato disponible, no se dispone de estimaciones para 2012).

(5) Dato proporcionado por la Subdirección Gral. de Políticas Activas de Empleo. SEPE



Formación para el Empleo

Ordenación de la oferta formativa



Los Certificados de Profesionalidad en la Formación para el Empleo

Los certificados de profesionalidad **pueden formar parte de** en cualquiera de las **iniciativas** de la formación para el empleo

- Formación de **oferta**
- Formación de **demanda**
- Formación en **alternancia (contratos de formación y aprendizaje)**



Nuevas perspectivas en la oferta de certificados de profesionalidad: modalidad de teleformación

¿Cuántos certificados de Profesionalidad se ofertan en Teleformación?

Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad: 587

Certificados de Profesionalidad publicados en BOE (20/09/2013)

496

Certificados de Profesionalidad pendientes de publicación

91

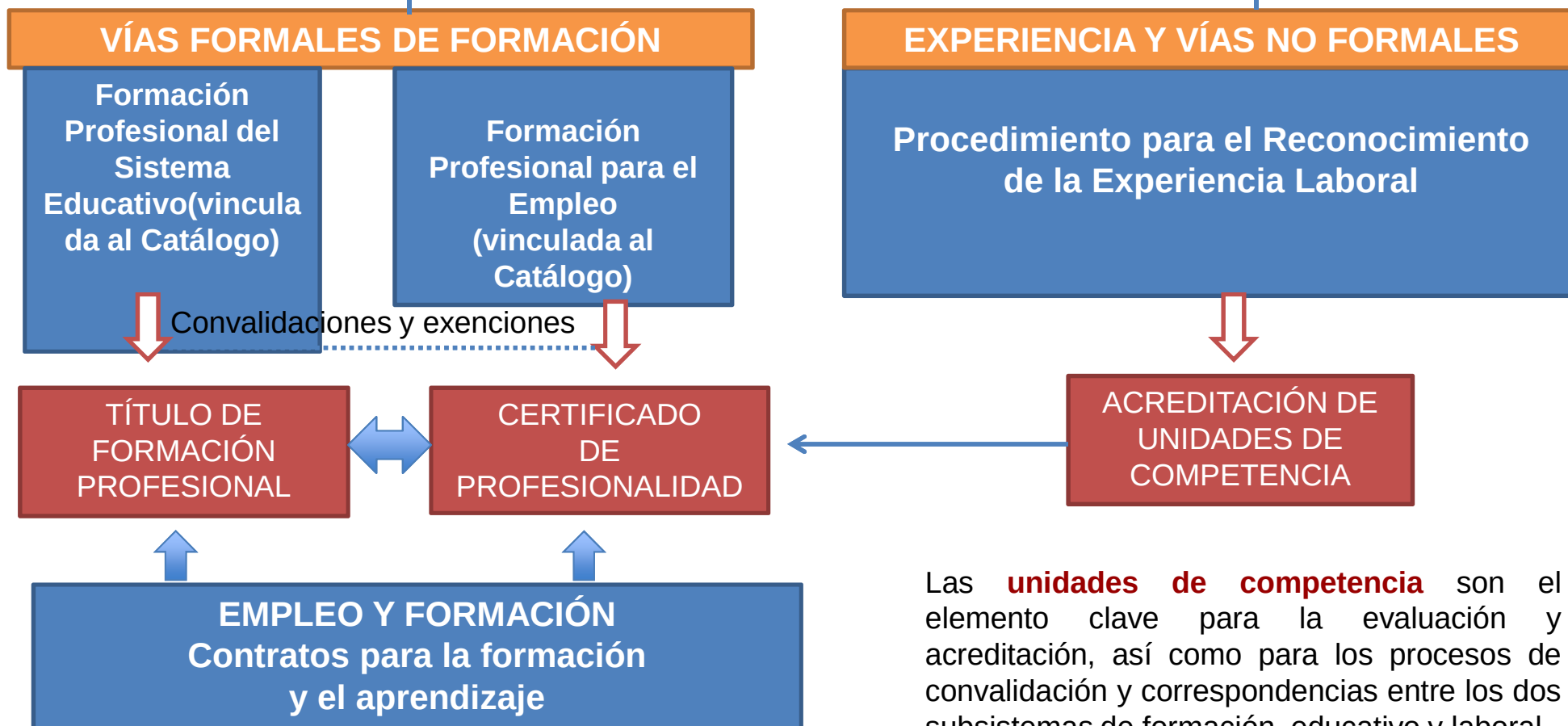
Certificados de Profesionalidad ofertados en Teleformación

310

62% de los 496 publicados



VÍAS PARA LA ACREDITACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN

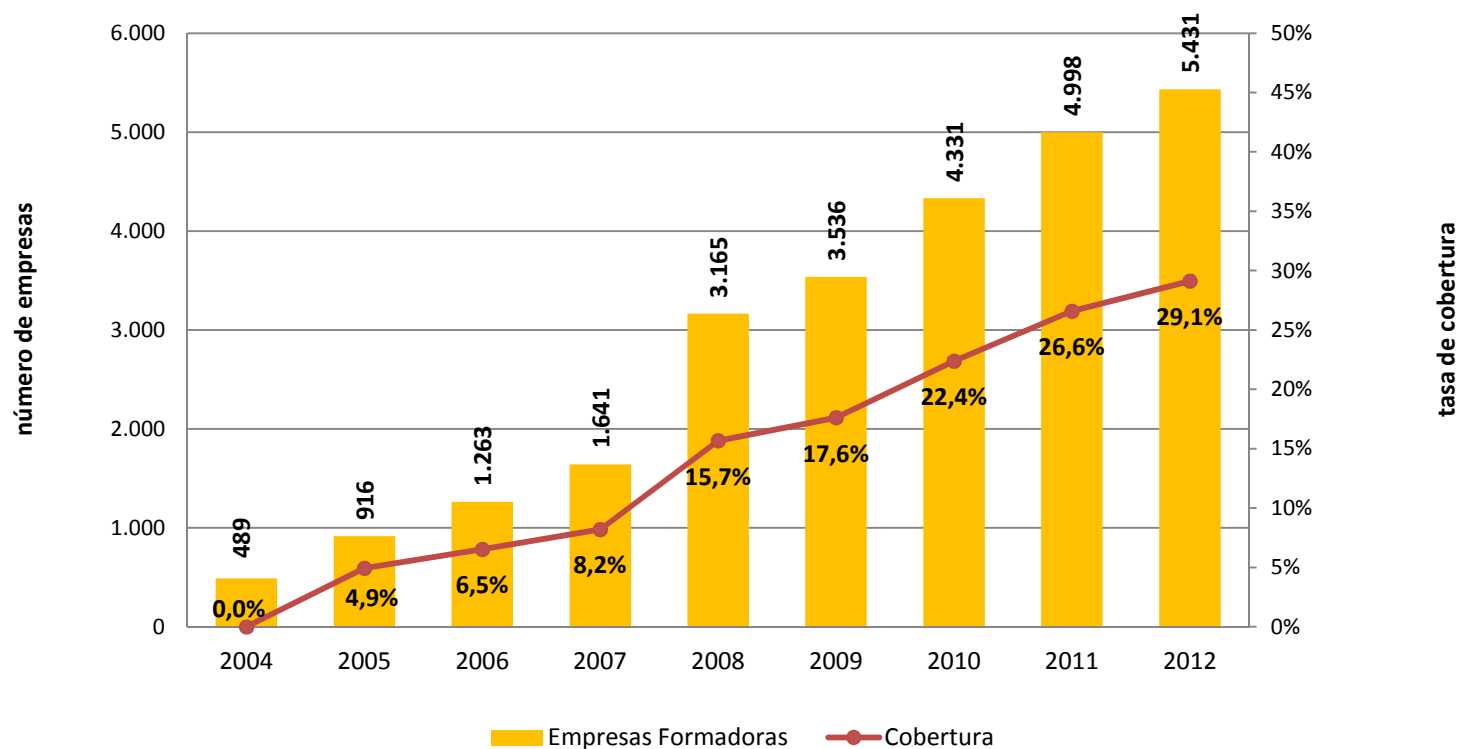


Las **unidades de competencia** son el elemento clave para la evaluación y acreditación, así como para los procesos de convalidación y correspondencias entre los dos subsistemas de formación, educativo y laboral.



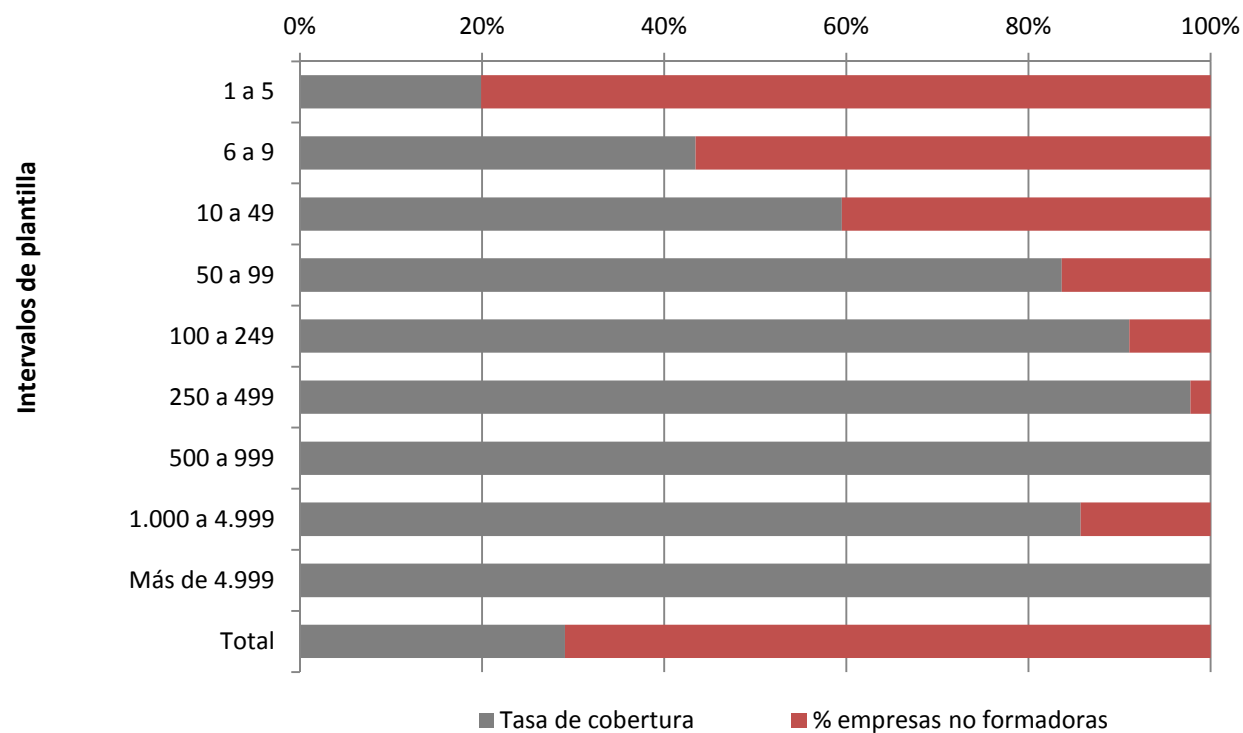
Formación en las empresas 2012 - Navarra

Evolución de la actividad formativa empresarial en la comunidad autónoma de 2004 a 2012



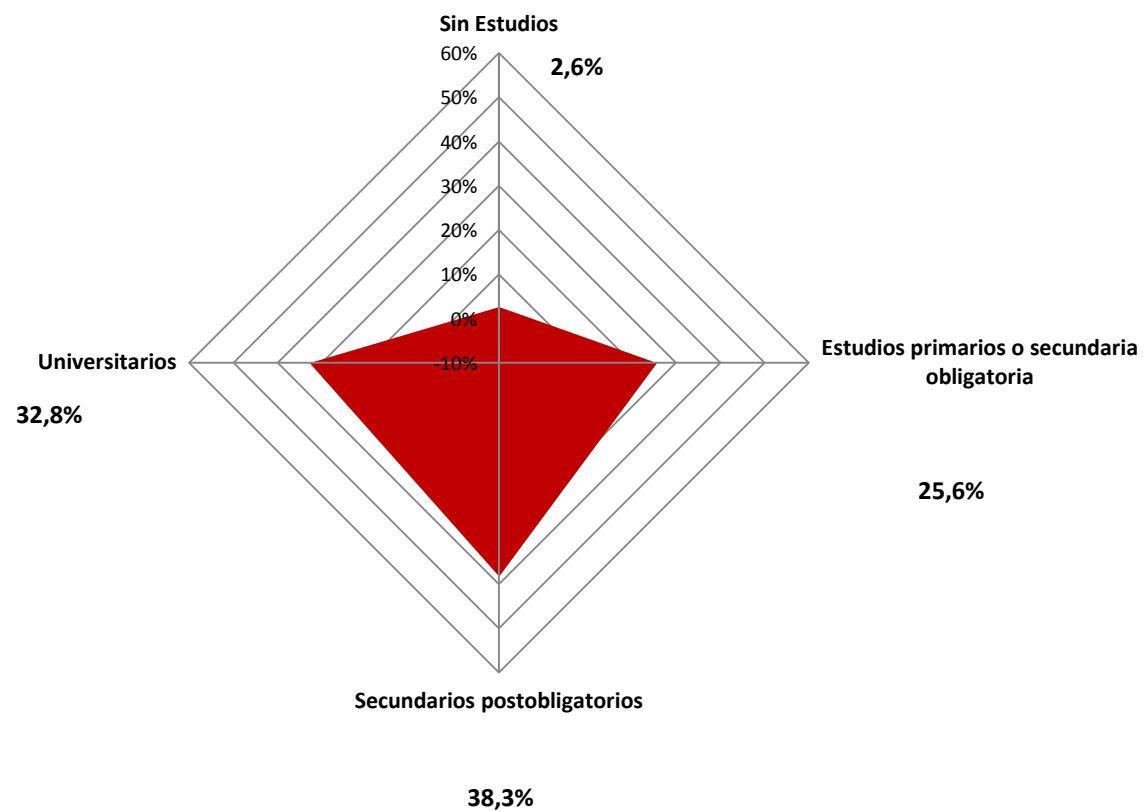
Formación en las empresas 2012 - Navarra

Actividad formativa en función del tamaño de las empresas



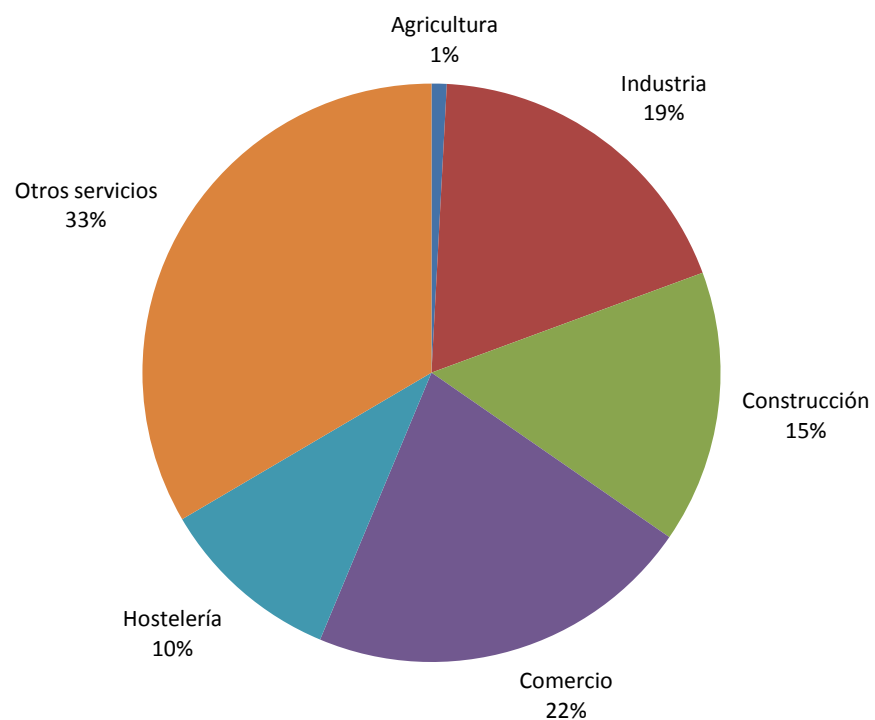
Formación en las empresas 2012 - Navarra

Nivel de estudios de los formados en las empresas



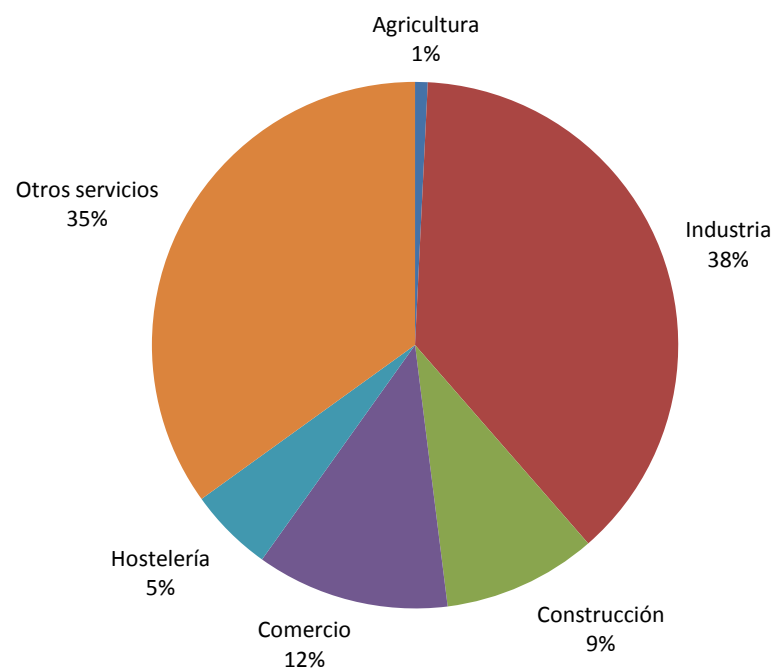
Formación en las empresas 2012 - Navarra

Distribución sectorial de las empresas formadoras



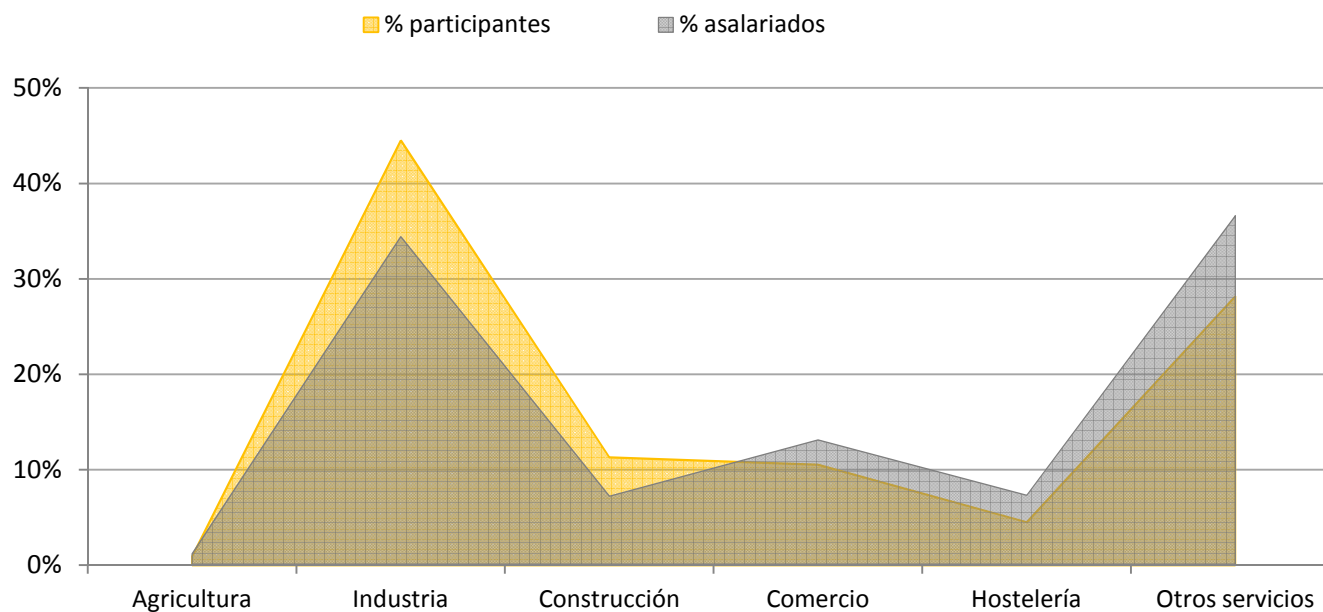
Formación en las empresas 2012 - Navarra

Distribución sectorial de los participantes formados



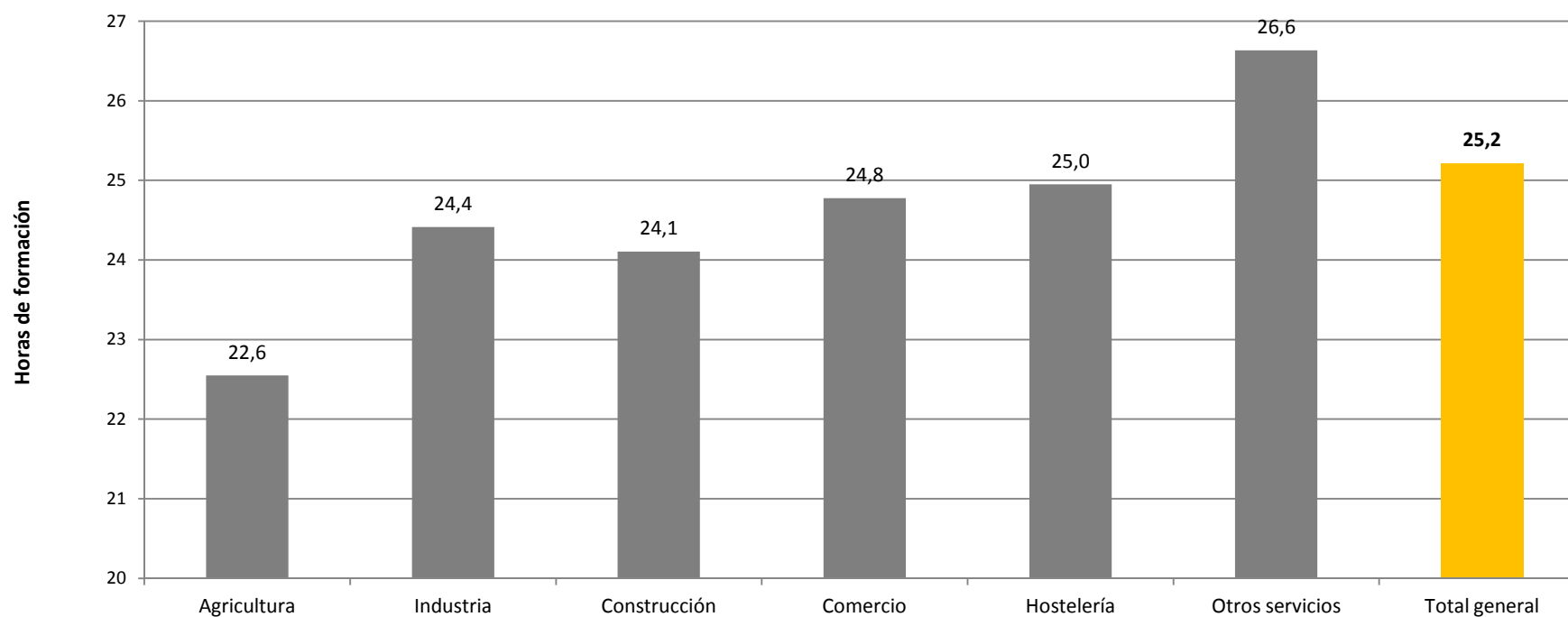
Formación en las empresas 2012 - Navarra

Distribución de la ocupación y de la formación según sector de actividad en Navarra



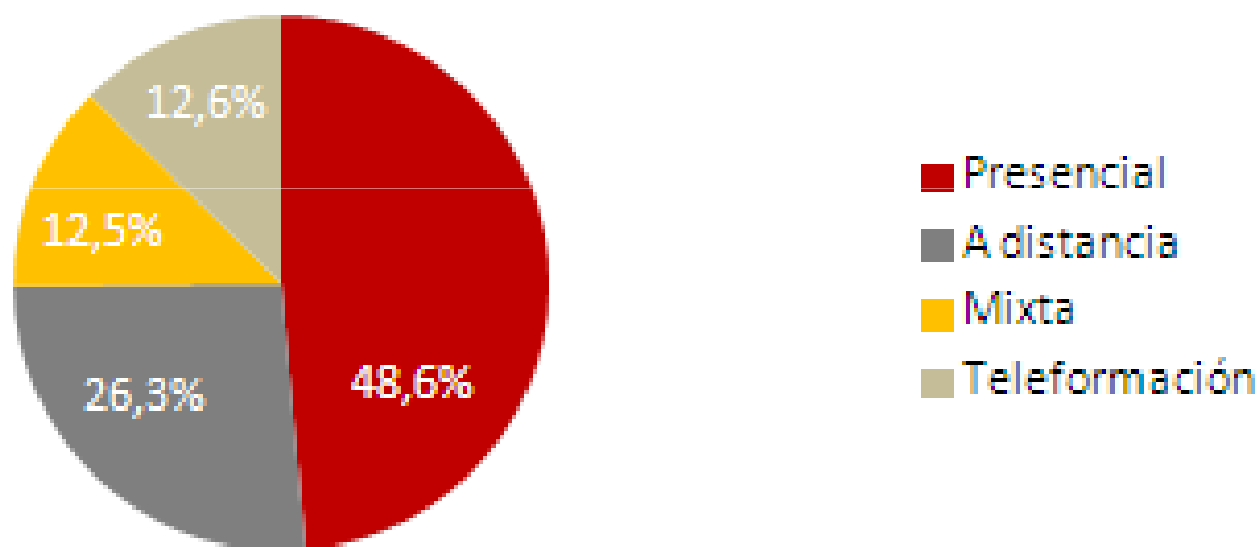
Formación en las empresas 2012 - Navarra

Duración media de la formación según sector de actividad



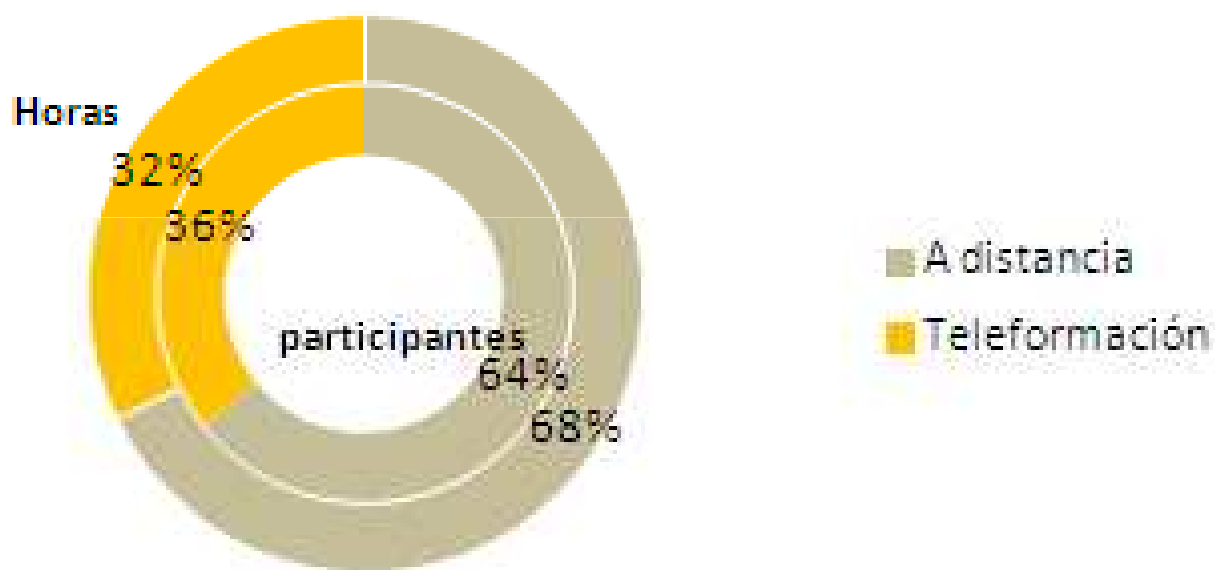
Formación en las empresas 2012 - Navarra

% horas de formación según modalidad de impartición



Formación en las empresas 2012 - Navarra

Distribución de la formación no presencial



***Oportunidades para la mejora de las cualificaciones
profesionales de los trabajadores y competitividad
de las empresas***



COMUNICACIÓN COMISIÓN EUROPEA (20.11.12): Replanteamiento de la formación. **Invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos**

PRIORIDADES

- o Promover la excelencia en la educación y formación de profesionales
- o Mejorar los resultados de grupos de estudiantes con alto riesgo de abandono escolar prematuro y bajo nivel de competencias básicas
- o Potenciar la oferta de aptitudes transversales que aumenten la empleabilidad, como la iniciativa emprendedora, las competencias digitales y los idiomas
- o Reducir el porcentaje de adultos con escasas competencias
- o Identificar el uso del aprendizaje asistido por TIC y el acceso a Recursos Educativos Abiertos de alta calidad
- o Revisar y consolidar el perfil profesional de todas las profesiones docentes



Cambios en el modelo productivo y competencias para el empleo

- Tendencia hacia un modelo productivo en el que el **empleo cualificado** crecerá y el poco cualificado disminuirá
- Aparición de **nuevas formas de trabajar y aprender** (materiales, organización, tecnologías, energías).
- Para cambiar el modelo productivo hacen falta **nuevas competencias profesionales y aprendizajes permanentes**.
- El cambio del modelo productivo requiere **mejorar y adecuar las competencias profesionales** a la nueva estructura productiva.
- **La certificación profesional y la acreditación de la experiencia** contribuyen a revalorizar los niveles de cualificación de los trabajadores.



POTENCIALIDAD DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

❑ **Desarrollo de proyectos de formación adaptados a las necesidades**

- Formación formal y no formal. Estrategias de oferta combinada
- Modalidades oferta: Presencial, Teleformación, Dual. Oferta flexible
- Financiación: Bonificaciones, subvenciones, iniciativa privada
- Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad: Todos los sectores productivos
- Competencias clave para las personas sin requisitos acceso
- Vinculación con procesos de reconocimiento de la experiencia profesional

❑ **Oferta formativa de Calidad y con reconocimiento oficial y/o sectorial**

- Estándares de calidad
- Fichero de especialidades
- Certificados de profesionalidad . Acreditación oficial. Reconocimiento/ convalidación Títulos Educación. CNED. Europass



RETOS DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO

- **Diagnóstico de necesidades** de cualificación formación (actuales y con prospectiva)
- **Mejora de la calidad** en todas las modalidades y tipos de formación
 - La adecuación de instalaciones, equipamientos y plataformas
 - Los requisitos de los formadores y de acceso del alumnado
 - Los procedimientos y métodos de impartición
 - Los métodos didácticos y técnicos utilizados en la impartición
 - La evaluación de los resultados de aprendizaje
- **Viabilidad de proyectos formativos** ajustados a las necesidades de las empresas y los trabajadores



Sistema de Formación Profesional para el Empleo

El principal reto del Sistema

Conjugar respuestas formativas rápidas, actualizadas y flexibles, con la calidad y la eficiencia que permitan alcanzar los mejores resultados, **con impacto** en los puestos de trabajo, para que se traduzca en mayores niveles de

- **Empleabilidad** para las personas
- **Productividad y competitividad** para las empresas.



Muchas gracias

www.sepe.es

