

**EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS CONVOCATORIAS  
2010 Y 2011 DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA  
EJECUCIÓN DE PLANES, DE ÁMBITO ESTATAL,  
DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES  
OCUPADOS, Y LA CONVOCATORIA 2011 DE  
SUBVENCIONES AL PROGRAMA ESPECÍFICO DE  
JÓVENES EN EL MARCO DE LA INICIATIVA DE OFERTA**



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la *Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (Iniciativa de oferta 2010 y 2011 y el Programa específico de jóvenes 2011)*, en el marco del RD. 395/2007, de 23 de marzo, realizada por **Ikertalde**, en el año 2014, para la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### **Edita y distribuye**

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo  
C/ Torrelaguna 56. 28027 Madrid  
[www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org)

Quedan reservados todos los derechos. No se permite la cesión, uso, reproducción total o parcial, tratamiento informático, ni comunicación de su contenido sin autorización escrita de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### **Diseño gráfico**

Rex Media SL



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	6
<b>1. Objetivos, alcance de la evaluación y técnicas de análisis implementadas</b> .....	7
<b>2. Las convocatorias evaluadas en su contexto: Las grandes cifras de la formación para el empleo</b> .....	10
<b>3.- Ejecución físico financiera de las convocatorias 2010 y 2011: punto de inflexión</b> ..	15
3.1.- Las convocatorias y los planes subvencionados.....	16
3.2.- Evolución de participantes y cobertura de la formación financiada.....	18
3.3.- Perfil de los participantes.....	21
3.4.- Caracterización de la formación subvencionada.....	24
3.5.- Modalidades de impartición.....	28
3.6.- Ejecución financiera.....	31
<b>4.- Ejecución físico financiera del programa específico de jóvenes</b> .....	33
4.1.- Desarrollo de la convocatoria: proyectos y entidades.....	34
4.2.- Participantes y cobertura.....	35
4.3.- Perfil de los participantes.....	37
4.4.- Características de la formación.....	39
4.5.- Prácticas profesionales no laborales.....	41
4.6.- Financiación.....	43
<b>5.- La valoración de los participantes en las convocatorias 2010 y 2011</b> .....	45
5.1.- Conocimiento, acceso y participación.....	46
5.2.- Calidad de la formación.....	48
5.3.- Modalidades de formación no presenciales.....	50
5.4.- Resultados e impactos socio laborales de la formación.....	52

# ÍNDICE

<b>6. La valoración de los participantes del programa específico de jóvenes</b> .....	55
6.1.- Conocimiento, acceso y participación .....	56
6.2.- Calidad de la formación.....	58
6.3.- Modalidades de formación no presenciales.....	60
6.4.- Efectos e impactos socio laborales de la formación .....	62
6.5.- Prácticas profesionales no laborales.....	64
<b>7. La perspectiva de los agentes: Valoración de sus funciones y de las convocatorias</b> .....	66
7.1.- Los nuevos roles de los agentes en la formación de oferta .....	67
7.2.- Diseño y organización de la formación .....	69
7.3.- Valoración de los procesos de gestión.....	71
7.4.- Calidad de la formación.....	73
7.5.- Adecuación e impacto de la formación.....	75
7.6.- Programa de jóvenes y prácticas no laborales .....	77
<b>8. Conclusiones</b> .....	79
8.1.- El contexto de la evaluación: cuestiones de fondo condicionantes .....	80
8.2.- El alcance y cobertura de las convocatorias evaluadas .....	81
8.3.- La calidad de la formación impartida y su adecuación a las necesidades de empresas y trabajadores ...	81
8.4.- El impacto de la formación .....	82
8.5.- Actores y roles en el modelo .....	84
8.6.- Los Certificados de Profesionalidad y las modalidades de formación .....	84
8.7. La importancia del programa específico de jóvenes en la formación para el empleo .....	85
<b>ANEXO: La matriz de evaluación</b> .....	87



# ÍNDICE de fichas de información

## Las convocatorias evaluadas en su contexto: Las grandes cifras de la formación para el empleo

01.- Las cifras de la formación para el empleo .....	13
--	----

## Ejecución físico financiera de las convocatorias 2010 y 2011: punto de inflexión

02.- Las convocatorias y los planes subvencionados .....	17
03.- Evolución de participantes y cobertura de la formación financiada .....	19
04.- El perfil de los participantes .....	22
05.- La formación subvencionada.....	25
06.- Modalidades de impartición .....	29
07.- Ejecución financiera .....	32

## Ejecución físico financiera del programa específico de jóvenes

08.- Desarrollo de la convocatoria: proyectos y entidades .....	34
09.- Participantes y cobertura.....	36
10.- Perfil de los participantes .....	38
11.- Características de la formación .....	40
12.- Prácticas profesionales no laborales .....	42
13.- Financiación .....	44

## La valoración de los participantes en las convocatorias 2010 y 2011

14.- Conocimiento, acceso y participación .....	47
15.- Calidad de la formación.....	49
16.- Modalidades no presenciales .....	51
17.- Resultados e impactos socio laborales de la formación.....	53

## La valoración de los participantes del programa específico de jóvenes

18.- Conocimiento, acceso y participación .....	57
19.- Calidad de la formación.....	59
20.- Modalidades de formación no presenciales .....	61
21.- Efectos e impactos socio laborales de la formación.....	63
22.- Prácticas profesionales no laborales .....	65

## La perspectiva de los agentes: valoración de sus funciones y de las convocatorias

23.- Los nuevos roles de los agentes en la formación de oferta .....	68
24.- Diseño y organización de la formación .....	70
25.- Valoración de los procesos de gestión .....	72
26.- La calidad de la formación .....	74
27.- Adecuación e impacto de la formación .....	75
28.- Programa de jóvenes y prácticas profesionales no laborales.....	78



# INTRODUCCIÓN

La presente publicación constituye un resumen de los resultados más significativos del proceso de la evaluación conjunta de las convocatorias 2010 y 2011 de subvenciones públicas para la ejecución de planes, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, y de la convocatoria 2011 de subvenciones al Programa específico de jóvenes, desarrollados en el marco de la iniciativa de oferta<sup>1</sup>.

Se estructura en 7 capítulos que resumen las principales apreciaciones y valoraciones que se desprenden del análisis de los resultados obtenidos, incluyendo un último apartado en el que se recogen las conclusiones más relevantes derivadas de la evaluación:

- 1.- Objetivos, alcance de la evaluación y técnicas de análisis implementadas.
- 2.- Las convocatorias evaluadas en su contexto: las grandes cifras de la formación para el empleo.
- 3.- Ejecución físico financiera de las convocatorias 2010 y 2011.
- 4.- Ejecución físico financiera del Programa específico de jóvenes 2011.
- 5.- La valoración de los participantes en las convocatorias 2010 y 2011.
- 6.- La valoración de los participantes del Programa específico de jóvenes 2011.
- 7.- La perspectiva de los agentes: valoración de sus funciones y de las convocatorias.
- 8.- Conclusiones.

*1. Resolución de 1 de febrero de 2010, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2010, de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación mediante convenios, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a los trabajadores ocupados, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se regula la formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.*

*Resolución de 18 de marzo de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2011, de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, en aplicación de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, por la que se regula la formación de oferta y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación.*

*Resolución de 6 de octubre de 2011, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión, con cargo al ejercicio presupuestario de 2011, de subvenciones públicas para la ejecución de un programa específico de ámbito estatal de cualificación y mejora de la empleabilidad de jóvenes menores de treinta años.*



**EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS CONVOCATORIAS  
2010 Y 2011 DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN  
DE PLANES, DE ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE  
A TRABAJADORES OCUPADOS, Y LA CONVOCATORIA 2011 DE  
SUBVENCIONES AL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES EN EL  
MARCO DE LA **INICIATIVA DE OFERTA****

# **CAPÍTULO 1**

Objetivos, alcance de la  
evaluación y técnicas  
de análisis implementadas

Los ámbitos de actuación objeto de esta evaluación comportan las siguientes convocatorias de formación:

- Convocatorias de subvenciones públicas para la ejecución de Planes de formación de ámbito estatal. 2010 y 2011.
- Convocatoria 2011 de subvenciones públicas para la ejecución del Programa específico de jóvenes.

El ámbito poblacional de la evaluación comprende todos aquellos agentes implicados en la gestión y desarrollo de las iniciativas de formación de oferta, así como los beneficiarios de la formación, entre los que se incluyen los siguientes:

- Entidades beneficiarias.
- Trabajadores en activo.
- Trabajadores en desempleo.
- Jóvenes menores de 30 años.
- Colectivos prioritarios.
- Gestores de la iniciativa.
- Entidades formadoras y proveedoras de formación y prácticas formativas.
- Formadores, tutores y orientadores.
- Comisiones Paritarias Sectoriales.
- Expertos en formación.

Los objetivos generales se encuadran en un enfoque habitual de evaluación ex - post, que se desarrolla tras haberse ejecutado la intervención a evaluar, y pretende por tanto conocer en detalle cómo se ha desarrollado el programa o actuación a evaluar, hasta qué punto se han cumplido los objetivos previstos, de qué modo, que efectos ha tenido, etc.

Se definen cuatro objetivos generales de evaluación: ejecución, eficacia, eficiencia e impacto, y se identifican en cada uno de ellos una serie de criterios tal y como se presenta en el cuadro de la derecha.

### A. Objetivos generales

#### ■ Ejecución físico financiera

- Acceso, alcance y cobertura

#### ■ Eficacia

- Extensión de la formación
- Atención a colectivos vulnerables
- Adecuación de la formación a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo
- Vinculación de la formación con el sistema nacional de cualificaciones

#### ■ Eficiencia

- Análisis de costes

#### ■ Impacto

- Contribución a la mejora de la competitividad empresarial
- Mejora de la empleabilidad
- Mejora de la inserción profesional

### B. Objetivos específicos

■ La adecuación de las acciones formativas, atendiendo a su vinculación o no a Certificados de Profesionalidad, que se ejecutan en las distintas convocatorias de la Iniciativa de oferta en relación con las necesidades del mercado de trabajo y su impacto en términos de:

- Cualificación
- Ocupaciones
- Acceso o mantenimiento

■ Calidad de los centros proveedores de formación y de los centros de prácticas no laborales, a través del análisis de sus características y la valoración de los mismos.

## 1. OBJETIVOS, ALCANCE DE LA EVALUACIÓN Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS IMPLEMENTADAS

La recogida y análisis de información de la evaluación se ha articulado en torno a una matriz de evaluación<sup>2</sup>, en la que se definen los indicadores, las variables y las técnicas cuantitativas y cualitativas.

El cuadro inferior sintetiza las intervenciones y técnicas desarrolladas en el marco de la evaluación, que han alimentado la matriz anteriormente señalada.

La evaluación realizada puede así calificarse como amplia y sustentada en una diversidad de fuentes, cuantitativas y cualitativas, así como un enfoque metodológico sólido y contrastado, homologable a otras evaluaciones desarrolladas en este campo. Sin embargo, presenta también algunas limitaciones.

La primera, la que deriva de su propia dimensión: analizar con detalle una iniciativa tan diversa y en la que participan tantos agentes y beneficiarios, resulta un desafío en cualquier caso, máxime en una situación de restricciones presupuestarias que afectan también a la propia evaluación.

Además, su desarrollo tras haber transcurrido un tiempo notable desde su finalización (no así de su justificación) dificulta en algunos casos atribuir con precisión tanto los efectos como las propuestas de mejora que derivan del análisis de unas condiciones que, en algunos casos, se han modificado ya.

Algunas incidencias surgidas en relación con la información de las bases de datos han requerido una revisión posterior de las mismas, generándose igualmente algunas limitaciones en relación con el análisis de la ejecución físico-financiera, dado que los datos definitivos corresponden únicamente a la convocatoria 2010, al no estar gestionada la liquidación de los planes de 2011 ni del Programa específico de jóvenes de ese año, en el momento de realización de la evaluación.

Por último, cabe señalar también algunas dificultades en la consecución de una participación más amplia de entidades beneficiarias y formadoras, debido a diferentes causas (desactualización o errores en los datos de contacto, dificultades de acceso a informantes clave, etc.).

### TÉCNICAS DE ANÁLISIS IMPLEMENTADAS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN

<b>ANÁLISIS DOCUMENTAL Y TRABAJO DE GABINETE</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis y explotación de las bases de datos.</li><li>• Explotación y análisis de estudios e informaciones complementarias.</li><li>• Análisis normativo programático.</li><li>• Análisis valorativo y elaboración de productos.</li></ul>
<b>TÉCNICAS CUANTITATIVAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Encuesta a participantes convocatorias 2010 y 2011. 1.300 encuestas (400 convocatoria 2010 y 900 convocatoria 2011).</li><li>• Encuesta a participantes Programa específico jóvenes. 800 encuestas.</li><li>• Encuesta a entidades beneficiarias de planes de formación. 111 encuestas.</li><li>• Encuesta a entidades formadoras colaboradoras en planes impartidos. 93 encuestas.</li></ul>
<b>TÉCNICAS CUALITATIVAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entrevistas en profundidad a actores que intervienen en el diseño, gestión ejecución de planes de formación. 9 entrevistas a representantes sindicales, empresariales, técnicos/gestores de la FTFE y miembros del SEPE e INCUAL.</li><li>• Grupos de discusión con Comisiones Paritarias. 2 Grupos con un total de 14 entidades participantes.</li><li>• Grupo de discusión con entidades beneficiarias. 1 Grupo con un total de 14 entidades participantes.</li><li>• Grupos de discusión con formadores, tutores y orientadores. 2 Grupos con un total de 14 entidades y 17 participantes.</li><li>• Análisis de casos. 2 casos Programa específico de jóvenes.</li><li>• Foro de opinión a través de red social. Perfil de Facebook dirigido a participantes Programa de jóvenes.</li></ul>

2. Incluida en el Anexo como referente metodológico básico y exponente de la información recogida y analizada en la evaluación.



**EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS CONVOCATORIAS  
2010 Y 2011 DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN  
DE PLANES, DE ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE  
A TRABAJADORES OCUPADOS, Y LA CONVOCATORIA 2011 DE  
SUBVENCIONES AL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES EN EL  
MARCO DE LA INICIATIVA DE OFERTA**

## **CAPÍTULO 2**

Las convocatorias evaluadas en su contexto: las grandes cifras de la formación para el empleo

## 2. LAS CONVOCATORIAS EVALUADAS EN SU CONTEXTO: LAS GRANDES CIFRAS DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

La Formación Profesional para el Empleo es uno de los dos Subsistemas de Formación Profesional existentes en España, junto con la formación que desarrolla el sistema educativo (Ciclos Medios y Superiores de la Formación Profesional).

Su objetivo básico es universalizar el acceso de los trabajadores ocupados y desempleados, y de las empresas a una formación de calidad; y se define como un elemento fundamental para la competitividad y el empleo, así como para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

Se gestiona en el ámbito estatal por el Servicio Público de Empleo con la colaboración de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, y en el ámbito autonómico por el organismo competente de cada comunidad autónoma. Con carácter prioritario, estas iniciativas se dirigen a los colectivos que tienen mayores dificultades de inserción o de mantenimiento en el empleo (mujeres, mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación, personas con discapacidad o jóvenes menores de 30 años y desempleados de larga duración).

Dentro del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo existen diferentes iniciativas de formación:

■ **Formación de demanda:** formación bonificada realizada por las empresas para sus empleados de acuerdo con las necesidades detectadas por éstas y sus trabajadores (incluye los Permisos Individuales de Formación).

■ **Formación de oferta:** dirigida tanto a trabajadores ocupados como a desempleados y se gestiona en los ámbitos estatal y autonómico. Se compone de diferentes iniciativas o programas:

- Acciones de formación para desempleados.
- Acciones con compromiso de contratación.
- Planes de formación para trabajadores ocupados.
- Programas específicos (jóvenes menores de 30 años).

■ **Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación:** acciones para la mejora de la eficacia y eficiencia del Subsistema de Formación para el Empleo (investigaciones sectoriales y multisectoriales, innovaciones en productos y métodos formativos, información y orientación).

■ **Formación en alternancia:** programas que combinan la formación con la práctica formativa en las empresas, ges-

tionados por el SEPE y las comunidades autónomas (Contratos para la formación y el aprendizaje y Programas públicos de empleo-formación).

■ **Otras actuaciones de formación financiadas:** formación del personal de Administraciones Públicas (gestionada por el INAP).

La presente evaluación tiene como alcance los planes de oferta estatal dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados, en los que se contempla formación vinculada a planes sectoriales (para trabajadores de un mismo sector de actividad), planes intersectoriales generales, planes de la economía social y de autónomos; así como el Programa específico dirigido a jóvenes menores de 30 años, que tiene como objetivo la formación de personas con necesidades formativas especiales o con dificultades de inserción o cualificación.

El origen de los recursos financieros destinados a la formación para el empleo procede de tres fuentes: la Cuota de Formación Profesional, la Ayuda del Fondo Social y la Aportación del Estado; y se destina a la formación tanto de trabajadores ocupados como desempleados, así como a otras políticas de formación y empleo. La Fundación Tripartita gestiona alrededor del 45% de esta financiación en el año 2010 y en torno a un 35% en 2011 y 2012. Las comunidades autónomas gestionan alrededor del 50% de los recursos disponibles en 2010 y en torno al 35% en 2011 y 2012 para la formación de ocupados y desempleados y acciones de apoyo en su ámbito. El resto del presupuesto lo gestiona el SEPE.

En el año 2011 se registra una disminución notable de los recursos disponibles para la formación de oferta y acciones complementarias en el ámbito estatal y autonómico, pero es en el año 2012 cuando se produce una reducción drástica en prácticamente todas las partidas (exceptuando la formación en las empresas). Esta reducción iniciada en 2011 coincide con la inclusión de nuevas políticas y planes de empleo gestionados por el SEPE.

Tras el análisis se observa una evolución creciente de la cuantía disponible desde el año 2004 a 2010, que en el año 2011 comienza ligeramente a descender (un 7,4% respecto a 2010) produciéndose en 2012 un gran decremento, con unas cifras que superan el 30% en cuanto a reducción respecto a 2011. Esta nueva situación combina la reducción del presupuesto dirigido a la formación de oferta

## 2. LAS CONVOCATORIAS EVALUADAS EN SU CONTEXTO: LAS GRANDES CIFRAS DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

con el mantenimiento de la tendencia creciente de la partida asignada a bonificaciones.

En lo que se refiere a las iniciativas objeto de análisis en la presente evaluación, el presupuesto para su financiación asciende a 413.115.430 euros en 2010; 293.472.015 euros en 2011 y 142.020.270 en 2012, lo que supone una disminución significativa del total, muy superior a la reducción de la recaudación de las cuotas.

Este presupuesto se distribuye en los años 2010 y 2011 entre los diferentes tipos de planes de las convocatorias (sectoriales, intersectoriales, economía social y autónomos); y en 2012 incluye una partida específica a formación asociada a Certificados de Profesionalidad. Respecto al Programa específico de jóvenes menores de 30 años, el presupuesto global contemplado en la resolución de la convocatoria asciende en el primer año de ejecución a

85.305.597 euros. En el año 2012 este presupuesto se reduce un 50% respecto a 2011, siendo la cuantía total de 41.921.905 euros.

En cuanto al número de participantes formados en las diferentes iniciativas del Subsistema de Formación para el Empleo, también el año 2011 marca el inicio de su descenso (exceptuando el caso de la formación bonificada, iniciativa en la que se produce un incremento sustancial). Este descenso de participantes sufre en el año 2012 un desplome general (nuevamente con la excepción de la iniciativa de demanda). Así, la formación de oferta dirigida principalmente a ocupados (estatal y autonómica) pasa de contar con más de un millón y medio de participantes en 2010 (suponiendo más del 26% del total) a contar con algo más de cuatrocientos treinta mil en 2012 (el 11% del total), de la que la formación de oferta estatal objeto de evaluación supone en torno al 6%.

## FICHA 01. LAS CIFRAS DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

## Origen de los recursos destinados al Subsistema de Formación para el Empleo

ORIGEN DE LOS FONDOS	Presupuesto 2010	Presupuesto 2011	Presupuesto 2012
Cuota de Formación Profesional	2.153.000.000	1.979.778.300	1.890.000.000
Mayor recaudación/estimación cuota ejercicio	19.623.290	--	--
Ayuda Fondo Social Europeo	250.000.000	100.000.000	100.000.000
Aportaciones del Estado	149.009.840	934.022.420	164.984.550
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>2.571.633.130</b>	<b>3.013.800.720</b>	<b>2.154.984.550</b>

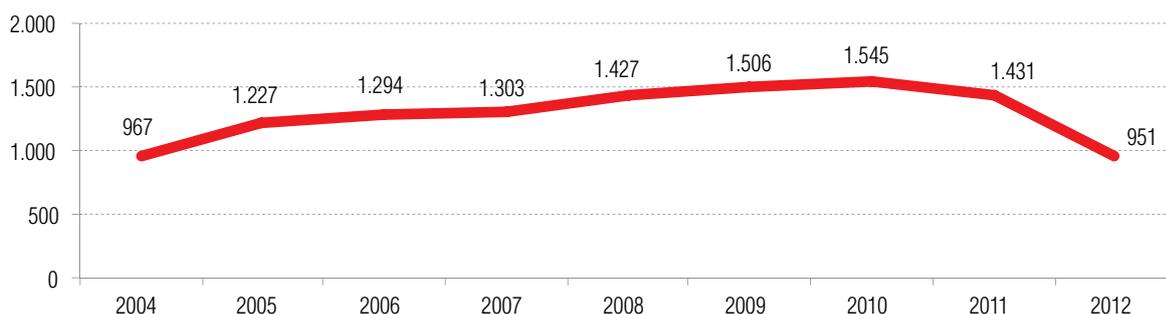
## Distribución de los recursos del Subsistema

CONCEPTOS	Presupuesto 2010	Presupuesto 2011	Presupuesto 2012
Gastos de funcionamiento e inversión de la FTFE	41.578.350	39.406.580	31.668.690
Formación del personal de la AA.PP.	138.868.500	127.695.700	60.693.190
Formación en las empresas	507.820.370	518.508.370	560.000.000
Formación de oferta y acciones complementarias (estatal)	622.654.710	506.081.850	227.608.090
Formación de oferta y acciones complementarias (autonómico)	1.260.711.200	1.104.933.720	746.014.580
Reserva Gestión Directa Políticas Activas Formación y Empleo (Gestión Plurirregional)	--	57.000.000	--
Ayudas recualificación profesional (Plan Prepara)	--	400.000.000	525.000.000
Políticas activas Formación y Empleo aprobadas en Conferencia Sectorial	--	260.174.500	4.000.000
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>2.571.633.130</b>	<b>3.013.800.720</b>	<b>2.154.984.550</b>

## Origen de los fondos para la financiación de la formación dirigida a trabajadores ocupados (Convocatoria estatal y autonómica)

ORIGEN DE LOS FONDOS	Presupuesto 2010	Presupuesto 2011	Presupuesto 2012
Cuota de Formación Profesional	1.291.800.000	1.187.866.980	945.000.000
Mayor recaudación/estimación cuota ejercicio	11.774.000	--	--
Ayuda Fondo Social Europeo	125.000.000	--	--
Otros ingresos	116.924.080	242.807.000	5.540.010
<b>TOTAL PRESUPUESTO</b>	<b>1.545.498.080</b>	<b>1.430.673.980</b>	<b>950.540.010</b>

## Evolución presupuesto de la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (millones)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO. INFORME "LA FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO PASO A PASO"

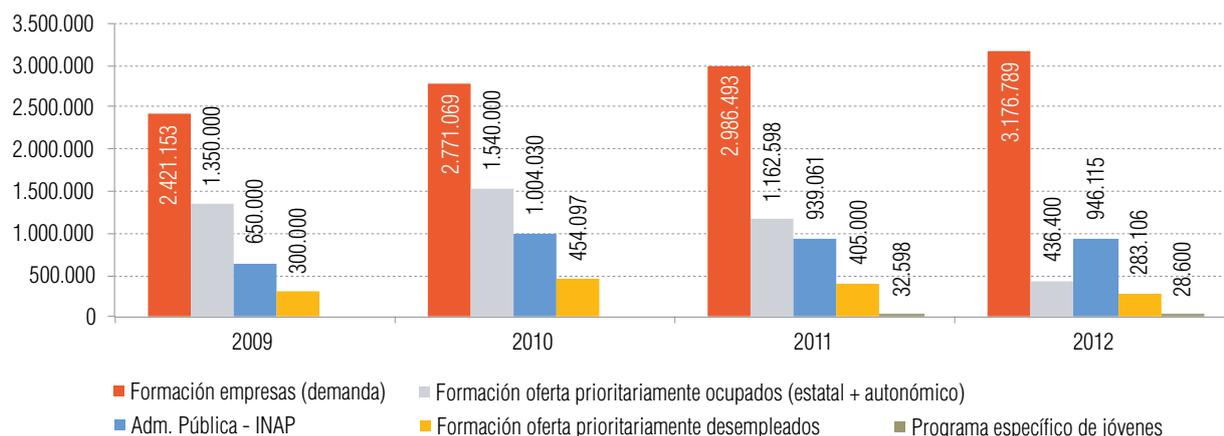
## FICHA 01 (cont.). LAS CIFRAS DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

### Desglose del presupuesto de formación de oferta estatal según planes

TIPO DE PLAN	Presupuesto 2010	Presupuesto 2011	Presupuesto 2012
Generales	39.924.261	28.349.396	12.781.824
Economía social	10.327.886	7.336.800	4.260.608
Trabajadores autónomos	12.909.857	9.185.674	4.260.608
<b>Planes de formación sectoriales</b>	<b>349.953.426</b>	<b>248.600.145</b>	<b>92.313.176</b>
<b>Otra formación asociada a Certificados de Profesionalidad</b>	--	--	<b>28.404.054</b>
<b>TOTAL PLANES DE FORMACIÓN DE OFERTA</b>	<b>413.115.430</b>	<b>293.472.015</b>	<b>142.020.270</b>
<b>PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES &lt; 30</b>	--	<b>85.305.597</b>	<b>41.921.905</b>

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO. INFORME "LA FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO PASO A PASO"

### Evolución de participantes en acciones formativas del Subsistema de Formación para el Empleo (estimaciones)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO. INFORME "BALANCES RESULTADOS. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. 2012"

### Evolución de la participación en el marco de las iniciativas de ámbito estatal (2004-2012)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO. INFORME "BALANCES RESULTADOS. FORMACIÓN PARA EL EMPLEO. 2012"



**EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS CONVOCATORIAS  
2010 Y 2011 DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN  
DE PLANES, DE ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE  
A TRABAJADORES OCUPADOS, Y LA CONVOCATORIA 2011 DE  
SUBVENCIONES AL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES EN EL  
MARCO DE LA INICIATIVA DE OFERTA**

## **CAPÍTULO 3**

### Ejecución físico financiera de las convocatorias 2010 y 2011<sup>3</sup>: punto de inflexión

- 3.1.- Las convocatorias y los planes subvencionados
- 3.2.- Evolución de participantes y cobertura de la formación financiada
- 3.3.- Perfil de los participantes: los colectivos prioritarios
- 3.4.- Caracterización de la formación subvencionada
- 3.5.- Modalidades de impartición
- 3.6.- Ejecución financiera

3. A fecha de realización del informe de evaluación no está gestionada la liquidación de la convocatoria estatal 2011 y el Programa específico de jóvenes 2011. Los datos de extracción de los indicadores son correspondientes a enero de 2014.

### 3. EJECUCIÓN FÍSICO FINANCIERA DE LAS CONVOCATORIAS 2010 Y 2011: PUNTO DE INFLEXIÓN

Se analiza el grado de desarrollo de las convocatorias evaluadas en cuanto a sus principales variables cuantitativas. En todas ellas (financiación, planes, participantes...) se pone de manifiesto que el máximo alcanzado en 2010 supone un punto de inflexión en un período de evolución ascendente, y el comienzo del declive en 2011 con una caída más pronunciada en 2012.

#### 3.1. Las convocatorias y los planes subvencionados

Las solicitudes de financiación de la formación de oferta se materializan a través de los denominados planes de formación, que en estas convocatorias evaluadas incluyen cuatro tipologías diferentes: planes sectoriales, intersectoriales, de autónomos y de la economía social, que buscan dar cobertura a todo el espectro económico, siguiendo criterios de distribución que se aproximen a su representación en el mercado de trabajo.

Así, las entidades a las que se dirigen las convocatorias<sup>4</sup>, presentan unos planes de formación que incluyen una serie de informaciones (sobre la planificación y objetivos, los participantes y sus características, las acciones formativas a desarrollar...) que son valoradas, siendo aprobadas o denegadas. En el primer caso, pueden ver reducida la financiación solicitada, por lo que la financiación suscrita puede, y suele ser habitualmente, inferior a la incluida en la solicitud, siendo frecuentemente objeto de una posterior reformulación.

En 2010, el volumen de planes solicitados asciende a 409, de los cuales se han suscrito el 73,3%, mientras que en la convocatoria 2011 la tasa de suscripción fue algo superior al 80%. En la convocatoria 2010 del total de planes suscritos se ejecutaron finalmente el 100%, mientras que en la convocatoria 2011 se ejecutaron el 98,4%.

El peso principal de las convocatorias recae en los planes sectoriales: el 90% de planes que se solicitan por parte de las entidades son sectoriales, tanto en la convocatoria 2010 como 2011, aunque el mayor porcentaje de aprobación respecto a lo solicitado se da en los planes de la economía social y en los planes sectoriales.

Estos planes fueron solicitados por 271 entidades diferentes en 2010<sup>5</sup>, cifra que prácticamente se mantuvo igual en 2011. El número de entidades cuyos planes formativos llegaron a ser suscritos respecto al número total de entidades que solicitaron su participación en planes de oferta es algo más elevado en el caso de la convocatoria 2011, 81,3% respecto al 77,5% en 2010.

Las entidades que promueven planes de ámbito sectorial constituyen las más representativas en el conjunto de las convocatorias 2010 y 2011, superando el 90% del conjunto de organizaciones beneficiarias. Las entidades beneficiarias de planes de la economía social, trabajadores autónomos y planes intersectoriales representan menos del 5%.

Las entidades solicitantes están ubicadas en su gran mayoría en la Comunidad de Madrid, representando en ambas convocatorias un peso por encima del 85% del total. Debe tenerse en cuenta que la mayor parte de las entidades tienen su sede administrativa en esta comunidad autónoma, aunque su campo de actuación se amplíe a otros territorios.

Para la ejecución de los planes, las entidades beneficiarias han contado con la colaboración de entidades de formación que han ejecutado la totalidad o parte de la actividad subvencionada. En la convocatoria 2010, según la base de datos de la Fundación Tripartita, se contabilizan un total de 7.187 entidades formadoras, cifra que se reduce en la convocatoria 2011 a 2.617. La gran mayoría de las entidades formadora (más del 80% en ambas convocatorias) han tomado parte en la ejecución de un único plan de formación.

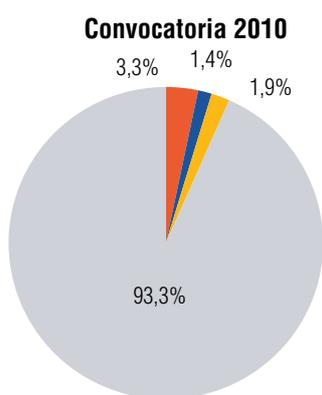
**4. Las convocatorias de oferta 2010 y 2011 se dirigen a las siguientes entidades: Planes de formación intersectoriales, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal. Planes de formación intersectoriales dirigidos a la economía social, las confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales y las organizaciones de la economía social, todas ellas de carácter intersectorial y con suficiente implantación en el ámbito estatal. Planes de formación intersectoriales dirigidos al colectivo de trabajadores autónomos: las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos de carácter intersectorial representativas en el ámbito estatal, así como las organizaciones contempladas en el artículo 21.5 de la Ley 20/2007. Planes de formación sectoriales: las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas o las representativas en el correspondiente sector a nivel estatal, así como los entes paritarios creados o amparados en el marco de la negociación colectiva sectorial estatal. En el Programa específico de jóvenes 2011, además de las anteriores, las fundaciones de ámbito estatal que tengan entre sus fines estatutarios la formación y/o la recualificación de personas ocupadas y desempleadas.**

**5. Hay que tener en cuenta que una misma entidad puede ser solicitante de varios planes distintos dentro de una misma convocatoria y que cada plan de formación tiene una única entidad solicitante.**

## FICHA 02. LAS CONVOCATORIAS Y LOS PLANES SUBVENCIONADOS

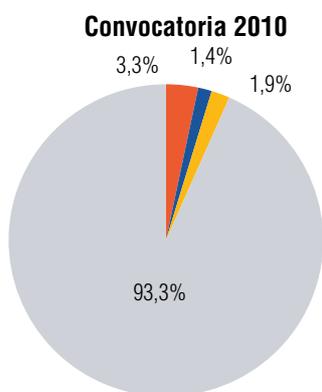
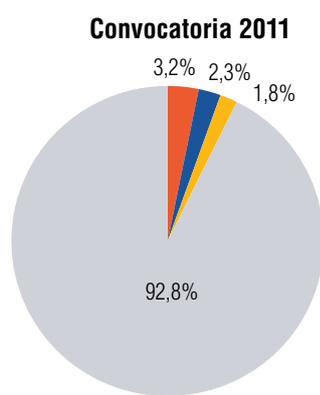
### Tasa de éxito de las entidades solicitantes en la formación de oferta

	Entidades solicitantes diferentes	Entidades beneficiarias diferentes	Tasa de éxito solicitantes
Convocatoria estatal 2010	271	210	77,5
Convocatoria estatal 2011	273	222	81,3
Tasa de variación interanual	0,7	5,7	4,9



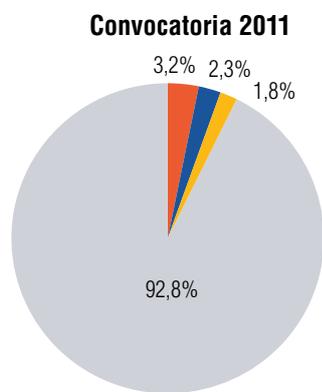
### Entidades beneficiarias por tipo de plan

- Plan de Economía Social
- Plan de Trabajadores Autónomos
- Plan Intersectorial General
- Plan Sectorial



### Entidades beneficiarias por tipología de entidad

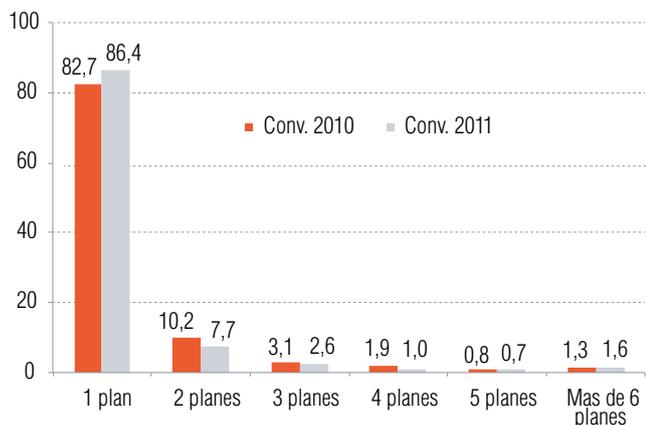
- Plan de Economía Social
- Plan de Trabajadores Autónomos
- Plan Intersectorial General
- Plan Sectorial



### Entidades beneficiarias por CC AA

	Convoc. 2010		Convoc. 2011	
	Abs.	%	Abs.	%
Andalucía	2	1,0	2	0,9
Aragón	0	0,0	1	0,5
Asturias, Principado de	1	0,5	1	0,5
Castilla y León	4	1,9	4	1,8
Cataluña	15	7,1	14	6,3
Comunitat Valenciana	6	2,9	5	2,3
Extremadura	1	0,5	0	0,0
Galicia	0	0,0	1	0,5
Madrid, Comunidad de	181	86,2	194	87,4
<b>TOTAL</b>	<b>210</b>	<b>100,0</b>	<b>222</b>	<b>100,0</b>

### Número de entidades formadoras y planes en los que participan



## 3.2. Evolución de participantes y cobertura de la formación financiada<sup>6</sup>

La evolución del número de participantes en la formación subvencionada a través de estas convocatorias ha sido paralela a su financiación<sup>7</sup>, mostrando una tendencia creciente desde el año 2007 hasta 2010, cuando alcanza la cifra de 789.553 participantes formados. El volumen de participantes en la convocatoria 2011 se reduce un 26,6%, alcanzando los 579.324 (en 2012 esta caída se acentúa, hasta llegar únicamente a los 241.000 participantes).

Los participantes formados<sup>8</sup> en planes sectoriales constituyen el 85% de trabajadores formados en las dos convocatorias. Los participantes en planes intersectoriales, suponen cerca del 10% y los participantes en planes dirigidos a trabajadores y socios de la economía social y a trabajadores autónomos concentran menos del 5%, siguiendo de forma aproximada las pautas de financiación suscrita.

Estos niveles de participación suponen que las convocatorias de oferta han permitido formarse al 3,1% de la población ocupada en 2010, y al 2,4% en 2011 (tasas de cobertura poblacional). Dado que una misma persona ha podi-

do participar en más de una acción formativa, si se contabilizan de forma independiente las participaciones se obtendrían unas tasas del 4,3% y del 3,2% respectivamente para esos mismos años (identificadas como tasas de cobertura formativa). Es decir, que en 2010 se formaron 565.204 trabajadores diferentes y en 2011 431.961, lo que supone que los participantes se formaron de media en 1,4 acciones el primer año evaluado y en 1,3 el segundo, registrando valores similares a años anteriores (en 2007-2008 la multiparticipación fue superior, 1,5 acciones por participante).

La comunidad autónoma con mayor número de participantes en formación de oferta estatal es Andalucía, que supera el 20% del total de participaciones en la convocatoria de 2010 y se aproxima a ese valor en la convocatoria de 2011. En segundo lugar se sitúa la Comunidad de Madrid y en tercera posición Cataluña, en ambas convocatorias. Los territorios que registran menor participación son la Comunidad Foral de Navarra, La Rioja y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Estos valores absolutos responden en buena medida a la distribución de la población en España, por lo que resulta más significativo el análisis de las coberturas en relación con la población ocupada: así Extremadura, Aragón, Andalucía, Galicia y Castilla y León, presentan la tasa de cobertura más elevada, claramente por encima de la media, resultados que coinciden en ambas convocatorias.

**6.** Las referencias identificativas de los participantes de la convocatoria 2011 son datos certificados y no liquidados.

**7.** Aunque la correspondencia no es exacta, debe tenerse en cuenta que se trata de una formación definida con precisión en términos de costes máximos por hora de formación y participante - atendiendo a dos niveles y por modalidades de impartición - por lo que el margen de variación global es limitado.

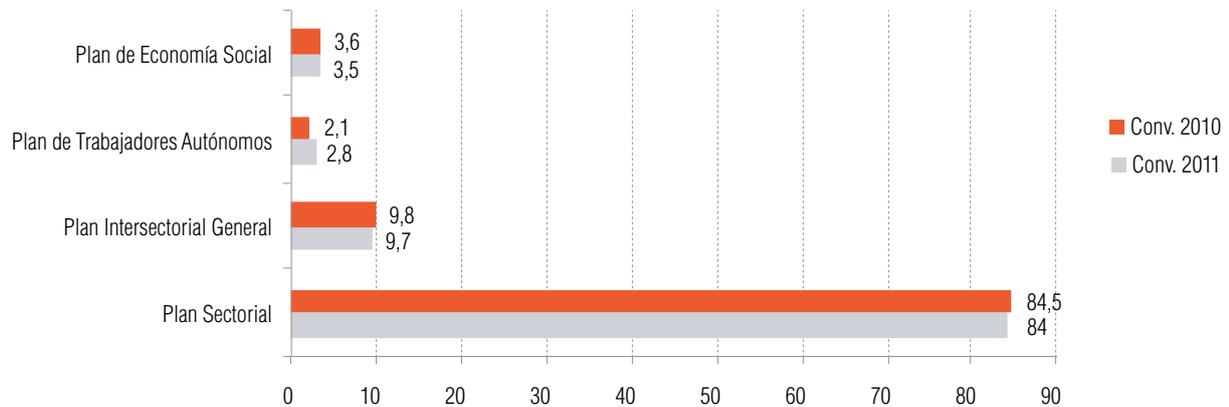
**8.** Cuando se hace referencia a participantes formados, en los datos correspondientes a la convocatoria 2011 y Programa específico de jóvenes 2011 se refiere a participantes certificados válidos, ya que no está gestionada la liquidación de estas convocatorias.

**FICHA 03. EVOLUCIÓN DE PARTICIPANTES Y COBERTURA DE LA FORMACIÓN FINANCIADA**

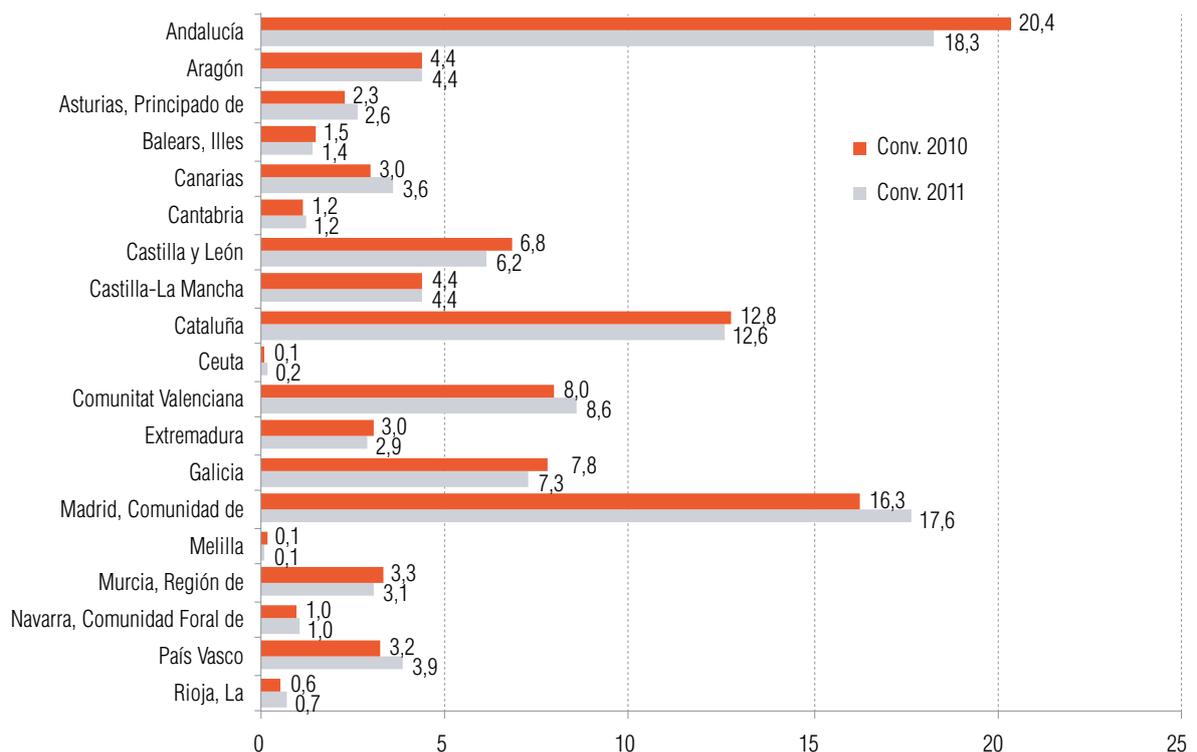
**Participantes solicitados, suscritos y formados (magnitudes globales, ratios y tasas de variación interanual)**

	PARTICIPANTES (CIFRAS ABSOLUTAS)			RATIOS DE APROBACIÓN Y FORMACIÓN	
	Entidades Solicitadas	Entidades Suscritas	Tasa de Formados	Suscritos / Solicitados	Formados / Suscritos
Convenio estatal 2010	2.570.633	811.370	789.553	31,6	97,3
Convenio estatal 2011	1.904.586	580.909	579.324	30,5	99,7
<b>Tasa de variación interanual</b>	<b>-25,9</b>	<b>-28,4</b>	<b>-26,6</b>	<b>-3,5</b>	<b>2,5</b>

**Participantes formados según tipo de plan**



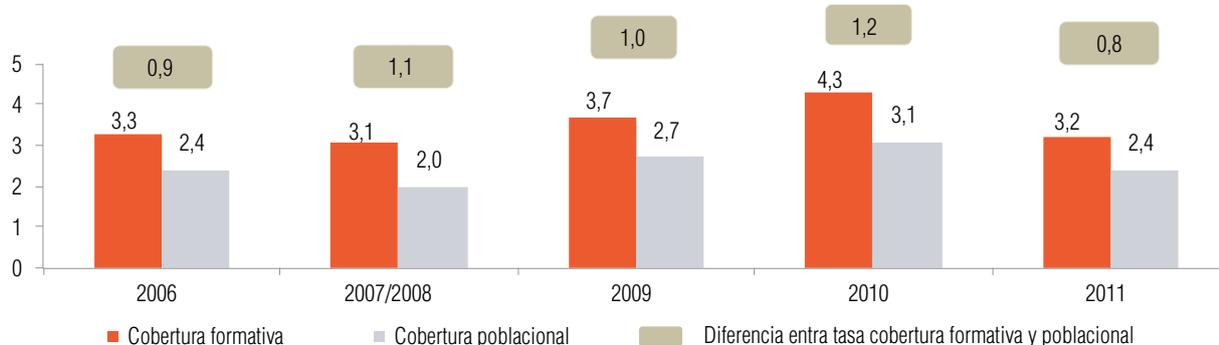
**Participantes formados según Comunidad Autónoma**



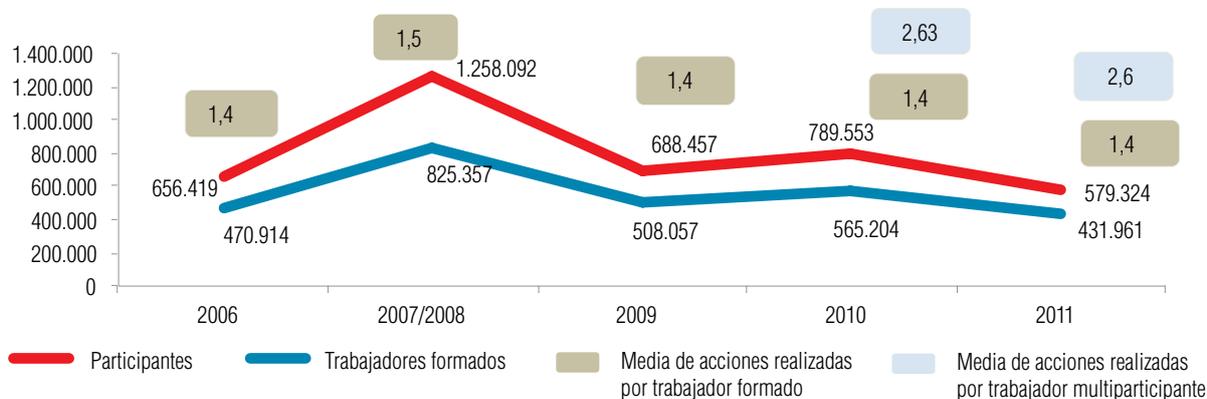
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

FICHA 03 (cont.). EVOLUCIÓN DE PARTICIPANTES Y COBERTURA DE LA FORMACIÓN FINANCIADA

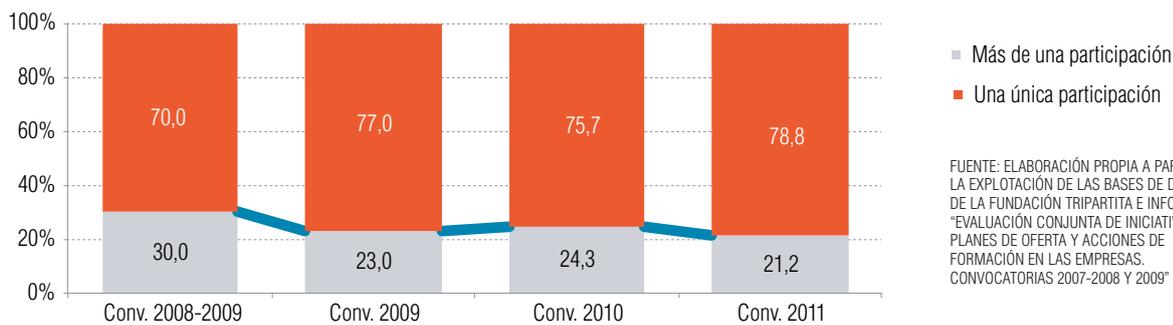
Evolución tasas globales de cobertura formativa de participantes y cobertura poblacional



Evolución tasas globales de cobertura formativa de participantes y cobertura poblacional

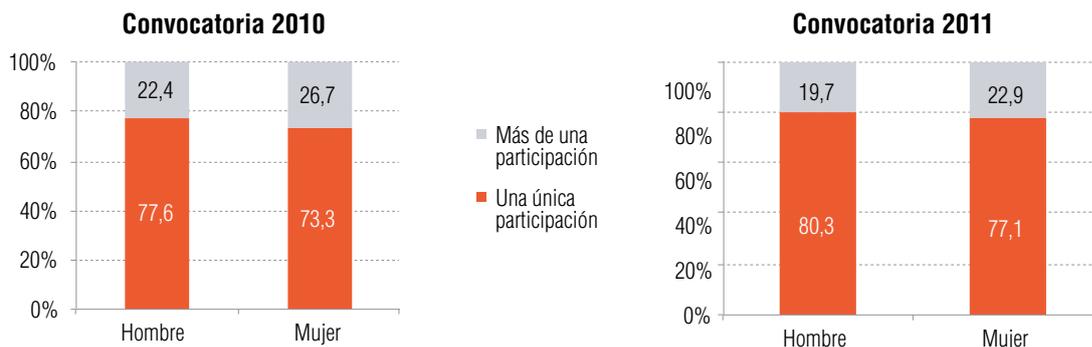


Evolución de la tasa de multiparticipación de trabajadores



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA E INFORME "EVALUACIÓN CONJUNTA DE INICIATIVAS DE PLANES DE OFERTA Y ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS. CONVOCATORIAS 2007-2008 Y 2009"

Multiparticipantes según género



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

## 3.3. El perfil de los participantes

Las convocatorias de subvenciones de la formación de oferta definen colectivos prioritarios, entendiendo que las personas con determinadas características (edad, sexo, nivel de cualificación...) presentan desventajas en el mercado laboral que esta priorización trataría de paliar.

Un análisis básico de los participantes permite observar que el peso de los hombres es ligeramente superior en ambas convocatorias, concretamente el 54% en la convocatoria 2010 y el 53% en la de 2011. Dado que los hombres constituyen aproximadamente el 55% de la población ocupada, el objetivo de priorizar a las mujeres en esta formación les sitúa en valores similares o ligeramente superiores a su representación en el mercado laboral.

En cuanto a la edad, el grupo de 36 a 45 años concentra el mayor porcentaje de participantes en ambas convocatorias, un 31% en 2010 y un 32% en 2011. También es importante el peso de personas entre 30 y 35 años, con una presencia algo superior al 20% y el colectivo de jóvenes menores de 30 años, con valores similares. Los mayores de 55 años son los que presentan el menor nivel de participación.

Atendiendo a su distribución en el mercado laboral<sup>9</sup>, resultaría que los menores de 30 años participan en la formación de oferta de estas convocatorias en una proporción solo ligeramente superior a su peso como ocupados (20%); mientras que los mayores de 45 años, que suponen el 35%

del total de afiliados, habrían participado en una proporción bastante inferior a su presencia en el mercado laboral (entre el 21% y el 22% del total de cada convocatoria).

En la convocatoria 2010, un tercio de los participantes se encuadran dentro de la categoría profesional de Trabajadores no cualificados, cifra que se reduce levemente en la convocatoria 2011. Según el nivel de estudios<sup>10</sup>, el 36,3% de los participantes en 2011 son personas con baja cualificación (Educación Secundaria Obligatoria o Graduado Escolar o sin titulación). Este porcentaje se aproxima a la representación del colectivo entre la población ocupada<sup>11</sup>. La categoría profesional más habitual en la formación de oferta son los Trabajadores cualificados que suponen en el año 2010 el 34% y en 2011 el 28%. Los trabajadores en ocupaciones no cualificadas, con una presencia en esta formación que supera el 20%, sí parecen lograr una participación superior a su representación en el mercado laboral (en torno al 13% según datos de la EPA).

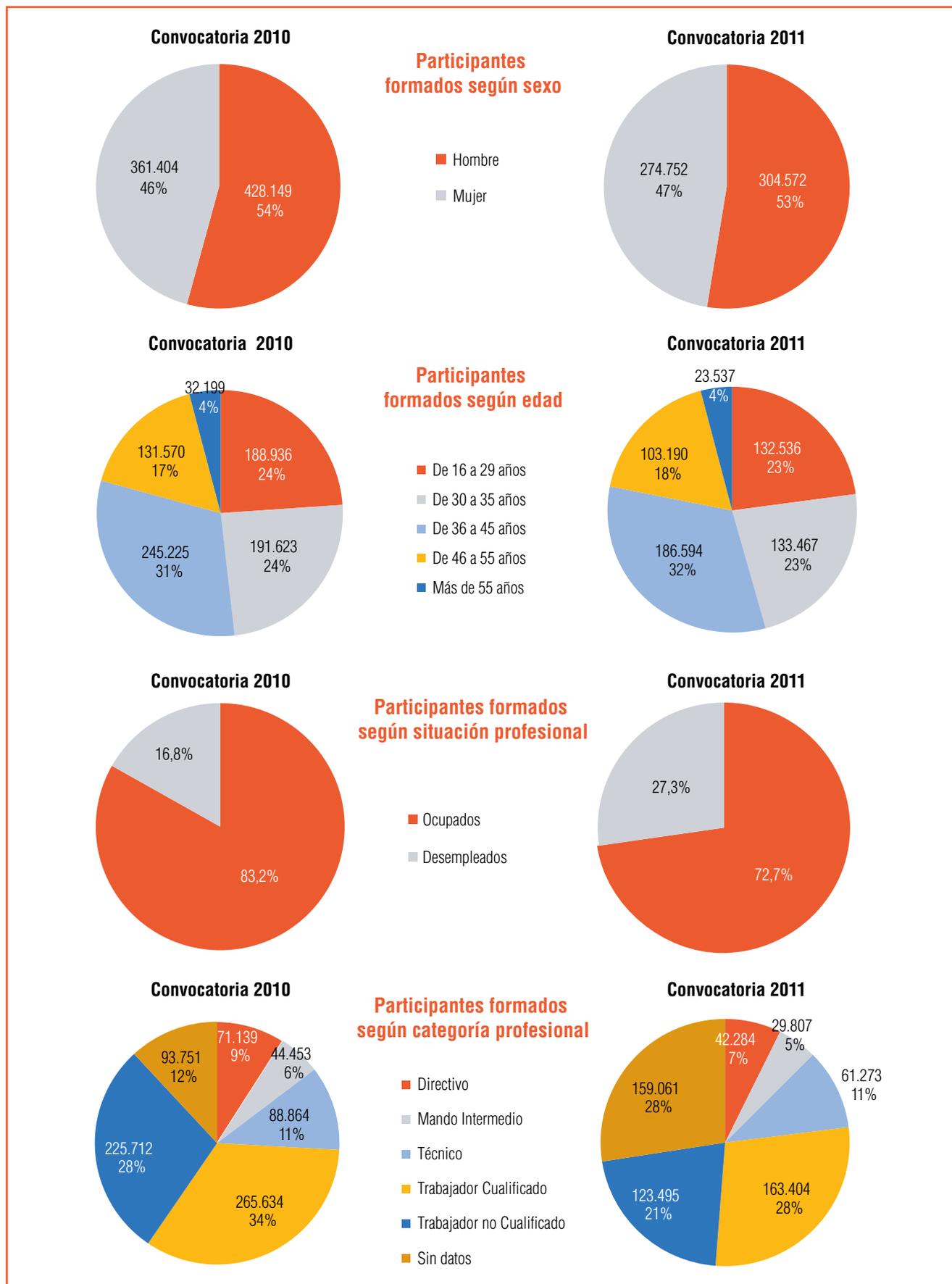
Mención especial merece la participación de los trabajadores en situación de desempleo, que en la convocatoria 2011 reciben un tratamiento particular, al requerirse que los planes incluyan entre un 20% y un 40% de personas desempleadas en sus acciones formativas. Ello eleva el peso relativo del colectivo de personas desempleadas del 16,8% del total de participantes en 2010 al 27,3% de la convocatoria de 2011 (lo que sitúa su participación en la convocatoria en niveles similares a la distribución en el mercado de trabajo de ocupados y desempleados).

<sup>9</sup>. Se han utilizado datos de afiliación a la Seguridad Social en el Régimen General en 2010 y 2011, para identificar con exactitud los tramos de edad definidos en las convocatorias.

<sup>10</sup>. Para el año 2010 las bases de datos disponibles no desglosan esta información.

<sup>11</sup>. Según datos de la EPA, IV Trimestre 2011.

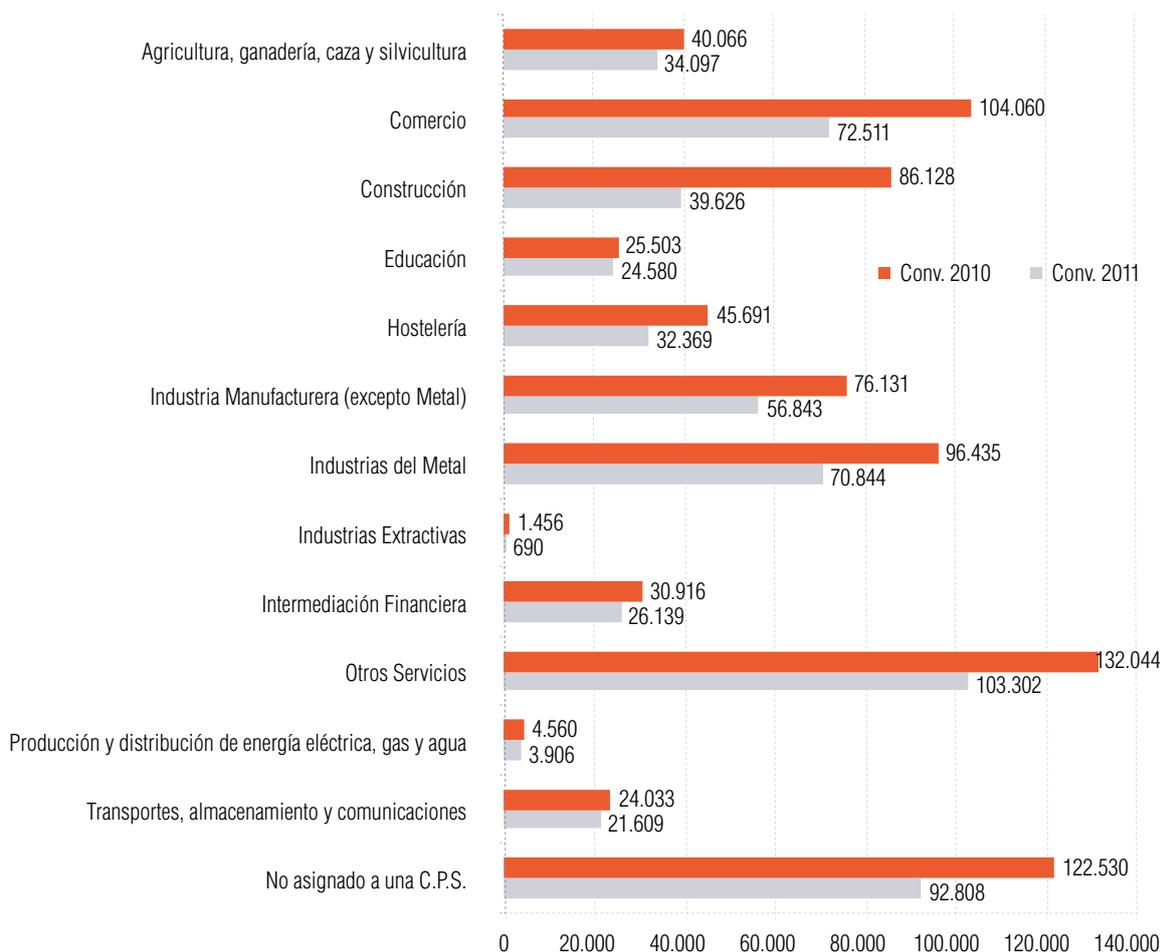
FICHA 04. EL PERFIL DE LOS PARTICIPANTES



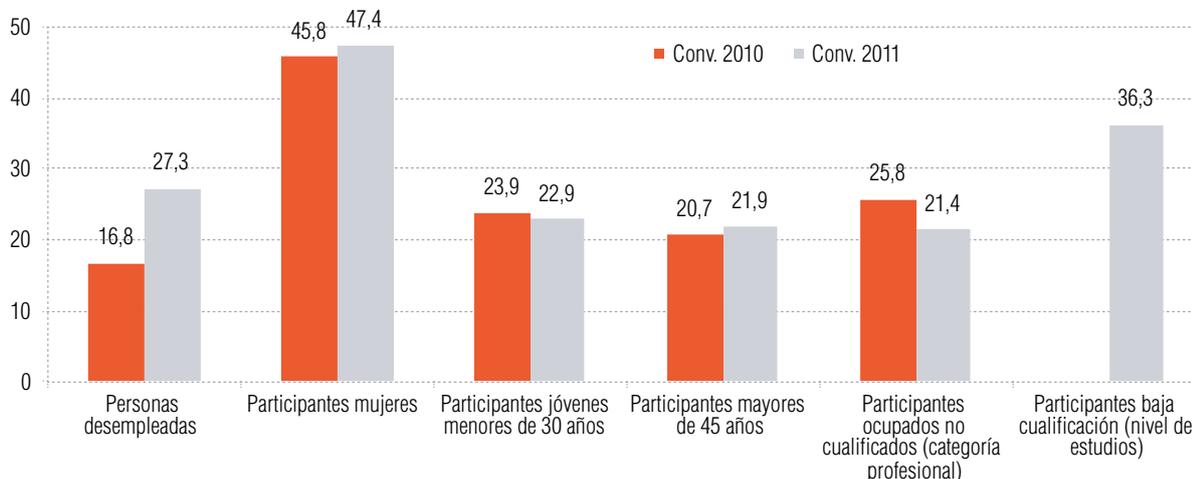
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

FICHA 04 (cont.). EL PERFIL DE LOS PARTICIPANTES

Participantes formados en planes sectoriales, por sector del plan



Peso relativo de personas desempleadas y colectivos prioritarios



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLORACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

## 3.4. Caracterización de la formación subvencionada<sup>12</sup>

Los planes de formación se estructuran en torno a las acciones formativas que se van a impartir. En 2010 se impartieron 13.234 acciones de formación, mientras que en 2011 se desarrollaron 12.000. Estas cifras suponen cerca de un 40% del total de las solicitadas inicialmente.

Las acciones pueden ser seguidas por uno o varios grupos. En 2010 se formaron 64.366 grupos y en 2011 lo hicieron 44.386, lo que supone que, de media, las acciones de 2011 fueron seguidas por casi cinco grupos, mientras que en 2010 la media no alcanzó los cuatro grupos. De media, en cada grupo finalizaron<sup>13</sup> la formación entre 12 y 13 participantes en los dos años evaluados.

El número de horas de formación realizadas para el conjunto de acciones formativas ejecutadas en la convocatoria 2010 asciende a un total de 1.106.019 horas, cifra que se reduce significativamente en la convocatoria 2011, hasta las 969.752. El promedio de la duración de las acciones formativas es de 83,6 horas en 2010, y de 80,8 en 2011.

Esta duración media varía en función del tipo de plan: si los planes intersectoriales presentan la duración media de las acciones más reducida en las dos convocatorias evaluadas (en 2011, por debajo de las 60 horas), las acciones de los planes de la economía social registran los valores más elevados (por encima de las 90 horas), mientras que los planes de autónomos se sitúan en la franja más elevada en 2010 y reducen notablemente su duración en 2011. Los planes sectoriales, debido a su predominio en el conjunto de la formación impartida, muestran unos valores muy similares a la media.

Las competencias transversales también tienden a presentar una duración superior frente a las específicas o sectoriales. La formación acreditable tiene una duración más extensa que la no vinculada a Certificados de Profesionalidad.

Las diferencias en la duración media de las acciones más llamativa se producen en función de la modalidad. Mientras que la formación presencial abarca, de media, unas 35 horas, el resto de modalidades no presenciales (principalmente teleformación y mixta) superan las 100 horas de media. Uno de los retos en la definición y desarrollo de la formación de oferta, en particular la relativa a los planes secto-

riales, es la consecución de una formación específica, que supere las ofertas transversales. Por ello, las acciones se clasifican en formación sectorial o transversal (convocatoria 2010) y específica o relacionada (sectorial) y transversal (convocatoria 2011).

En 2010, el 58% de las acciones impartidas se encontraban clasificadas como sectoriales; en 2011, el porcentaje de acciones transversales disminuye, superando ligeramente el 37%, mientras que entre las sectoriales (con cerca del 63% del total) las específicas son mayoritarias (45%), alcanzando las relacionadas el 17%.

La definición y clasificación de las acciones formativas presenta dificultades en cuanto a su precisión<sup>14</sup>. En cualquier caso, el análisis de los principales contenidos formativos de las convocatorias muestra que existen 5 contenidos tipo que aglutinan alrededor del 30% del conjunto de acciones impartidas. Prevención de riesgos laborales –con diferencia, la acción más frecuente en las dos convocatorias-, informática de usuario (ofimática), gestión de recursos humanos, idiomas y seguridad alimentaria (manipulación y control), constituyen la formación más habitual.

La apuesta por promover en la formación de oferta la formación acreditable (acciones vinculadas a los Certificados de Profesionalidad) presenta unos resultados muy limitados en las convocatorias evaluadas: los niveles de participación en unidades formativas, módulos formativos o itinerarios completos de Certificados de Profesionalidad, suponen tan solo un 0,7% del total de participantes formados dentro de la convocatoria 2010. En 2011, pese a que el incremento registrado es importante (se alcanza el 2,6% del total de participantes), sigue mostrando unos valores mínimos.

El mayor porcentaje de acciones vinculadas a Certificados de Profesionalidad se concentra en los planes sectoriales. En 2011 crece también esta vinculación de las acciones de los planes dirigidos a trabajadores de la economía social y a los trabajadores autónomos.

La distribución de esta formación vinculada a nivel territorial muestra diferencias notables entre comunidades. Castilla-La Mancha es la comunidad con la tasa de formación acreditable más elevada en 2010 (1,3%), mientras que en 2011 sobresalen Aragón (4,2%), Asturias (3,9%) y Navarra (3,9%), además de Ceuta y Melilla (con el 7,5% y el 5,5% respectivamente).

**12.** Las referencias identificativas de las acciones de la convocatoria 2011 son datos certificados y no liquidados.

**13.** No todas las personas que inician una acción formativa la finalizan. Lo habitual es que los grupos presenciales se inicien con cerca de 15 personas –máximo permitido–.

**14.** Por ejemplo, un curso de inglés puede ser transversal para muchos sectores y ocupaciones, pero específicos para otros; la prevención de riesgos laborales puede igualmente ser transversal para ocupaciones administrativas, pero tener contenidos muy específicos en Construcción, etc.

## FICHA 05. LA FORMACIÓN SUBVENCIONADA

### Magnitudes globales de las acciones formativas

TIPO DE PLAN	CONVOCATORIA 2010			CONVOCATORIA 2011			TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL
	Acciones formativas solicitadas	Acciones formativas impartidas	Tasa de éxito/realización	Acciones formativas solicitadas	Acciones formativas impartidas	Tasa de éxito/realización	
Plan de Economía Social	998	505	50,6	1.132	467	41,3	-7,5
Plan de Trabajadores Autónomos	1.096	326	29,7	1.334	327	24,5	0,3
Plan Intersectorial General	1.281	645	50,4	1.175	567	48,3	-12,1
Plan Sectorial	29.232	11.758	40,2	29.232	10.639	36,4	-9,5
<b>Total</b>	<b>32.607</b>	<b>13.234</b>	<b>40,6</b>	<b>32.873</b>	<b>12.000</b>	<b>36,5</b>	<b>-9,3</b>

### Magnitudes globales de grupos formativos realizados

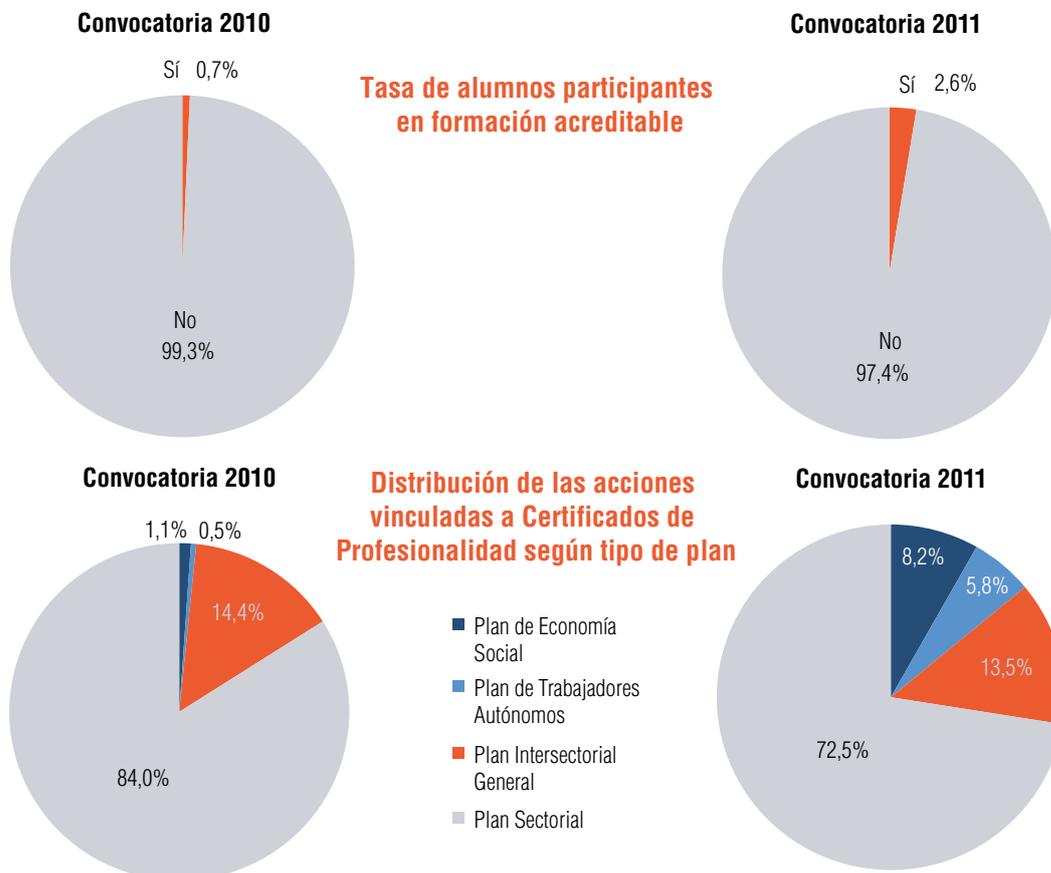
TIPO DE PLAN	Nº GRUPOS FORMATIVOS			NÚMERO DE GRUPOS POR ACCIÓN	
	2010	2011	Var. interanual	2010	2011
<b>Tipo de plan</b>					
Plan de Economía Social	2.175	1.533	-29,5	4,3	3,3
Plan de Trabajadores Autónomos	1.470	981	-33,3	4,5	3,0
Plan Intersectorial General	3.279	2.674	-18,5	5,1	4,7
Plan Sectorial	57.442	39.198	-31,8	4,9	3,7
<b>Modalidad</b>					
A distancia	16.004	9.186	-42,6	5,8	4,1
Mixta	6.585	4.459	-32,3	4,7	3,9
Presencial	26.930	20.728	-23,0	5,1	4,3
Teleformación	14.847	10.013	-32,6	3,9	2,7
<b>Total</b>	<b>64.366</b>	<b>44.386</b>	<b>-31,0</b>	<b>4,9</b>	<b>3,7</b>

### Duración media de las acciones formativas según modalidad, plan, competencia y nivel de la formación

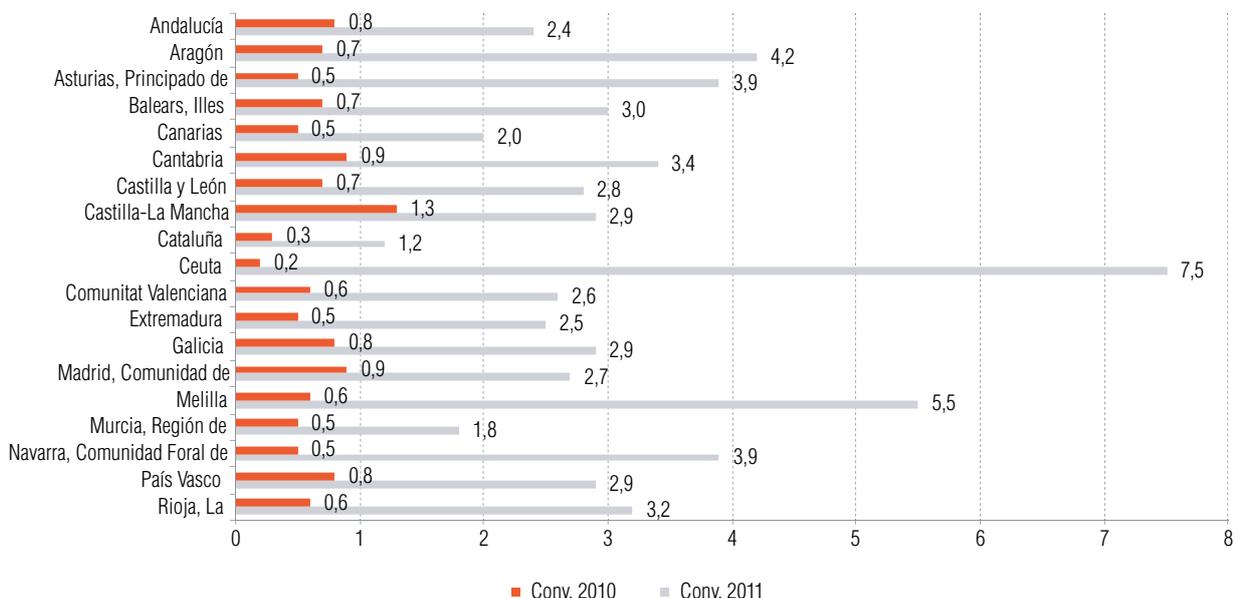
TIPO DE PLAN	DURACIÓN MEDIA DE LAS ACCIONES REALIZADAS		VARIACIÓN INTERANUAL DURACIÓN MEDIA
	2010	2011	
<b>Modalidad formativa</b>			
A distancia	119,0	112,8	-6,2
Mixta	94,4	89,9	-4,5
Presencial	35,4	35,6	0,2
Teleformación	119,8	116,9	-2,9
<b>Tipo de plan</b>			
Plan de Economía Social	98,3	91,0	-7,3
Plan de Trabajadores Autónomos	96,7	70,8	-25,9
Plan Intersectorial General	68,7	58,4	-10,3
Plan Sectorial	83,4	81,9	-1,5
<b>Tipo de competencia</b>			
Específica		65,91	--
Relacionada		90,84	--
Sectorial	72,86	--	--
Transversal	98,47	94,34	-4,1
<b>Nivel de la acción</b>			
Básico	46,22	40,97	-5,3
Medio/Superior	48,56	44,89	-3,7
Sin clasificar	120,11	116,01	-4,1
<b>Certificados de Profesionalidad</b>			
Acciones no vinculadas	83,10	80,33	-2,77
Acciones vinculadas	116,20	93,86	-22,34
<b>Total</b>	<b>83,6</b>	<b>80,8</b>	<b>-2,8</b>

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

FICHA 05 (cont.). LA FORMACIÓN SUBVENCIONADA

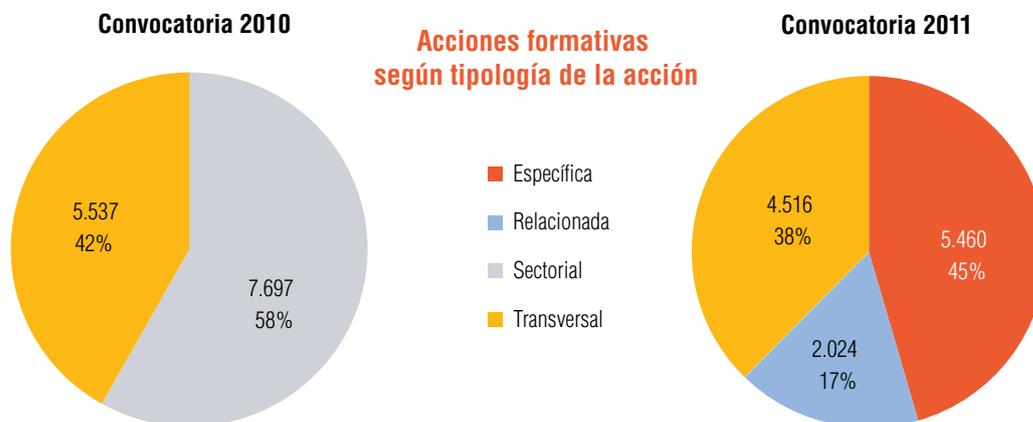


Tasa de formación alumnos participantes en formación acreditable según Comunidad Autónoma



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

FICHA 05 (cont.). LA FORMACIÓN SUBVENCIONADA



Participantes formados según los 15 principales contenidos formativos

RANKING CONV. 2010			RANKING CONV. 2011		
Denominación técnica acción	Nº Partic.	% sobre total	Denominación técnica acción	Nº Partic.	% sobre total
Prevención de riesgos laborales	181.134	22,9	Prevención de riesgos laborales	91.130	15,7
Competencias profesionales no clasificables	59.898	7,6	Competencias profesionales no clasificables	52.840	9,1
Informática de usuario. Ofimática	57.551	7,3	Informática de usuario. Ofimática	37.493	6,5
Gestión de recursos humanos	43.916	5,6	Gestión de recursos humanos	32.033	5,5
Idiomas	35.864	4,5	Idiomas	23.607	4,1
Seguridad alimentaria: manipulación y control	19.640	2,5	Seguridad alimentaria: manipulación y control	18.395	3,2
Socorrismo y primeros auxilios	16.956	2,1	Conducción y pilotaje de vehículos	13.624	2,4
Conducción y pilotaje de vehículos	16.181	2,0	Producción agrícola	10.980	1,9
Salud laboral y enfermedades profesionales	11.299	1,4	Seguridad y vigilancia	9.589	1,7
Seguridad y vigilancia	10.605	1,3	Almacenaje	9.064	1,6
Producción agrícola	10.203	1,3	Socorrismo y primeros auxilios	8.261	1,4
Almacenaje	9.646	1,2	Técnicas de venta y formación de vendedores	8.062	1,4
Técnicas de venta y formación de vendedores	9.627	1,2	Conocimiento del producto	8.018	1,4
Operación de maquinaria. Construcción	9.238	1,2	Servicios asistenciales	7.729	1,3
Atención al cliente. Calidad servicio	8.667	1,1	Hostelería. Cocina	7.648	1,3

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

### 3.5. Modalidades de impartición

La formación subvencionada en las convocatorias evaluadas puede impartirse en modalidad presencial, teleformación, mixta o a distancia (esta última modalidad se ha eliminado de las convocatorias actuales). Las acciones desarrolladas a través de procesos formativos que desarrollan el aprendizaje con el apoyo de Tecnologías de la Información y la Comunicación son las que experimentan un mayor incremento relativo en los últimos años, en contraste con el ligero repliegue de las acciones de carácter presencial y las fórmulas más tradicionales de la formación no presencial (modalidad a distancia).

Cuando se analiza el peso de las diferentes modalidades en términos de participantes formados, se observa que prácticamente la mitad corresponden a formación presencial, y que en torno al 20% han seguido acciones formativas en modalidad on line. Destaca también que las modalidades no presenciales son más frecuentemente utilizadas por las mujeres (o, desde otra perspectiva, los hombres constituyen cerca de dos tercios del total de participantes en la formación exclusivamente presencial), probablemente porque permiten una mayor adaptación de horarios (y de conciliación); y que los mayores de 55 presentan una clara preferencia por la modalidad presencial frente a otros segmentos de edad (en detrimento de la teleformación o la formación a distancia).

Por grandes grupos sectoriales, los Servicios resultan más proclives a la teleformación, destacando la incidencia de la formación a distancia en los sectores de Hostelería, principalmente, y Comercio en los dos años evaluados.

Dado que las acciones se dirigen prioritariamente a ocupados, y que hay un porcentaje máximo de participantes desempleados en las mismas<sup>15</sup>, parece razonable que las pautas en cuanto a la elección de las modalidades de impartición de formación entre los colectivos ocupados y desempleados sean similares. La participación en acciones presenciales es solo ligeramente superior en el caso de las personas en situación de desempleo y se observan ciertos matices en cuanto a la participación en teleformación y en la formación a distancia.

Se ha señalado ya que la mayor duración de la formación no presencial lleva a que el número total de horas impartidas de forma exclusiva en teleformación supere ligeramente al total de horas de formación presencial: si en torno al 50% de los participantes se han formado en acciones presenciales, la proporción de horas de formación presencial es claramente inferior, en torno al 25% del total en ambas convocatorias. Pese a que la teleformación tiene un presupuesto hora inferior, el coste final por participante formado resulta mucho más elevado en las formaciones on line que en las presenciales (59% más elevado en 2010 y 55% en 2011).

15. Y mínimo en 2011 (20%).

## FICHA 06. MODALIDADES DE IMPARTICIÓN

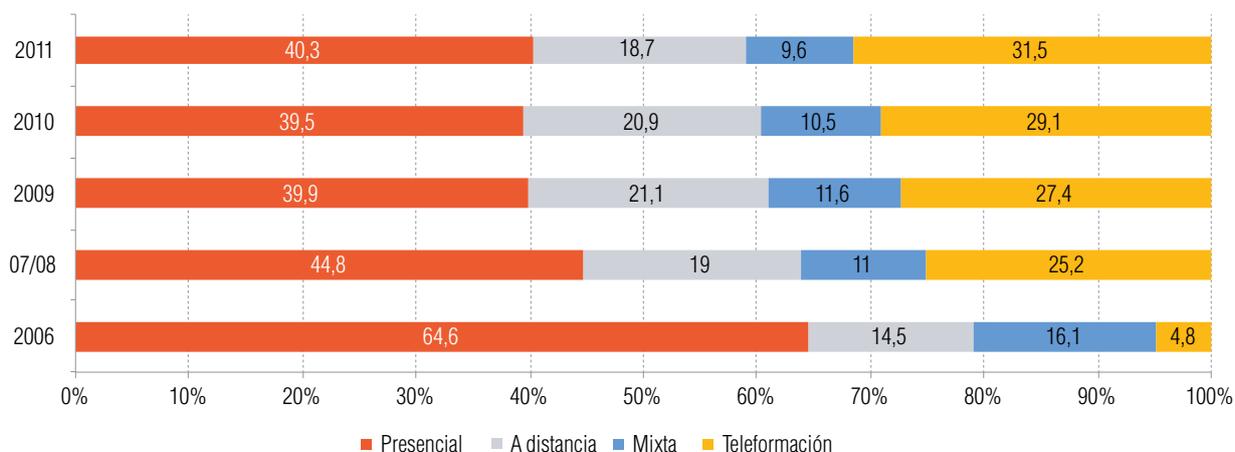
### Presupuesto por participante según características de las acciones formativas

Modalidad	PRESUPUESTO POR PARTICIPANTE FORMADO (€)	
	2010	2011
A distancia	576,93	545,86
Mixta	647,09	622,14
Presencial	414,14	399,23
Teleformación	658,06	619,01

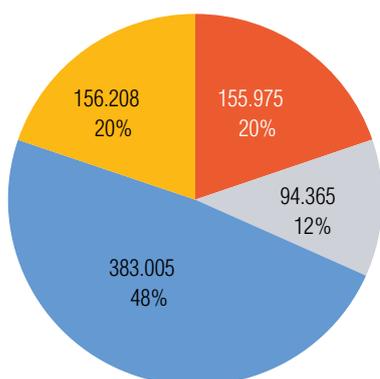
### Módulos económicos máximos convocatoria 2010 y 2011

Modalidades	NIVEL DE LA FORMACIÓN	
	Básico	Superior
Presencial	9,00 €	13,00 €
Teleformación	7,5 €	7,5 €
A distancia	5,5 €	5,5 €
Mixta	Se aplican los módulos económicos de acuerdo de acuerdo a horas presenciales y no presenciales	

### Evolución de acciones formativas por modalidad de impartición



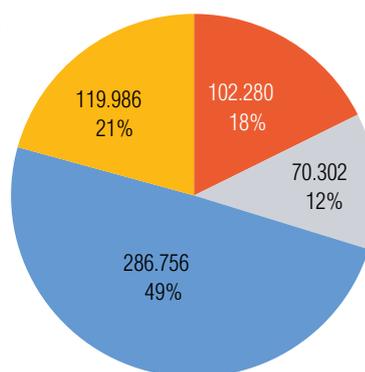
### Convocatoria 2010



### Distribución de participantes formados según modalidad formativa

- A distancia
- Mixta
- Presencial
- Teleformación

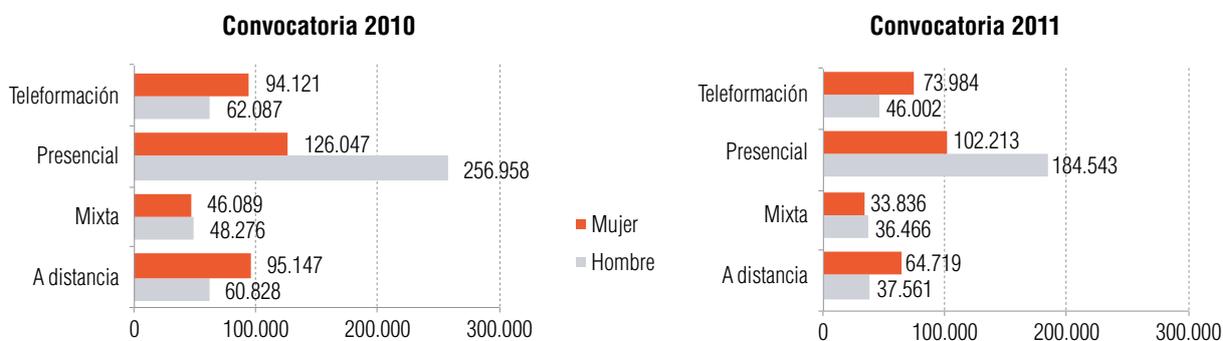
### Convocatoria 2011



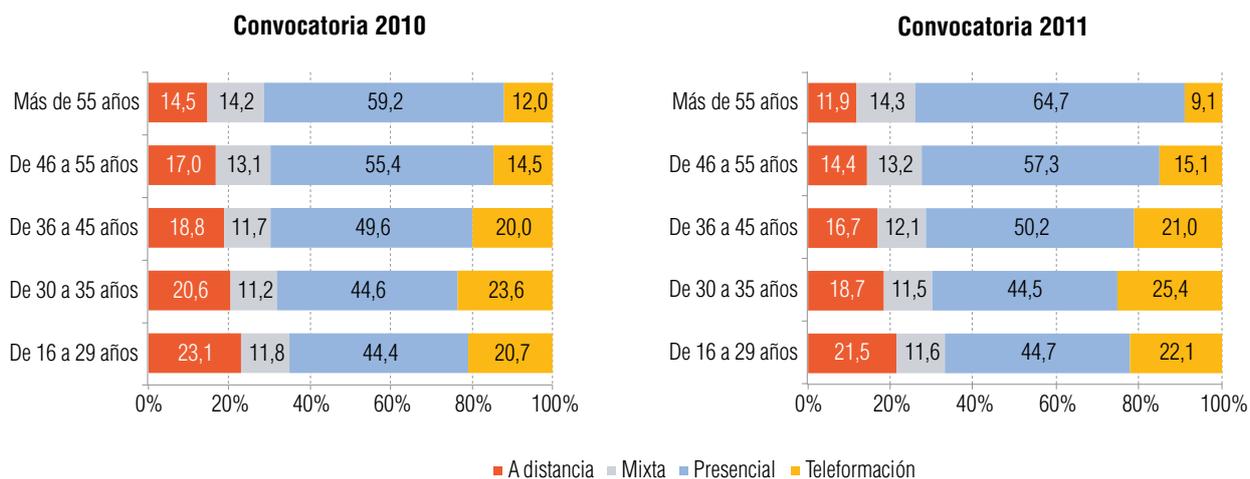
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

## FICHA 06 (cont.). MODALIDADES DE IMPARTICIÓN

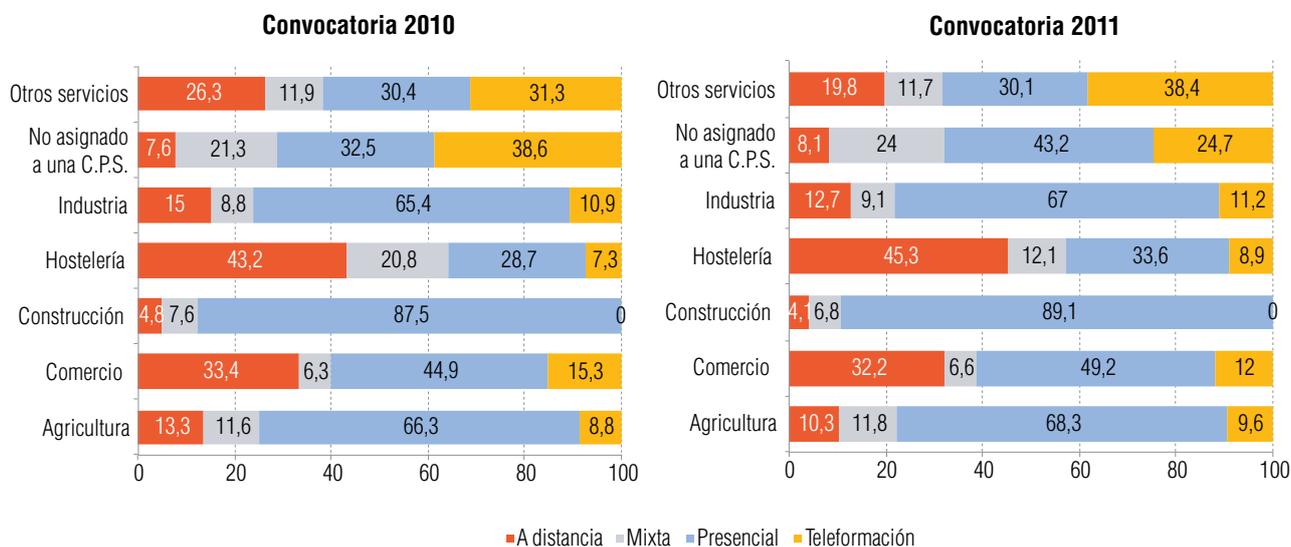
### Participantes formados por modalidad formativa según sexo



### Participantes por modalidad formativa según grupos de edad



### Participantes por modalidad formativa según sectores



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

### 3.6. Ejecución financiera

En las dos convocatorias evaluadas la práctica totalidad de los fondos presupuestados ha sido utilizada, logrando tasas de ejecución financiera elevadas. Se ha señalado ya la diferencia entre las solicitudes presentadas y las finalmente aprobadas, diferencia obligada en gran medida debido a que los fondos disponibles eran muy inferiores a los solicitados. Así, el presupuesto para la formación de oferta estatal contemplado en las convocatorias de 2010 y 2011 ha ascendido a 413.115.430 euros y 293.472.015 euros respectivamente.

El volumen de financiación inicialmente solicitada por las entidades con planes aprobados se sitúa en 1.185.796.018 euros en 2010 y 907.767.195 euros en 2011, es decir, que se ha aprobado un 34,8% de lo solicitado en 2010 y un 32,2% en 2011. En ambos casos, esta aprobación supone más del 99% del presupuesto asignado para estas convocatorias.

Como se ha venido señalando, los planes de carácter sectorial son los principales destinatarios de estas convoca-

rias, habiendo recibido el 85% del total de la financiación de los planes suscritos. La distribución de esta financiación no varía sustancialmente entre las convocatorias 2010 y 2011. Las acciones de modalidades presenciales suponen un volumen de aproximadamente el 40% de la financiación y el resto lo componen las modalidades no presenciales.

En el análisis de la evolución del presupuesto de formación por participante formado se constata que, hasta la convocatoria 2007-2008, se registra una tendencia creciente en el coste por persona formada, mientras que a partir de ese año la evolución es decreciente. El coste medio por participante formado se sitúa así en el año 2010 en 522,02 euros, y se reduce hasta los 505,33 euros en la convocatoria 2011.

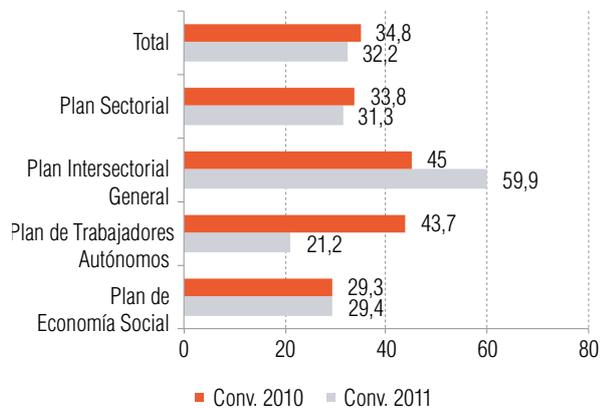
Cuando se analiza el coste por hora de formación impartida en las convocatorias 2010 y 2011, se observa una evolución pareja, debiendo tenerse en cuenta que se trata, además, de un análisis en euros corrientes, por lo que la reducción en términos constantes, teniendo en cuenta la inflación, es superior.

## FICHA 07. EJECUCIÓN FINANCIERA

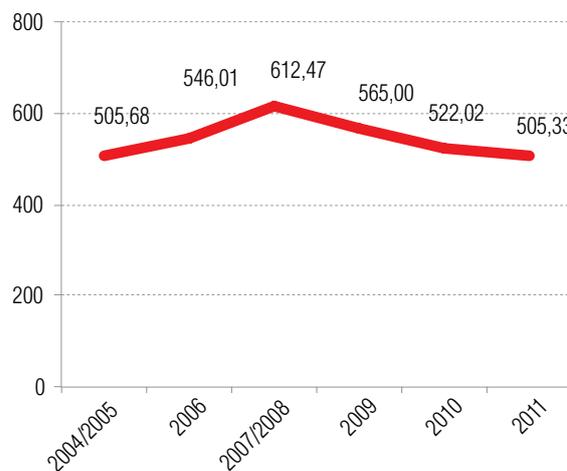
### Indicadores económicos de la formación de oferta por tipo de plan

	Financiación solicitada inicial	Financiación inicial solicitada en planes suscritos	Financiación suscrita	Total financiación reformulada
<b>2010</b>				
Plan de Economía Social	35.830.691,00	35.254.903,00	10.327.413,03	10.326.546,50
Plan de Trabajadores Autónomos	74.757.012,50	27.878.576,50	12.172.680,15	12.171.590,84
Plan Intersectorial General	113.067.698,50	88.711.099,50	39.923.824,76	39.915.731,78
Plan Sectorial	1.109.661.778,50	1.033.951.439,00	349.923.326,61	349.752.485,18
<b>Total</b>	<b>1.333.317.180,50</b>	<b>1.185.796.018,00</b>	<b>412.347.244,55</b>	<b>412.166.354,30</b>
<b>2011</b>				
Plan de Economía Social	29.807.334,50	24.941.998,50	7.336.639,36	7.335.731,49
Plan de Trabajadores Autónomos	61.719.198,50	43.337.864,00	9.185.321,32	9.184.127,41
Plan Intersectorial General	65.793.037,60	47.286.353,60	28.348.235,81	28.347.472,18
Plan Sectorial	867.527.964,00	792.200.979,50	247.946.714,67	247.880.305,44
<b>Total</b>	<b>1.024.847.534,60</b>	<b>907.767.195,60</b>	<b>292.816.911,16</b>	<b>292.747.636,52</b>

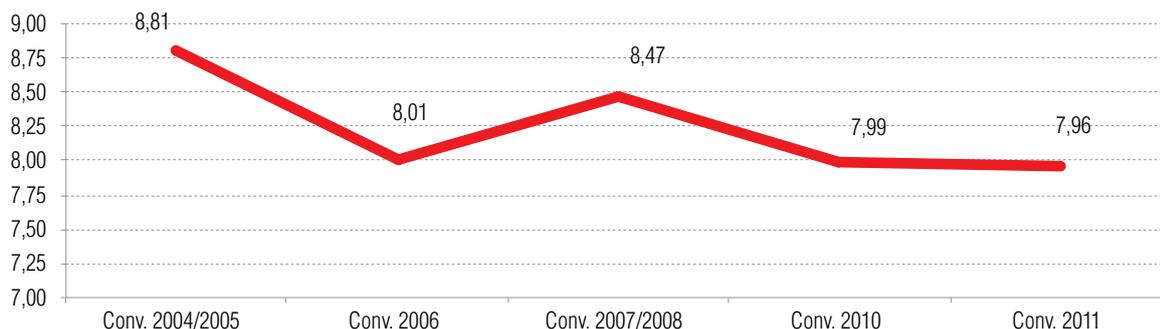
### Ratio de aprobación financiera por tipo de plan (financiación suscrita sobre financiación solicitada en planes aprobados)



### Variación del presupuesto por participante formado (en euros)



### Variación del presupuesto por hora de formación



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA



**EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS CONVOCATORIAS  
2010 Y 2011 DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN  
DE PLANES, DE ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE  
A TRABAJADORES OCUPADOS, Y LA CONVOCATORIA 2011 DE  
SUBVENCIONES AL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES EN EL  
MARCO DE LA INICIATIVA DE OFERTA**

## **CAPÍTULO 4**

### Ejecución físico financiera del programa específico de jóvenes

- 4.1.- Desarrollo de la convocatoria: proyectos y entidades
- 4.2.- Participantes y cobertura
- 4.3.- Perfil de los participantes
- 4.4.- Características de la formación
- 4.5.- Prácticas profesionales no laborales
- 4.6.- Financiación

## 4. EJECUCIÓN FÍSICO FINANCIERA DEL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES

Este programa se introduce por primera vez en 2011, y pretende apoyar la integración laboral de los jóvenes menores de 30 años con especiales dificultades. En la práctica, casi la totalidad de los participantes son jóvenes en desempleo, aunque no era una condición requerida por el programa.

En la convocatoria 2011, se abre por primera vez la posibilidad a la participación de entidades ajenas a los agentes sociales, y se plantean formaciones que se pretenden cualificantes (vinculadas a los Certificados de Profesionalidad o con prácticas profesionales no laborales), con una duración claramente superior a la habitual en las convocatorias dirigidas a ocupados.

### 4.1. Desarrollo de la convocatoria: proyectos y entidades

En el primer año de ejecución del programa, las entidades solicitaron un total de 181 proyectos formativos. El volumen de proyectos suscritos ascendió finalmente a 59, lo que supone una tasa de éxito del 32,6%, con valores mucho más reducidos que los registrados en la formación de oferta de las convocatorias 2010 y 2011, probablemente debido, precisamente, a la novedad que introdujo su puesta en marcha.

Las organizaciones empresariales y sindicales de ámbito estatal constituyen la tipología de entidad más representativa también en este programa; no obstante, las fundaciones de ámbito estatal, a las que se abre la posibilidad de participar como entidades solicitantes, suponen el 22% del total.

El 90% de las entidades solicitantes están ubicadas en la Comunidad de Madrid. El restante 10% se distribuye entre las comunidades autónomas de Andalucía, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana y Galicia. Para el desarrollo de las acciones formativas, las entidades beneficiarias han colaborado con un total de 241 centros de formación diferentes. Predominan las entidades que participan en un único programa (78,8%), si bien un 15,4% participan en dos programas.

## FICHA 08. DESARROLLO DE LA CONVOCATORIA: PROYECTOS Y ENTIDADES

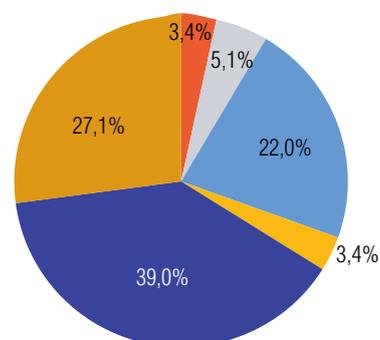
### Planes solicitados, denegados, suscritos, ejecutados y tasas de éxito

Planes solicitados	181
Planes denegados	122
Planes suscritos	59
Planes ejecutados	59
Tasa de éxito (suscritos/solicitados)	32,6

### Principales datos de entidades promotoras de planes de formación del Programa de jóvenes

Entidades solicitantes diferentes	179
Entidades beneficiarias diferentes	58
Tasa de éxito solicitantes	32,4
Tasa de entidades beneficiarias que han participado en planes de oferta 2010 y 2011	72,4

### Entidades beneficiarias por tipología

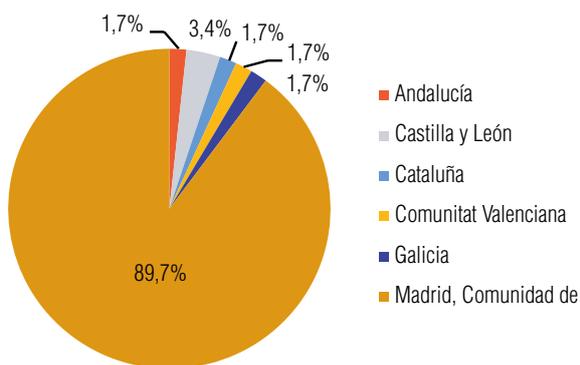


- Asociación de Trabajadores Autónomos de carácter intersectorial
- Conf. y Fed. Coop. y/o sociedades laborales y Org. Representativas de Ec. Social
- Fundación de ámbito Estatal
- Organización creada al amparo de la negociación colectiva sectorial
- Organización Empresarial
- Organización Sindical

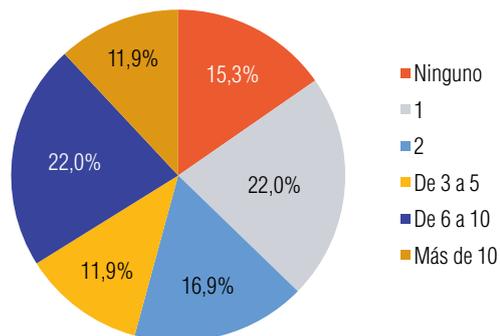
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

FICHA 08 (cont.). DESARROLLO DE LA CONVOCATORIA: PROYECTOS Y ENTIDADES

Entidades beneficiarias por Comunidad Autónoma



Proyectos suscritos en programa de jóvenes según número de centros



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

## 4.2. Participantes y cobertura<sup>16</sup>

La convocatoria despertó un gran interés, y las entidades solicitaron en sus proyectos la participación de 91.165 jóvenes. Finalmente, las adjudicaciones de subvención confirmaron la potencial formación de 32.819 jóvenes, lo que supone un ratio de aprobación del 36,0% de los participantes, cifras muy próximas a las registradas en las convocatorias de planes de oferta estatal.

La cifra de participantes que finalizaron la formación en los programas promovidos en dicha convocatoria ha sido de 33.642, superando ligeramente los compromisos de ejecución establecidos en el proceso de suscripción inicial.

Andalucía ocupa la primera posición en cuanto a participación en el Programa específico de jóvenes, con unas cifras absolutas de participación de 7.561 jóvenes, que representan el 22,5% del total de los participantes en el programa.

ma. Le siguen la Comunidad Autónoma de Madrid (21%) y Galicia (13%).

Atendiendo a las cifras de participación, resulta difícil definir la cobertura real del programa. Dado que se dirige a los menores de 30 años en situación de desventaja (no solo desempleados), se podrían utilizar diferentes poblaciones objetivo. Tomando como base únicamente la situación de desempleo, esta cobertura se situaría en torno al 2% de los jóvenes desempleados (según datos EPA), o al 3,4% de los menores de 30 años en paro registrado en 2011.

El número de jóvenes que han participado en el programa es de 31.238, lo que supone que cada persona ha realizado un promedio de 1,1 acciones formativas. El porcentaje de jóvenes que se han formado en más de una acción es el 5,3%, tasa mucho más reducida que la que presentan los participantes en los planes de oferta estatal (superiores al 20%).

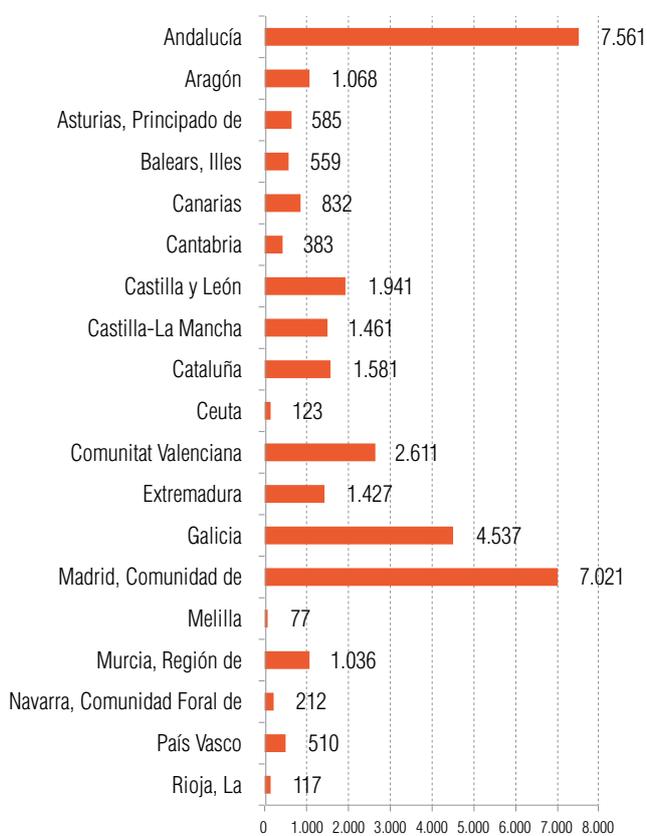
16. Las referencias identificativas de los participantes de este programa son datos certificados y no liquidados.

## FICHA 09. PARTICIPANTES Y COBERTURA

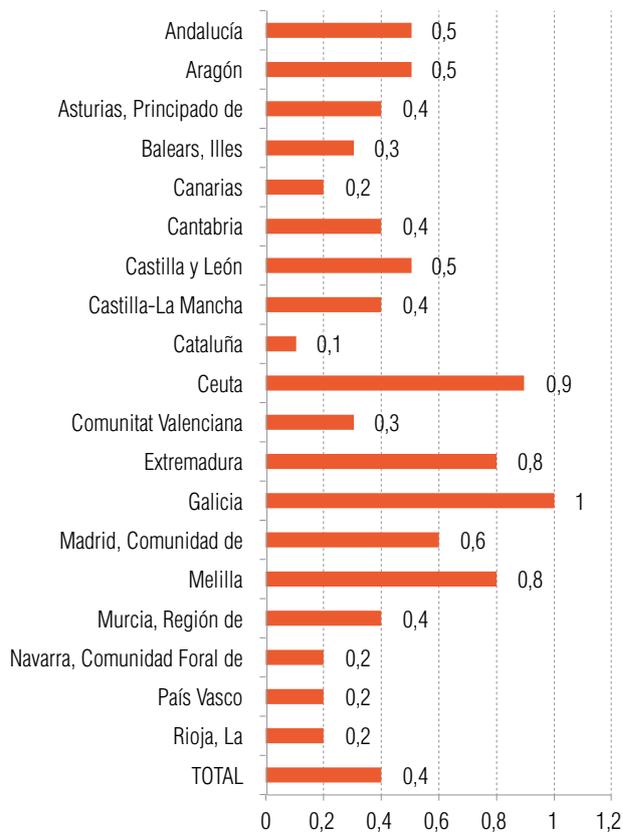
### Participantes solicitados, suscritos y formados (magnitudes globales y ratios)

PARTICIPANTES (CIFRAS ABSOLUTAS)			RATIOS DE APROBACIÓN Y FORMACIÓN	
Solicitados	Suscritos	Formados	Suscritos/Solicitados	Formados/Suscritos
91.165	32.819	33.642	36,0	102,5

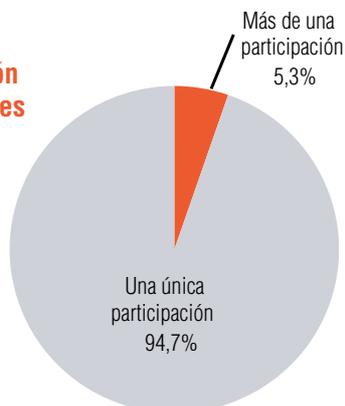
### Participantes formados según Comunidad Autónoma



### Tasas de cobertura formativa según Comunidad Autónoma



### Tasa de multiparticipación de personas participantes



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

### 4.3. Perfil de los participantes

Se ha señalado ya que prácticamente la totalidad de participantes formados en esta convocatoria 2011 estaban en situación de desempleo cuando accedieron a participar en las acciones formativas (el 99,7% de los participantes).

En este programa, la participación de mujeres se ha revelado ligeramente superior a la de los hombres, con una presencia del 51,5% del total (a diferencia de la formación de oferta estatal, en la que las mujeres constituyen el 48,5%). La participación de personas con educación básica o sin estudios, principalmente personas con

titulaciones de Educación Secundaria Obligatoria (o anterior graduado escolar) concentra el 60% del total y las personas sin titulación suponen un 12,6%. Es decir, que efectivamente el programa parece haber favorecido la participación de jóvenes con niveles educativos bajos o muy bajos.

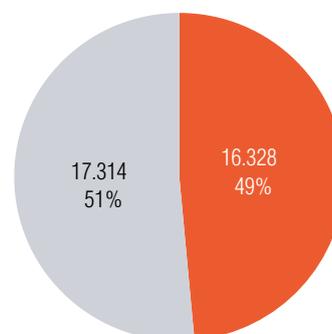
El análisis del desarrollo del programa pone de manifiesto el peso de la formación clasificada como otros servicios, con un 42% del total. En un segundo nivel, aunque a distancia se constata la importancia de la participación en el sector de la Industria (industria manufacturera) y del ámbito de la educación.

## FICHA 10. PARTICIPANTES Y COBERTURA

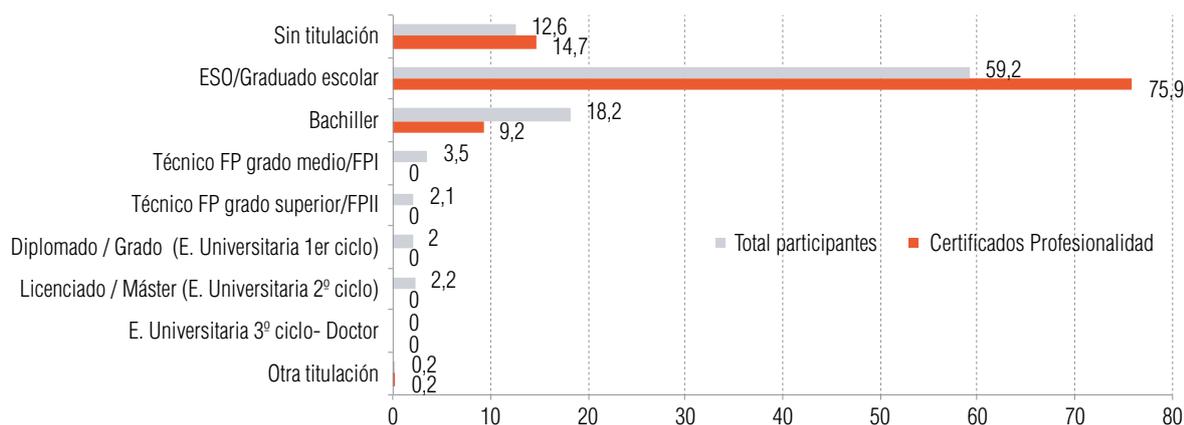
**Peso relativo de personas desempleadas**



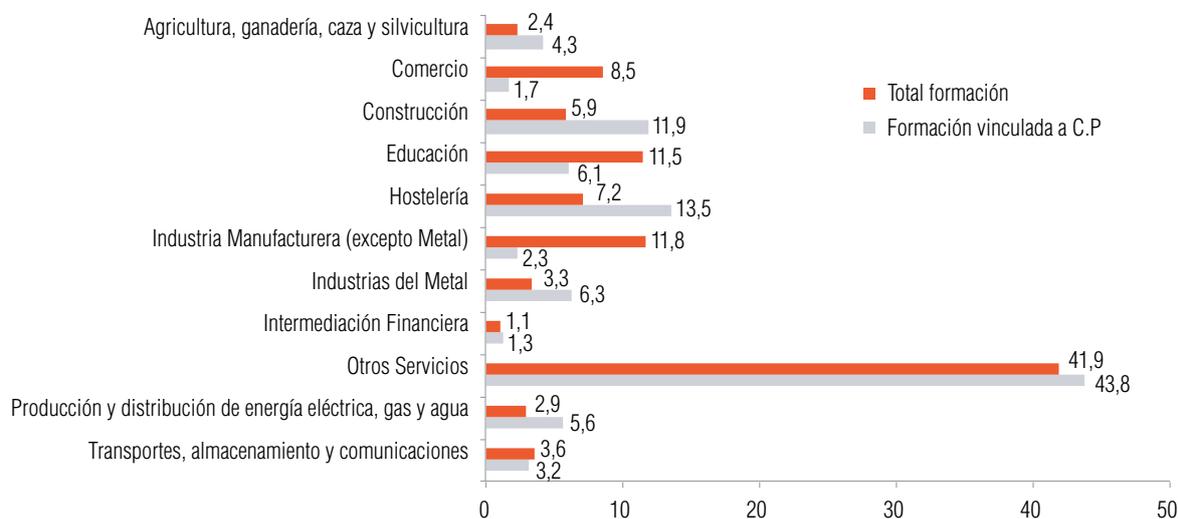
**Participantes formados según sexo**



**Participantes formados según nivel de estudios**



**Distribución de participantes formados según sector al que se adscribe la formación**



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

### 4.4. Características de la formación<sup>17</sup>

Los 59 proyectos formativos aprobados se han desarrollado a través de 722 acciones formativas, lo que supone una media de 12 acciones por proyecto. Nuevamente, las solicitudes fueron muy superiores (2.452). Cada acción formativa se impartió en una media de tres grupos (2.250 grupos en la convocatoria).

Una de las líneas preferentes de la formación financiada eran las acciones vinculadas a los Certificados de Profesionalidad: aproximadamente el 30% del total de participantes formados dentro de la convocatoria 2011 lo hicieron en acciones acreditables de este tipo.

Las acciones vinculadas a los Certificados de Profesionalidad debían ser obligatoriamente presenciales, no así las acciones en otras áreas consideradas prioritarias y en las que se incidía en el desarrollo de prácticas no laborales. Teniendo esto en cuenta, los resultados muestran un equilibrio en la distribución de las modalidades presenciales y no presenciales, en lo que se refiere a participantes formados (52,7% y 47,3% respectivamente). Existe también un

equilibrio en cuanto a participaciones en los formatos de aprendizaje de teleformación y mixtos.

El 90% de los participantes se concentran en acciones de formación específicas, ya que el tipo de proyectos subvencionables se dirigen predominantemente al desarrollo de competencias de carácter técnico (acciones formativas de ámbitos sectoriales con mejores perspectivas de empleo y vinculadas a Certificados de Profesionalidad).

Se observa una cierta diversidad en cuanto a las temáticas objeto de una mayor participación: algunas muy centradas en comercialización y gestión/administración (ventas, atención al cliente, procesos de gestión en las empresas, temáticas del ámbito de la informática...), pero también en procesos productivos y otros ámbitos más específicos<sup>18</sup>.

La duración media de estas acciones es claramente más elevada, y así se señalaba en la propia convocatoria. El total de horas de formación realizadas en las 722 acciones realizadas asciende a 191.193. El promedio de duración de estas acciones se sitúa en 264,8 horas, cifra mucho más elevada que la que se registra en la formación de oferta dirigida prioritariamente a ocupados (que como se ha señalado ya, se sitúa en torno a las 80 horas/participante).

<sup>17</sup>. Las referencias identificativas de las acciones de este programa son datos certificados y no liquidados.

<sup>18</sup>. Un porcentaje importante de participación se concentra en acciones formativas con competencias profesionales no clasificables.

## FICHA 11. CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN

### Acciones formativas solicitadas, suscritas y realizadas (magnitudes globales tasa de éxito)

Indicadores	Cifras
Acciones formativas solicitadas	2.452
Acciones formativas certificadas	722
Tasa de éxito/realización	29,4%
Número de grupos formativos	2.250

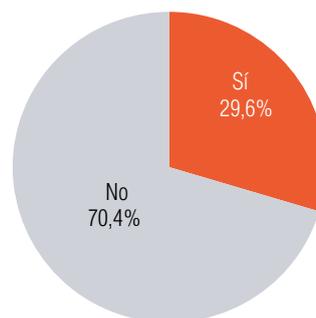
### Participantes formados según los 15 principales contenidos formativos

RANKING CONV. 2011 Denominación técnica acción	Nº Partic.	% sobre total
Técnicas de venta y formación de vendedores	1.659	4,9
Atención al paciente o usuario de servicios sanitarios	1.309	3,9
Gestión de recursos humanos	1.121	3,3
Estudios de mercado	1.044	3,1
Informática de desarrollo	747	2,2
Oficina técnica. Construcción	653	1,9
Gestión administrativa	644	1,9
Atención al cliente. Calidad servicio	642	1,9
Comunicaciones informáticas	641	1,9
Producción agrícola	631	1,9
Gestión de Pymes	594	1,8
Merchandising	566	1,7
Seguridad alimentaria: manipulación y control	558	1,7
Procesos productivos. Industrias de la madera y el corcho	556	1,7
Hostelería. Servicio de comidas y bebidas	534	1,6

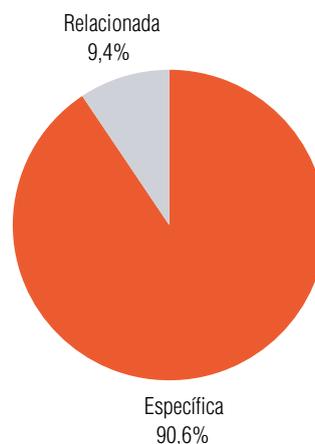
### Horas de formación y duración media de las acciones formativas realizadas (media)

	Duración media
<b>Modalidad</b>	
Mixta	239,7
Presencial	272,4
Teleformación	256,8
<b>Tipo de competencia</b>	
Específica	267,54
Relacionada	234,68
<b>Nivel de la formación</b>	
Básico	249,70
Medio/Superior	292,75
<b>Certificados de Profesionalidad</b>	
Formación no vinculada	234,61
Formación vinculada	311,66
<b>Total</b>	<b>264,8</b>

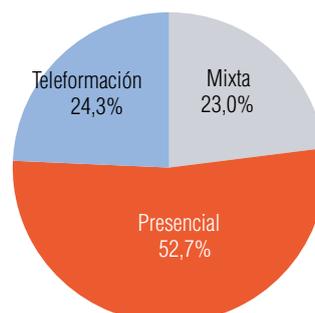
### Tasa de alumnos participantes en formación acreditable



### Distribución de participantes formados según tipo de formación



### Distribución de participantes formados según modalidad



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

### 4.5. Prácticas profesionales no laborales

Uno de los aspectos más novedosos en relación con la oferta formativa habitualmente financiada en las convocatorias de oferta gestionadas por la Fundación Tripartita es el desarrollo de las prácticas profesionales no laborales que incluía este programa.

De los 59 proyectos formativos desarrollados en la convocatoria, prácticamente todos han desarrollado prácticas complementarias al proceso formativo. Del total de acciones formativas de los proyectos ejecutados, el 78,1% contemplan prácticas. El número total de jóvenes que han participado en prácticas es 23.367, lo que supone el 70% del total de participantes en la formación. La media de personas en prácticas por cada expediente formativo ejecutado se sitúa en torno a las 403 personas por proyecto.

La duración media de las prácticas ejecutadas ha sido de 73,8 horas, lo que supone el 28% de la duración total de

las acciones de la convocatoria analizada. Las entidades beneficiarias han contado con una red de 3.441 empresas para la ejecución de las prácticas, cada una de ellas con una media de jóvenes en prácticas de 6,8.

El seguimiento de las mismas se realiza mediante tutores (5.986 identificados en la convocatoria), lo que supone una media de 3,9 alumnos por cada tutor.

Por comunidades autónomas, Andalucía y Madrid cuentan con un mayor volumen de participantes (concentran más de un 20% del total). Si se tiene en cuenta el número de participantes en prácticas en relación con el total en cada comunidad autónoma, se observa que en Andalucía, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia y Madrid se registran tasas superiores de realización de prácticas (más del 70% del total en cada caso).

Por grandes grupos sectoriales, otros servicios concentran el mayor volumen en cuanto al desarrollo de prácticas profesionales no laborales, en proporción incluso superior a la participación general de los jóvenes en la formación de este sector.

## FICHA 12. PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES

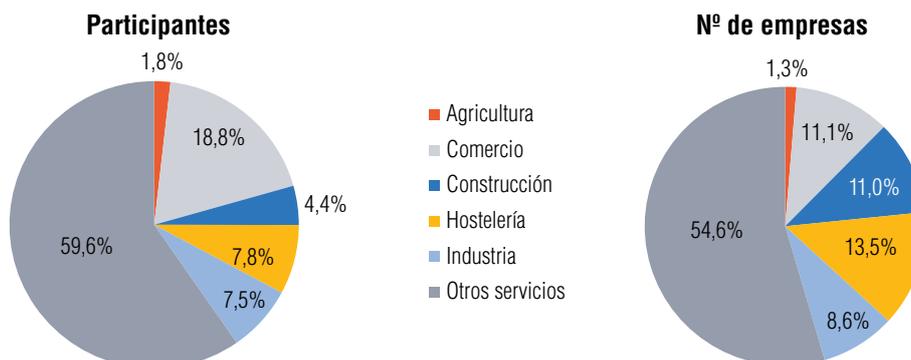
## Indicadores básicos de realización de prácticas

Indicadores	Valor absoluto	% sobre el total
Número de planes con prácticas	58	98,3
Acciones formativas impartidas con prácticas	564	78,1
Participantes con practicas	23.367	69,4
Participantes en prácticas por expediente	402,8	--
Duración media de las prácticas	73,8	--
Número de empresas con prácticas	3.441	--
Media de jóvenes por empresa	6,8	--
Número de tutores de prácticas (únicos)	5.986	--
Media de participantes por tutor	3,9	--

## Participantes en prácticas profesionales no laborales según CC.AA.

Comunidades Autónomas	PARTICIPANTES CON PRÁCTICAS		
	Valor absoluto	%	% sobre total participantes
Andalucía	5.507	23,6	72,8
Aragón	690	3,0	64,6
Asturias, Principado de	352	1,5	60,2
Balears, Illes	310	1,3	55,5
Canarias	583	2,5	70,1
Cantabria	256	1,1	66,8
Castilla y León	1.176	5,0	60,6
Castilla-La Mancha	754	3,2	51,6
Cataluña	1.107	4,7	70,0
Ceuta	78	0,3	63,4
Comunitat Valenciana	1.977	8,5	75,7
Extremadura	1.049	4,5	73,5
Galicia	3.239	13,9	71,4
Madrid, Comunidad de	5.137	22,0	73,2
Melilla	6	0,0	7,8
Murcia, Región de	628	2,7	60,6
Navarra, Comunidad Foral	135	0,6	63,7
País Vasco	341	1,5	66,9
Rioja, La	42	0,2	35,9
<b>TOTAL</b>	<b>23.367</b>	<b>100,0</b>	<b>69,4</b>

## Participantes y número de empresas en prácticas según agrupación sectorial



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

### 4.6. Financiación

El presupuesto previsto para el desarrollo del Programa específico de jóvenes en su convocatoria de 2011 se elevó a 85.305.597 euros (cifra que se reduce a la mitad en 2012).

El monto inicial solicitado por las entidades en sus proyectos ascendió a más del doble: 200.487.766,30 euros, cantidad que se ve reducida en un 43,1% tras una primera revisión y la denegación de la solicitud de un número importante de proyectos. La financiación suscrita finalmente se sitúa en 84.723.681,50 euros, el 99% del presupuesto asignado en la convocatoria.

La cuantía media de los proyectos subvencionados es de 1.434.855,28 euros, y el coste medio por participante as-

ciende a 2.516,39 euros. Esta mayor cuantía del coste por participante deriva, en primer lugar, de la mayor duración de estas acciones formativas (debe tenerse en cuenta que su población objetivo es diferente), que triplica la registrada en la formación de oferta para ocupados; y en segundo lugar, por el presupuesto hora de formación. Se advierten así diferencias en cuanto a presupuesto por participante en la formación vinculada a Certificados de Profesionalidad, que supone cerca de 650 euros más por participante.

Respecto al coste/hora, este asciende de media a 9,23 euros. Las diferencias de coste de la hora de formación dependiendo de la vinculación de las acciones a Certificados de Profesionalidad no son muy elevadas, pero la formación acreditable resulta algo más costosa.

## FICHA 13. FINANCIACIÓN

## Indicadores económicos de la formación de la convocatoria de jóvenes

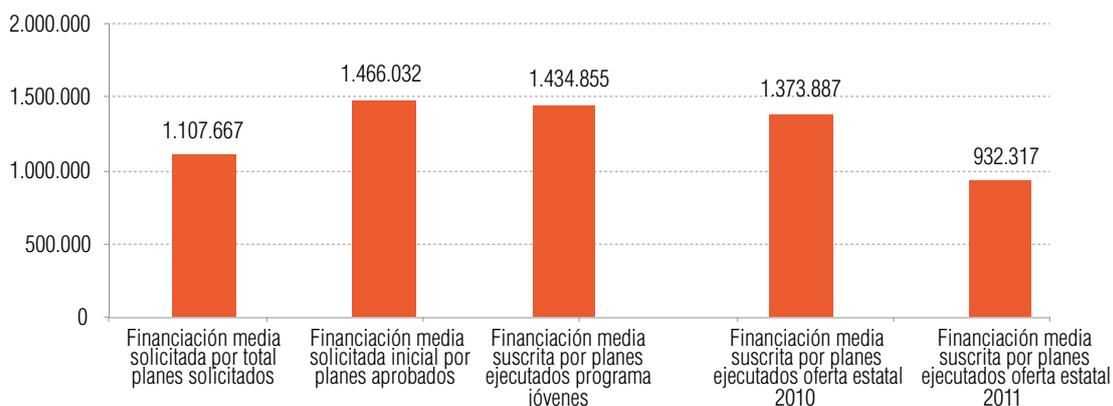
## Financiación (cifras absolutas)

Solicitada (total proyectos)	200.487.766,30
Solicitada (proyectos aprobados)	86.495.921,50
Suscrita	84.656.461,76
Total reformulada	84.723.681,50

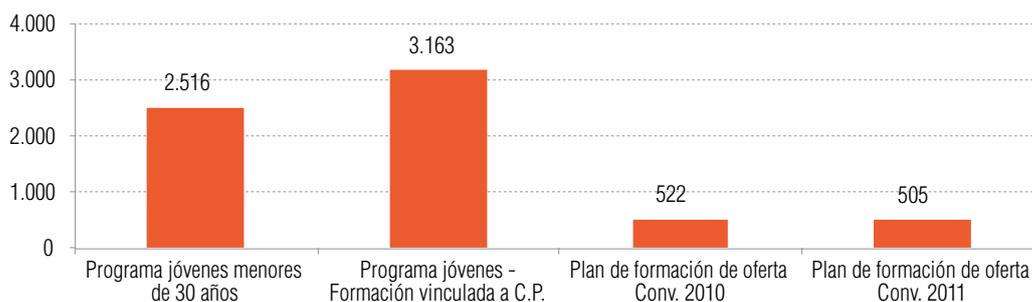
## Ratios/Tasas de éxito

Solicitada total proyectos/planes aprobados	43,1
Suscrita/Solicitada proyectos aprobados	98,0
Reformulada/Solicitada proyectos aprobados	97,9
Diferencia Reformulada/Suscrita	-67.219,74

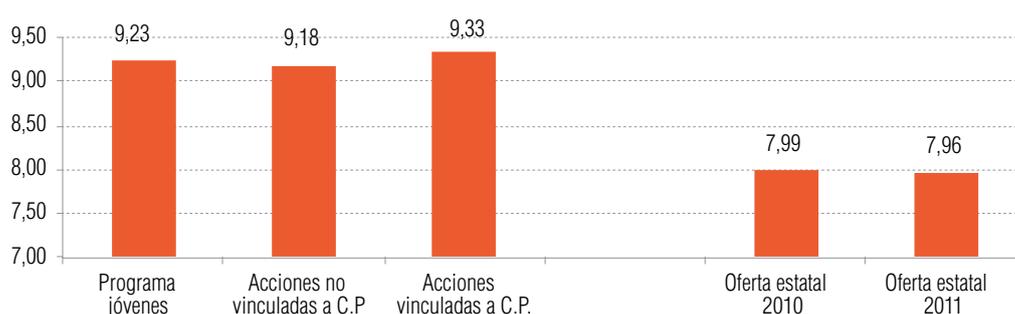
## Financiación media por tipo de plan (euros)



## Presupuesto por participante formado (euros)



## Presupuesto por hora de formación (euros)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA EXPLOTACIÓN DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA



**EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS CONVOCATORIAS  
2010 Y 2011 DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN  
DE PLANES, DE ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE  
A TRABAJADORES OCUPADOS, Y LA CONVOCATORIA 2011 DE  
SUBVENCIONES AL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES EN EL  
MARCO DE LA INICIATIVA DE OFERTA**

## **CAPÍTULO 5**

### La valoración de los participantes en las convocatorias 2010-2011

- 5.1.- Conocimiento, acceso y participación
- 5.2.- Calidad de la formación
- 5.3.- Modalidades de formación no presenciales
- 5.4.- Resultados e impactos socio laborales de la formación

La realización de la evaluación proporciona una oportunidad para conocer cómo valoran la formación que han seguido los beneficiarios últimos de la oferta formativa: los participantes, ocupados y desempleados, que han accedido a esta formación. Junto con estas valoraciones, se han recogido también algunas informaciones básicas sobre su acceso a la formación, que remiten a la equidad del modelo y que pueden proporcionar pistas para su mejora.

### 5.1. Conocimiento, acceso y participación

Saber hasta qué punto conocen quienes se forman a los agentes que promueven y gestionan la formación puede facilitar y optimizar los canales de información y difusión de la oferta. Según los resultados de la encuesta realizada a los beneficiarios finales (alumnos formados) el 44,6% conoce la entidad que ha promovido el curso de formación, pero en muchos casos se identifican entidades que no han

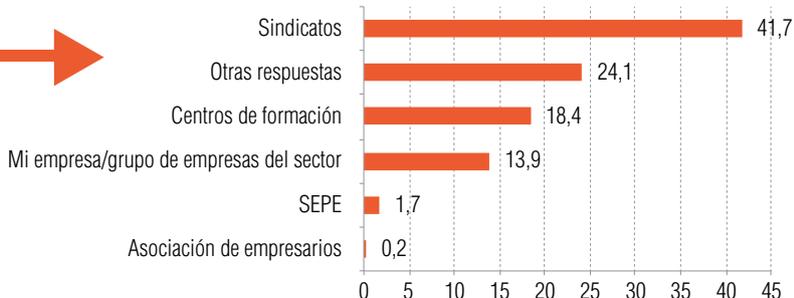
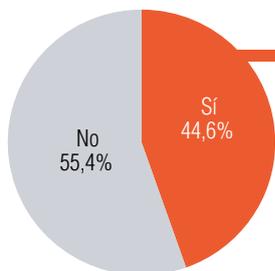
sido las promotoras sino los centros impartidores, lo que sitúa esta tasa de conocimiento en unos niveles limitados. Por otra parte, el 64% manifiesta conocer la Fundación Tripartita, lo que supone una tasa de conocimiento relativamente elevada.

Cerca de 8 de cada 10 participantes han accedido al curso de formación evaluado por iniciativa propia, lo que se sitúa en línea con la conceptualización teórica de la iniciativa (frente a demanda), pero 2 de cada 10 señalan que ha sido la propia empresa en la que trabajan la que ha inducido al trabajador a participar, un canal importante de difusión de los planes de formación utilizado por las entidades promotoras.

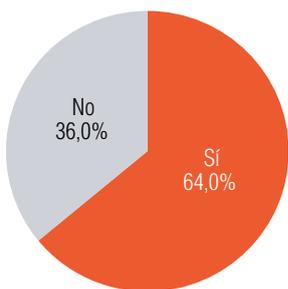
Únicamente un 13,8% ha manifestado encontrar algún tipo de dificultad para el acceso a la formación; la principal, la constituye la imposibilidad de conciliar los horarios de impartición con la jornada laboral, opción señalada por un 35,6% de quienes han encontrado obstáculos en esta participación. La conciliación con otras responsabilidades supone la segunda limitación más habitual.

**FICHA 14. CONOCIMIENTO, ACCESO Y PARTICIPACIÓN**

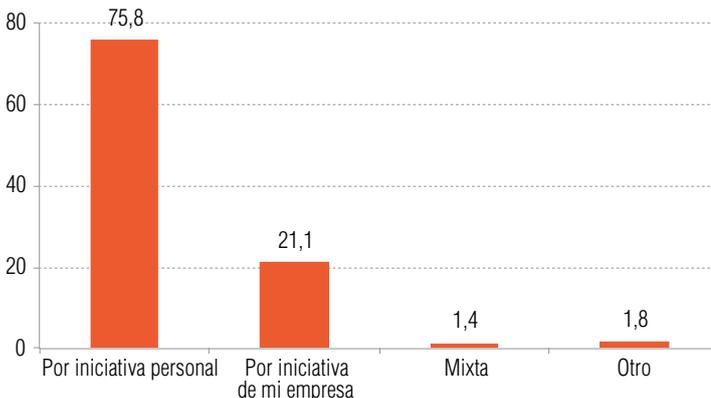
**Conocimiento de la entidad promotora de la acción formativa en la que ha participado**



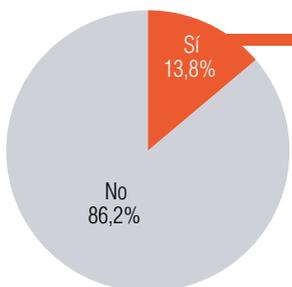
**Conocimiento de la existencia de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo**



**Iniciativa de participación en cursos formativos**



**Principales dificultades para el acceso a la formación**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES PLANES DE OFERTA ESTATAL CONVOCATORIAS 2010 Y 2011

### 5.2. Calidad de la formación

Las cuestiones sobre la calidad de la formación han abarcado las variables más frecuentemente utilizadas en este ámbito, desde la perspectiva de la satisfacción de los participantes.

Así, los resultados de la encuesta muestran tasas de satisfacción elevadas en cuanto a las condiciones espacio-temporales, recursos disponibles y forma de impartición de la formación, que superan la barrera del 85%. Todos los aspectos han sido satisfactoriamente valorados, pero la cuestión más apreciada ha sido la organización del curso en lo que se refiere a la información facilitada, el cumplimiento de las fechas y horarios y la entrega de material. Las tasas más bajas, dentro de esta satisfacción elevada, se relacionan con la adecuación de la duración y el horario del curso a los objetivos y contenidos del mismo y la forma de impartir o tutorizar la formación,

para lograr un adecuado aprendizaje y comprensión de los contenidos.

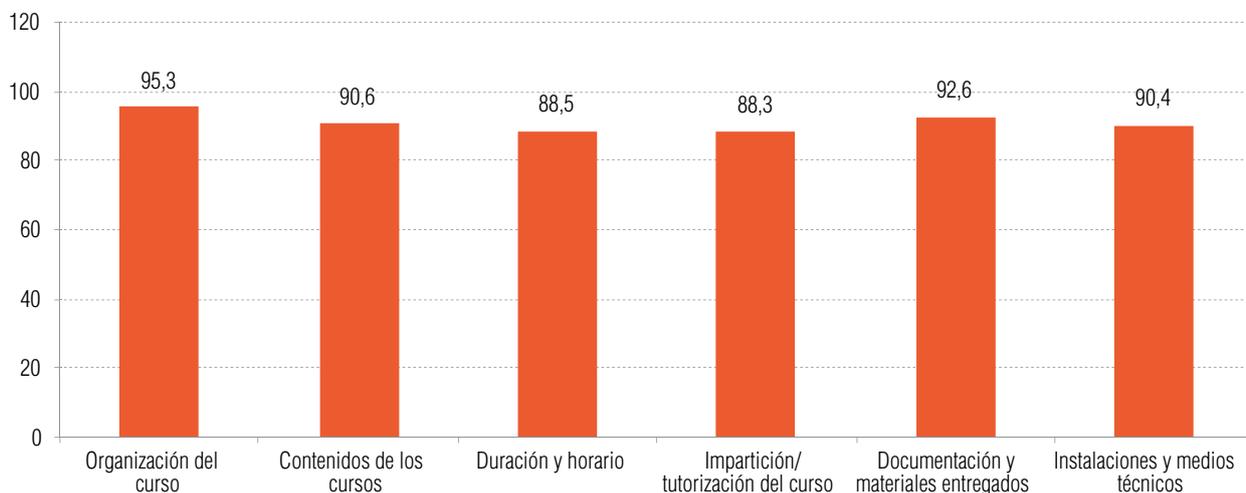
A la hora de valorar la calidad de la formación, los participantes consideran muy importantes aspectos como la experiencia didáctica y profesional de los formadores y tutores, así como la actualización y la especialización de los contenidos que se imparten en los cursos. Influyen también de manera importante otros elementos como la coordinación general de la entidad que promueve el plan de formación y la duración del propio curso de formación.

La valoración global de los cursos ha sido muy positiva, obteniéndose una puntuación media de 3,5 puntos, en una escala de valoración de 1 a 4 (1 mínima puntuación y 4 máxima puntuación): cuando se observa la evolución del grado de satisfacción general de los participantes<sup>19</sup>, tanto en oferta como en demanda, se aprecia una tendencia positiva que afecta a los años evaluados.

<sup>19</sup> Obtenida de los cuestionarios de evaluación realizados al finalizar la formación por todos los participantes, no solo por los encuestados en el marco de la presente evaluación.

## FICHA 15. CALIDAD DE LA FORMACIÓN

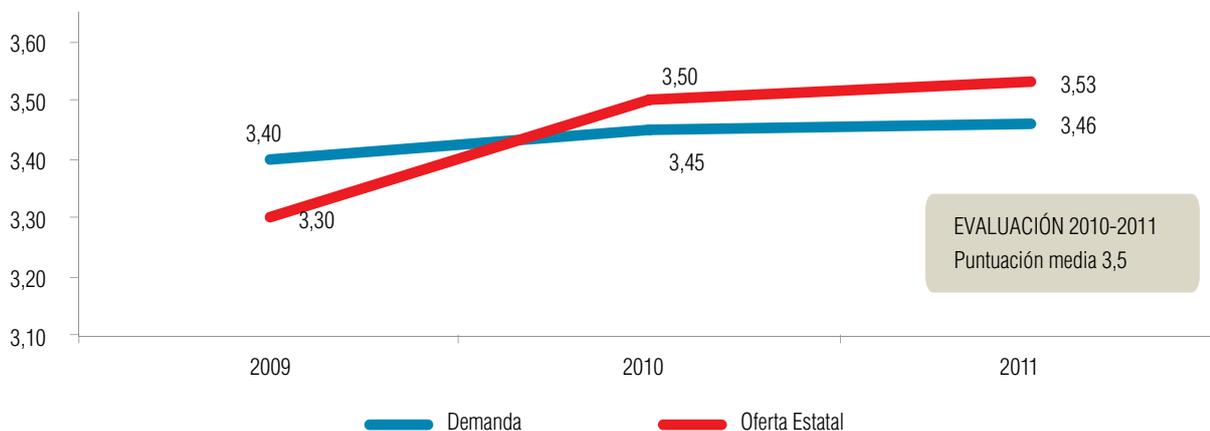
### Tasa de satisfacción de los aspectos relacionados con la impartición del curso de formación



### Importancia de elementos que influyen en la calidad de la formación (puntuaciones medias)



### Valoración media de satisfacción general con la formación recibida



### 5.3. Las modalidades de formación no presenciales

El creciente desarrollo de las modalidades de formación no presenciales ha llevado a solicitar a los participantes una valoración específica de las mismas. Las ventajas que señalan son las habituales en estos tipos de formación: la comodidad de organizar los tiempos de formación y los modos de realización de los cursos es el principal motivo por el que decidieron optar por estas modalidades formativas, opción señalada por cerca de la mitad de los participantes, aunque también la falta de otra oferta disponible ha sido un factor decisivo para un segmento importante.

Pese a apreciar estas ventajas, son mayoría quienes consideran que la formación no presencial tiene una efectividad de aprendizaje inferior, motivo por el que casi la mitad de quienes habiendo realizado formación no presencial hubieran preferido optar por un curso presencial de haber podido hacerlo.

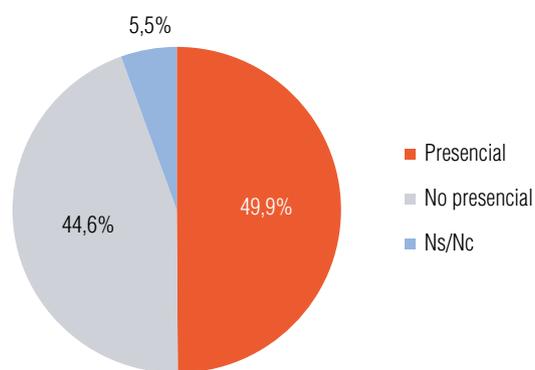
No obstante, la experiencia general de su participación ha sido positiva, ya que cerca de un 70% de los participantes optaría por esta formación en futuras ofertas de formación (mixta o teleformación); probablemente porque las razones que motivaron su participación es esta modalidad persisten. Es escaso el porcentaje de alumnos formados en cursos on line o a distancia que han señalado algún aspecto que mejorarían o cambiarían de la formación en la que han participado.

## FICHA 16. MODALIDADES NO PRESENCIALES

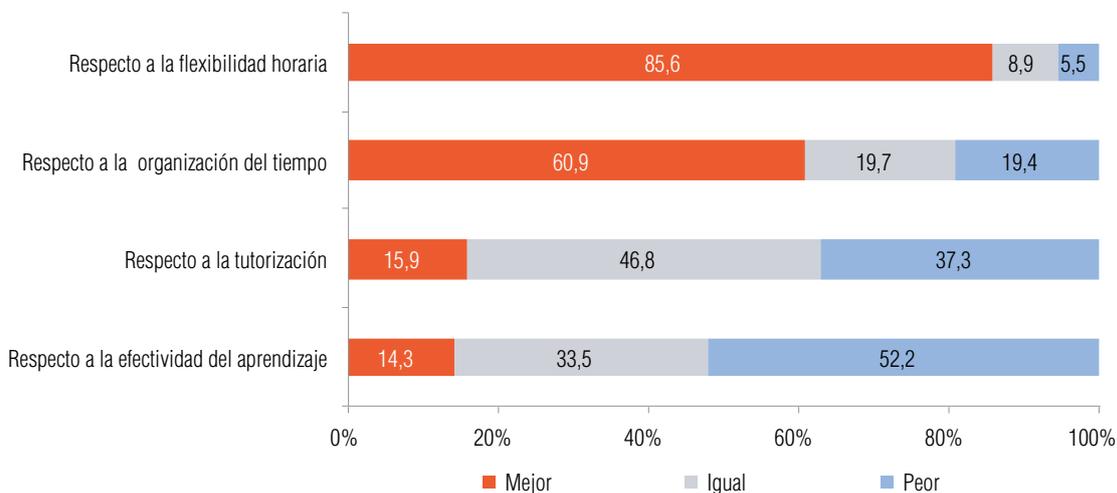
### Motivos que han impulsado la participación en acciones de modalidades no presenciales



### Preferencia por las modalidades presenciales ¿Hubiera realizado un curso similar en modalidad presencial?



### Comparativa de la efectividad de la formación no presencial respecto a la presencial



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES PLANES DE OFERTA ESTATAL CONVOCATORIAS 2010 Y 2011

## 5.4. Resultados e impactos socio laborales de la formación

Uno de los objetivos centrales de la evaluación es tratar de identificar los efectos de la formación subvencionada, conocer hasta qué punto se han logrado los objetivos definidos (mejorar la empleabilidad y el desarrollo de los trabajadores formados, la competitividad de las empresas...).

Para tratar de valorar estos resultados, siempre desde la perspectiva de la percepción de los beneficiarios, se han desarrollado una batería de cuestiones, que abarcan desde el conocimiento de las expectativas de los participantes (en algunos casos el trabajador puede estar formándose con vistas a otros puestos de trabajo en la misma o en otra empresa, o buscar desarrollar otras capacidades y habilidades, no necesariamente ligadas de forma inmediata con el mercado de trabajo) hasta su valoración de la utilidad del aprendizaje, su transferencia al puesto de trabajo, etc.

Una amplia mayoría de participantes (72%) considera que los objetivos que le llevaron a participar en la acción formativa evaluada se han cumplido, bien de forma significativa (34,1%) o completamente (37,9%).

También consideran que han aprovechado la formación recibida, elevando su nivel de conocimientos, habilidades y/o actitudes, y así lo señala un 83%, lo que sitúa la tasa de aprendizaje en unos niveles elevados.

De las personas que estaban empleadas (colectivo mayoritario en las dos convocatorias, particularmente en 2010) o lo han estado tras la formación, cerca del 70% manifiesta

que utiliza o ha utilizado los conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo, si bien el grado de transferencia solo ha sido elevado para 3 de cada 10 participantes. Esta transferencia se traduce esencialmente en una mejora del rendimiento en el desempeño de la actividad laboral (positiva para el 65,5% de los participantes).

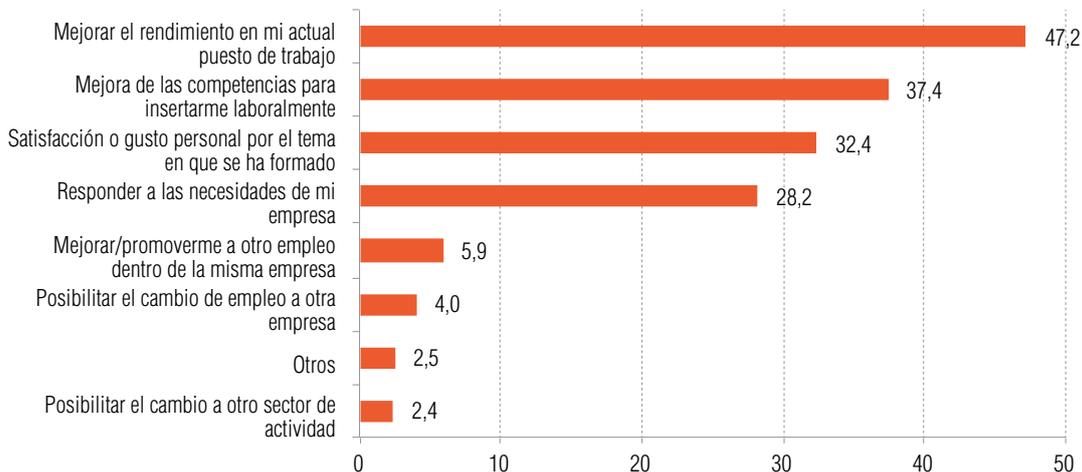
La tasa de incidencia positiva de la formación en el mantenimiento del empleo, la posibilidad de encontrar un nuevo empleo si pierde el actual o el cambio de funciones dentro de la propia empresa son los aspectos en los que la formación ha influido en menor grado (señalan efectos positivos en torno al 40% del total). Más limitados resultan los efectos de esta formación en la situación laboral de quienes se han formado (estabilidad laboral, nivel salarial y mejora en la categoría profesional, cuyos resultados positivos han sido señalados por entre el 20% y el 40% de los participantes).

Más de la mitad de los participantes considera asimismo que la formación seguida ha tenido un impacto positivo en su adaptación a cambios/innovaciones tecnológicas, organizativas y en productos y servicios.

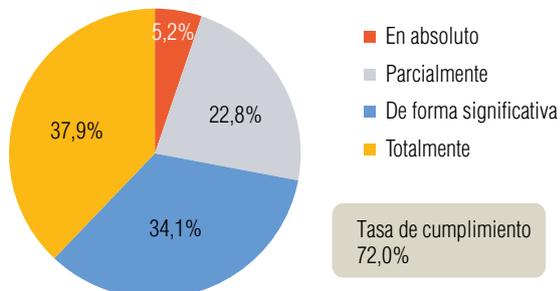
De las personas que estaban empleadas cuando participaron en la acción formativa, un 87,7% mantiene el empleo tras la formación, mayoritariamente en la empresa en la que estaban trabajando cuando participaron en la acción formativa evaluada. Por su parte, quienes estaban desempleados (el 16,8% del total en 2010 y el 27,3% en 2011) presentan una tasa de inserción laboral del 68,1% (participantes que han encontrado un empleo tras la formación, en los 12 meses posteriores a la formación o transcurrido 1 año). Entre quienes consiguieron un empleo en ese período, 6 de cada 10 siguen trabajando actualmente.

**FICHA 17. RESULTADOS E IMPACTOS SOCIO LABORALES DE LA FORMACIÓN**

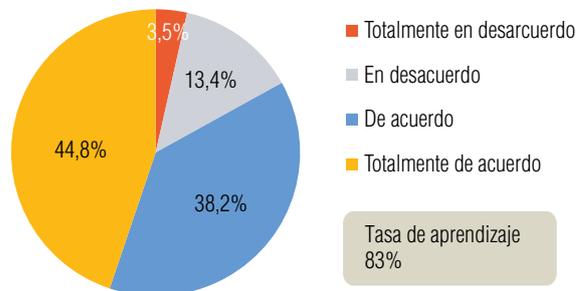
**Motivaciones para la participación en procesos formativos**



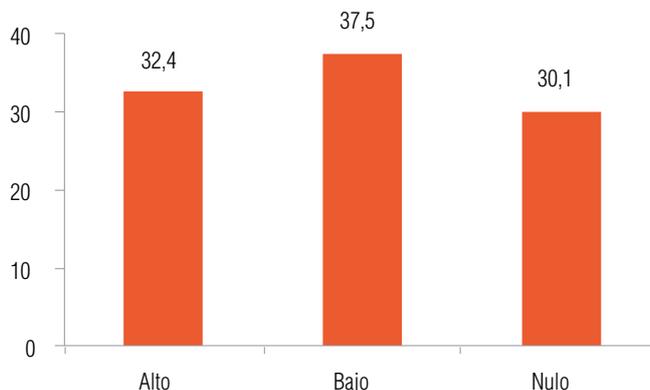
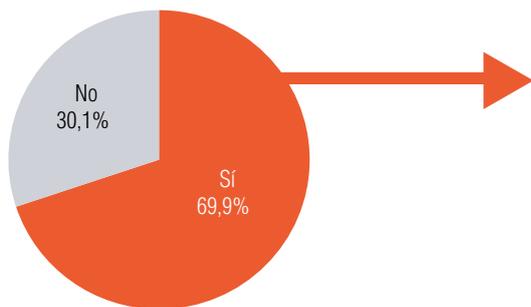
**Grado de cumplimiento de los objetivos establecidos**



**La formación recibida ha contribuido significativamente a mejorar los conocimientos en la materia o ámbito objeto de impartición**

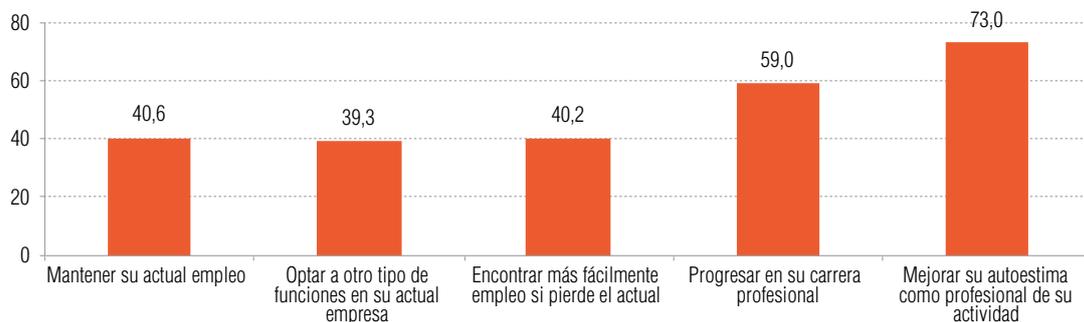


**Utilización de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo y grado de transferencia**

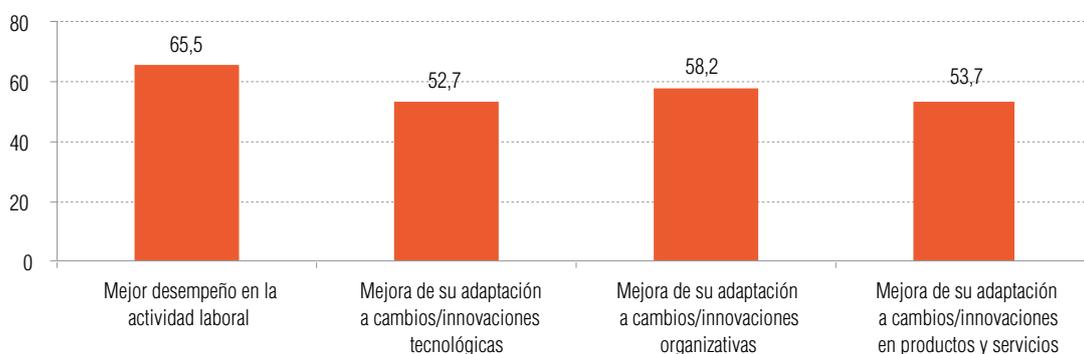


FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES PLANES DE OFERTA ESTATAL CONVOCATORIAS 2010 Y 2011

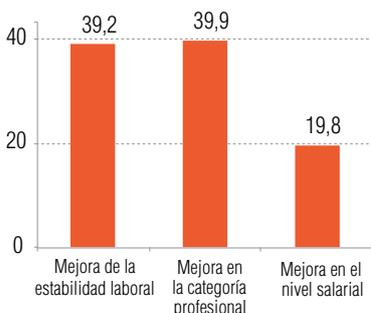
**Tasa de incidencia en la empleabilidad (la formación ha contribuido significativamente a la empleabilidad/carrera profesional de los participantes)**



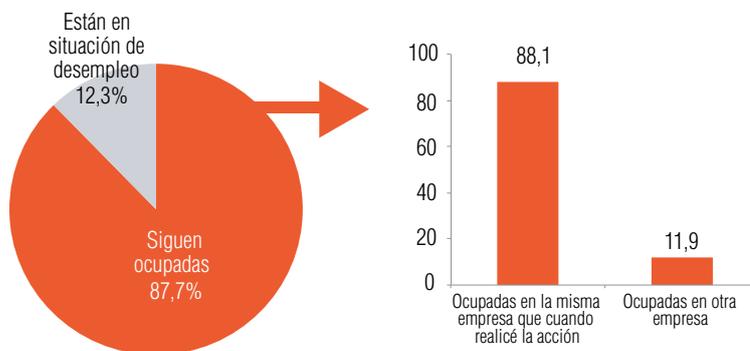
**Tasa de incidencia en la competitividad (la formación ha contribuido de forma significativa a la competitividad en el puesto de trabajo)**



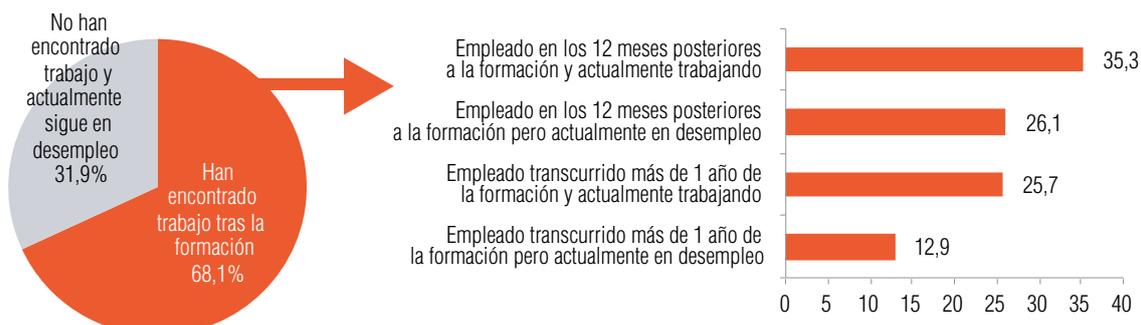
**Tasa de incidencia en las condiciones laborales (la formación ha contribuido de forma significativa a su mejora)**



**Tasa de mantenimiento del empleo de los participantes que estaban ocupados**



**Tasa de inserción laboral de los participantes que estaban desempleados**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES PLANES DE OFERTA ESTATAL CONVOCATORIAS 2010 Y 2011



**EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS CONVOCATORIAS  
2010 Y 2011 DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN  
DE PLANES, DE ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE  
A TRABAJADORES OCUPADOS, Y LA CONVOCATORIA 2011 DE  
SUBVENCIONES AL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES EN EL  
MARCO DE LA INICIATIVA DE OFERTA**

## **CAPÍTULO 6**

### La valoración de los participantes del programa específico de jóvenes

- 6.1.- Conocimiento, acceso y participación
- 6.2.- Calidad de la formación
- 6.3.- Modalidades de formación no presenciales
- 6.4.- Efectos e impactos socio laborales de la formación
- 6.5.- Prácticas profesionales no laborales

## 6. LA VALORACIÓN DE LOS PARTICIPANTES DEL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES

Al igual que en las convocatorias de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, se ha buscado conocer la valoración de los jóvenes que han participado en el programa específico respecto al acceso, la calidad y los efectos de la formación.

### 6.1. Conocimiento, acceso y participación

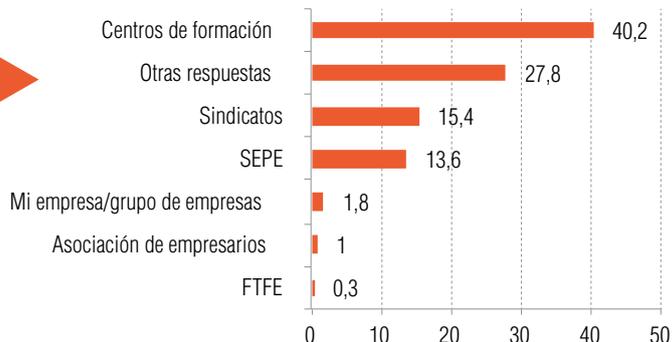
El nivel de conocimiento de las entidades que impulsan la formación es bastante limitado entre los jóvenes: solo la mitad señalan conocerlas, pero de éstos un segmento importante señala erróneamente a las entidades impartidoras o a los Servicios de Empleo. Un porcentaje similar afirma conocer la existencia de la Fundación Tripartita.

El dominio de las nuevas tecnologías y uso de soportes digitales por parte de los jóvenes convierten a Internet y las redes sociales como un medio informativo y de difusión esencial, razón por la cual algo más del 75% de los participantes seleccionan este medio como vía prioritaria de acceso a la información entre todas las opciones. La segunda forma de acceso más relevante la constituyen los servicios públicos de empleo (40,4%).

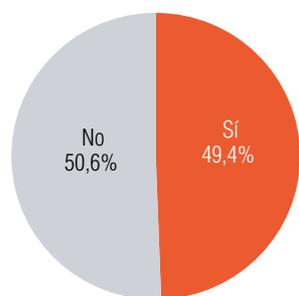
La mayor parte de los participantes se han incorporado a la formación por iniciativa propia, y en torno a un 20% lo ha hecho asesorado por un servicio de empleo.

La proporción de jóvenes que señalan haber encontrado dificultades para participar en formación no es muy elevada, menos de dos de cada diez así lo señalan. La principal dificultad radica en el desplazamiento a los centros de impartición, obstáculo que se sitúa a gran distancia de la falta de plazas u otros factores limitadores.

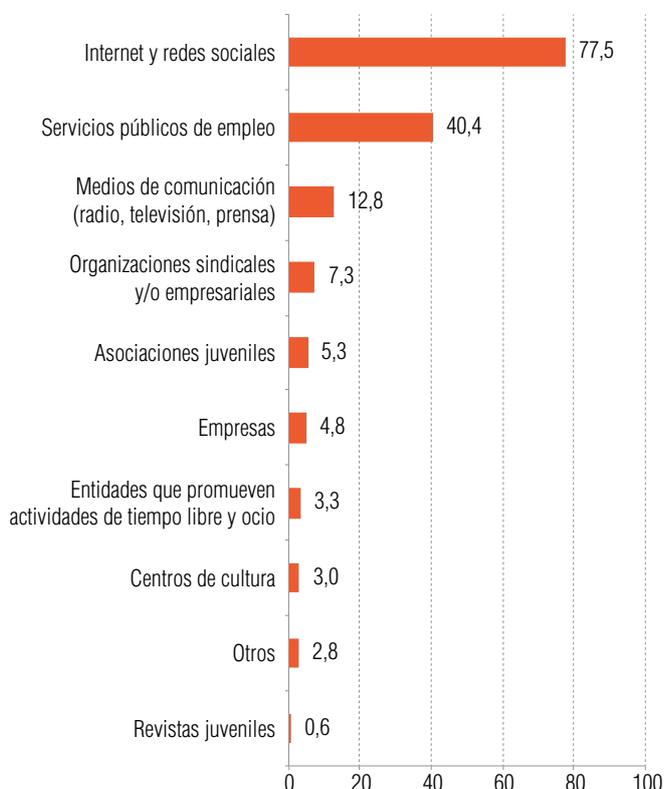
**Conocimiento de la entidad promotora de la acción formativa en la que ha participado**



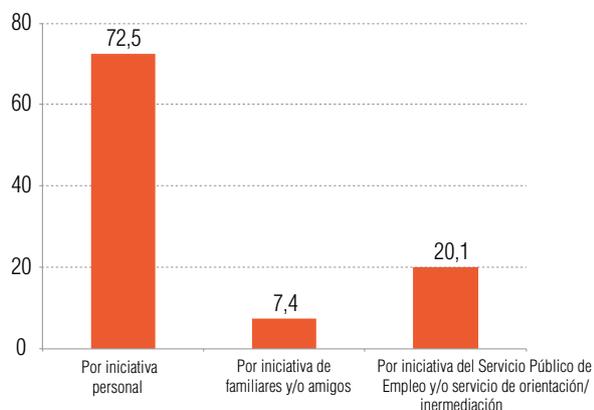
**Conocimiento de la existencia de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo**



**Vías de acceso a la información sobre formación**



**Iniciativa de participación en cursos formativos**



**Principales dificultades para el acceso a la formación**



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES PROGRAMA ESPECÍFICO JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS

### 6.2. Calidad de la formación

Las valoraciones que han realizado los participantes en relación a las condiciones espacio-temporales, recursos disponibles y la forma de impartición de la acción formativa han sido muy positivas, encontrándose satisfechos más del 80% de los jóvenes formados. La adecuación de la documentación y los materiales didácticos entregados en el curso es el aspecto que alcanza mejores tasas de valoración (90%).

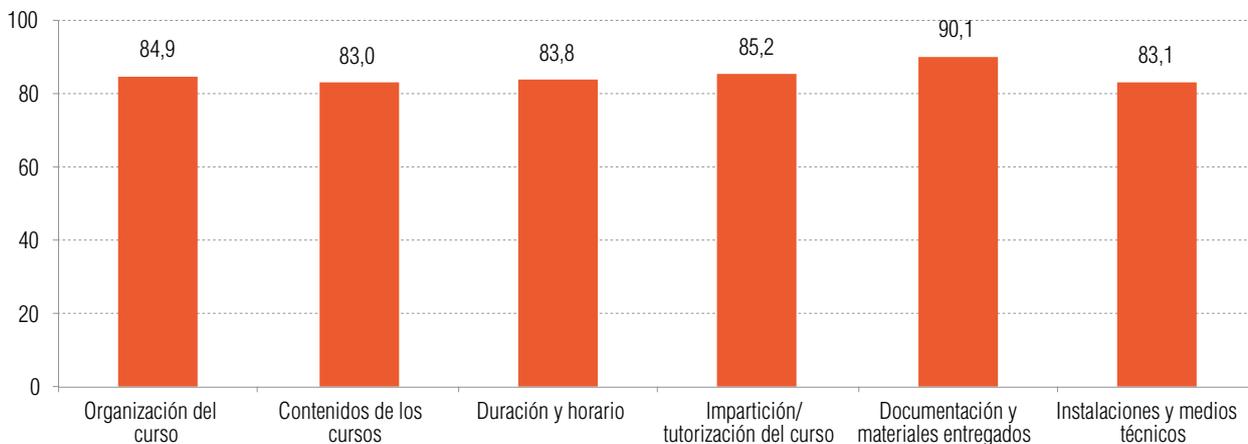
Menos favorable, aunque también mayoritariamente positiva, resulta la satisfacción respecto a la adecuación de la formación a la demanda del mercado, con un 65,8% de participantes que valoran positivamente esta cuestión.

La experiencia didáctica y profesional de los formadores y tutores es el factor considerado como más influyente en la calidad de la formación ofertada, situándose en el extremo opuesto la homogeneidad en el nivel de partida de los conocimientos del grupo formado.

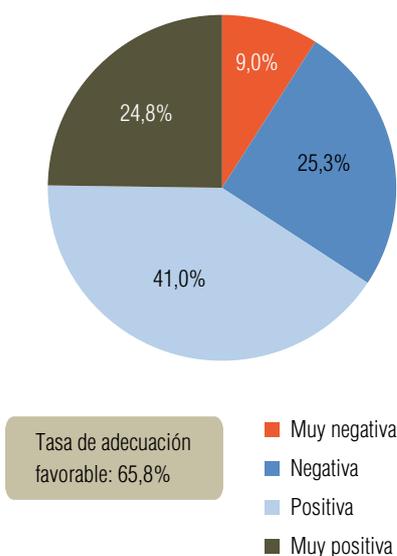
La valoración general de la calidad del curso obtiene una calificación media de 3,3 puntos, en una escala de valoración de 1 a 4 (1 mínima y 4 máxima). Se obtienen cifras similares en la presente evaluación, aunque algo inferiores, a los resultados registrados en los cuestionarios de calidad que cumplimenta el participante una vez finalizado el curso (3,6).

## FICHA 19. CALIDAD DE LA FORMACIÓN

### Tasa de satisfacción de los aspectos relacionados con la impartición del curso de formación



### Adecuación de la formación a la demanda del mercado de trabajo

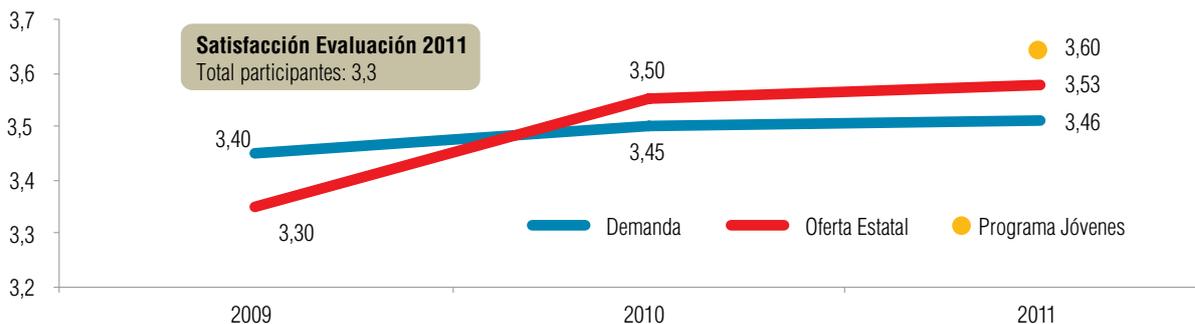


### Importancia de elementos que influyen en la calidad de la formación (puntuaciones medias)



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES PROGRAMA ESPECÍFICO JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS

### Grado de satisfacción general con la formación recibida



FUENTE: MEMORIA DE ACTIVIDADES 2012. FUNDACIÓN TRIPARTITA

### 6.3. Las modalidades de formación no presenciales

Los jóvenes formados mediante modalidades no presenciales lo han hecho movidos fundamentalmente por la limitación de la oferta formativa existente: esta opción es señalada por cerca del 60% de quienes se han formado en modalidades de teleformación o mixta<sup>20</sup>. El segundo factor es la comodidad para organizar los tiempos de formación, opción señalada por el 34,0% de los participantes.

Sin embargo, pese a las ventajas identificadas, no es una opción preferente tampoco para los jóvenes: el 70,9% de los jóvenes formados en estas modalidades hubiera preferido acceder a una formación presencial. Esta tasa de preferencia se corresponde con el principal factor que ha incidido en la elección, la limitación de la oferta formativa. No obstante, pese a esa preferencia genérica, debe señalarse que algo más de la mitad de los participantes volvería a repetir un curso similar, eligiendo en mayor medida formatos de carácter mixto.

Para el 82,6% de quienes se han formado en estas modalidades, la flexibilidad horaria es una clara ventaja frente a la formación presencial. También es destacable otro aspecto relacionado con la comodidad y que es el referido a la organización del tiempo de estudio, opción señalada por el 45,1% de quienes se han formado en el programa. La efectividad del aprendizaje sale claramente perjudicada en esta comparativa, ya que el 56,3% de los participantes considera que es peor que en la modalidad presencial.

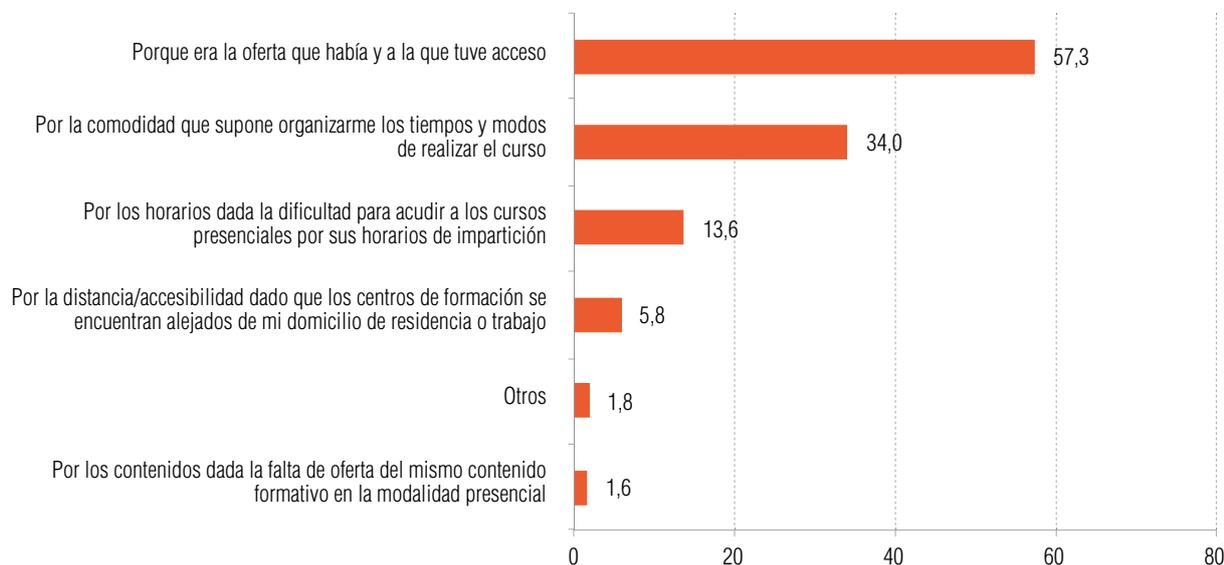
En cuanto a la valoración de las tutorías de seguimiento (sesiones presenciales de refuerzo, sistemas de consultas on line...) las opiniones están más divididas, si bien un 41,5% de los participantes consideran que son menos efectivas que la docencia presencial, y un 21,1% las valoran como más efectivas.

Pese a su preferencia general por las acciones presenciales, los jóvenes han valorado de manera muy positiva (tasa de valoración favorable del 83,1%) el proceso de aprendizaje de la formación en la que han participado, teniendo en cuenta los medios de apoyo de los que han dispuesto (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores...).

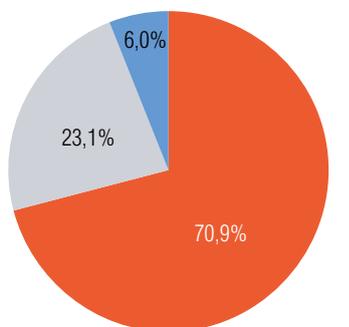
<sup>20</sup>. Debe recordarse que este Programa no subvencionaba la formación a distancia tradicional.

## FICHA 20. MODALIDADES DE FORMACIÓN NO PRESENCIALES

### Motivos que han impulsado la participación en acciones de modalidades no presenciales

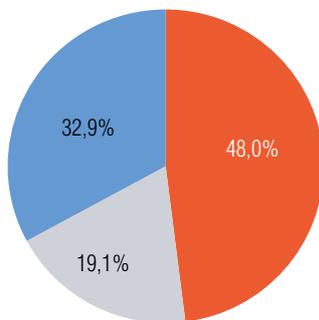


### Preferencia por las modalidades presenciales. ¿Hubiera realizado un curso similar en modalidad presencial?



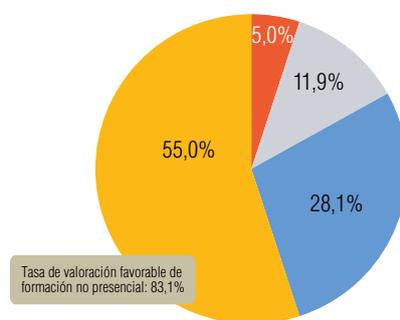
■ Presencial ■ No presencial ■ Ns/Nc

### ¿Por qué modalidad formativa optaría si tuviera que repetir un curso similar?



■ Presencial ■ No presencial ■ Ns/Nc

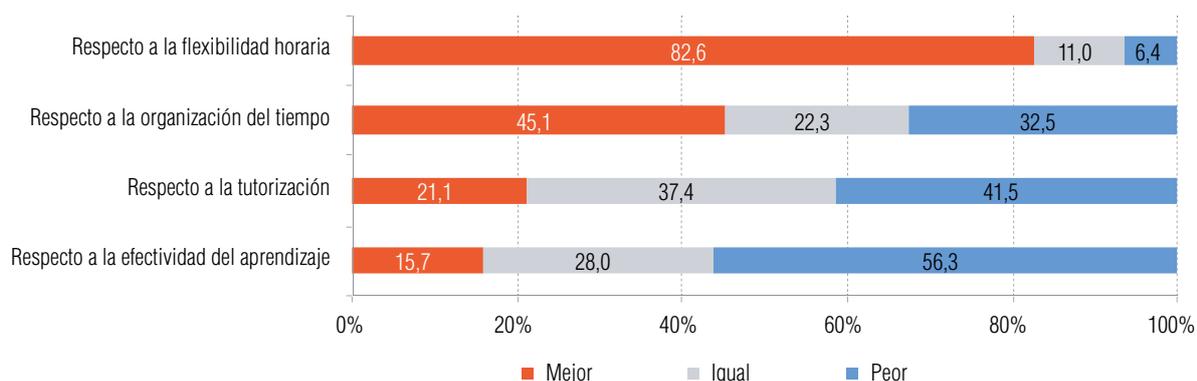
### Valoración del curso de modalidad no presencial



Tasa de valoración favorable de formación no presencial: 83,1%

■ Deficiente ■ Insuficiente ■ Buena ■ Muy buena

### Comparativa de la efectividad de la formación no presencial respecto a la presencial



■ Mejor ■ Igual ■ Peor

### 6.4. Efectos e impactos socio laborales de la formación

La participación de los jóvenes en este Programa específico tiene como principal motivación la mejora de la cualificación profesional, opción señalada por cerca del 70% de quienes han evaluado el programa. Esta razón es mucho más frecuente que la de iniciar o desarrollar un itinerario profesional en un campo de interés, lo que plantea algunas cuestiones sobre la forma de selección de los cursos en los que han participado, aunque la evaluación realizada no permite una mayor profundización en este ámbito (potencial necesidad de reforzar los procesos de orientación...).

La mitad de los jóvenes formados (51%) han visto cumplidos sus objetivos (el 24,1% señala que se han cumplido de forma significativa y el 26,9% completamente), cifra inferior a la registrada en las convocatorias de oferta estatal de 2010 y 2011 (72,0%).

Los jóvenes están bastante o totalmente de acuerdo en que la formación recibida ha contribuido a mejorar significativamente sus conocimientos o competencias en la materia en la que se han formado, obteniéndose una tasa de aprendizaje que se eleva prácticamente al 80%.

El análisis de la transferencia al puesto de trabajo de la formación recibida resulta más complejo, ya que debe tenerse en cuenta que la inmensa mayoría estaba desempleada, y que solo un porcentaje limitado ha conseguido empleo en actividades relacionadas con la formación realizada. En cualquier caso, los resultados señalan que únicamente un 26,5% manifiesta que utiliza o ha utilizado los

conocimientos adquiridos en el desempeño de su trabajo. De estos, el 11% considera que el grado de transferencia al puesto de trabajo ha sido elevado y el 15,5% lo considera limitado.

La valoración del impacto de la formación en las posibilidades de encontrar más fácilmente un nuevo empleo o en mantener el actual, refleja unas tasas positivas inferiores al 60%, pero aún mayoritarias.

Un 62,4% considera que las competencias adquiridas en el proceso de aprendizaje contribuyen a su adaptación a cambios e innovaciones tecnológicas. La tasa de incidencia también es elevada en cuanto a sus efectos en la adaptación a las demandas del mercado de trabajo y en el progreso de la carrera profesional.

Probablemente el efecto más objetivable (y procurado) de la formación es la inserción laboral. Las cuestiones a este respecto han sido varias con el fin de tratar de caracterizar esta inserción: por un lado, se ha preguntado a los jóvenes si han encontrado un empleo en los 12 meses siguientes a la formación o si lo han hecho transcurrido más de un año; y por otro se ha preguntado sobre la situación laboral actual.

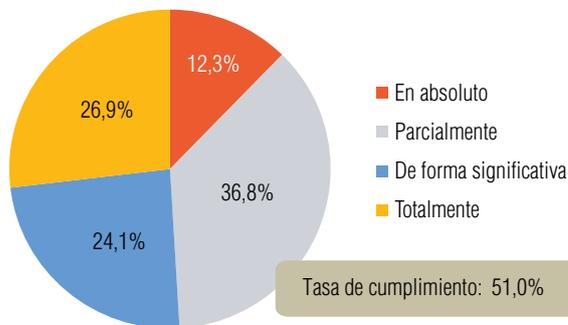
Los resultados muestran así que un 62,4% de los participantes ha encontrado un empleo después de participar en el programa en algún momento desde su finalización. Es decir, un 37,5% encontró empleo en el primer año y un 24,8% una vez transcurrido ese periodo; y actualmente (primer trimestre de 2014) se encuentra trabajando el 35,3% de los jóvenes formados en el Programa, lo que se sitúa en línea con los niveles de inserción logrados en otros programas de formación.

## FICHA 21. EFECTOS E IMPACTOS SOCIO LABORALES DE LA FORMACIÓN

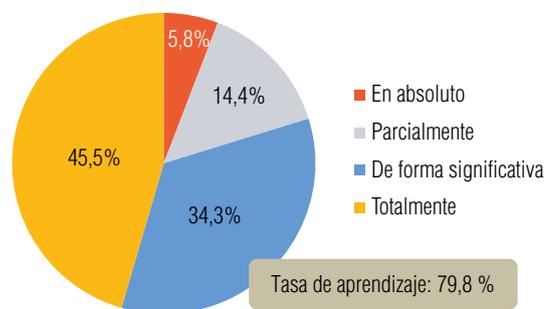
### Motivaciones para la participación en procesos formativos



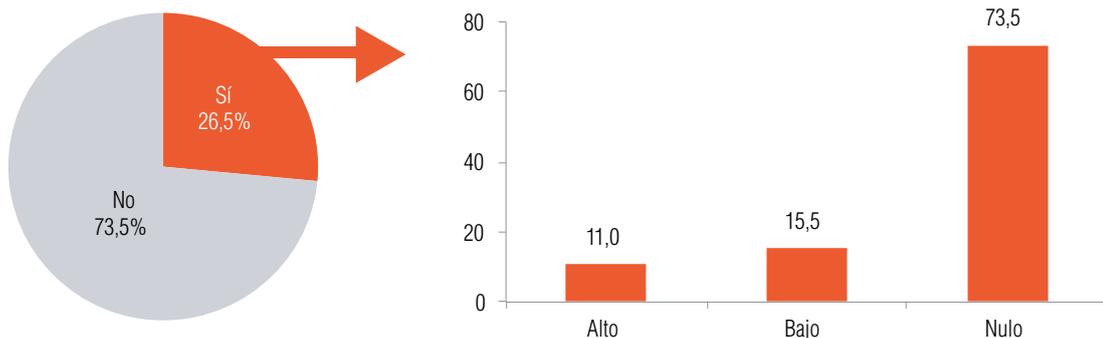
### Grado de cumplimiento de los objetivos establecidos



### La formación recibida ha contribuido significativamente a mejorar los conocimientos en la materia o ámbito objeto de impartición

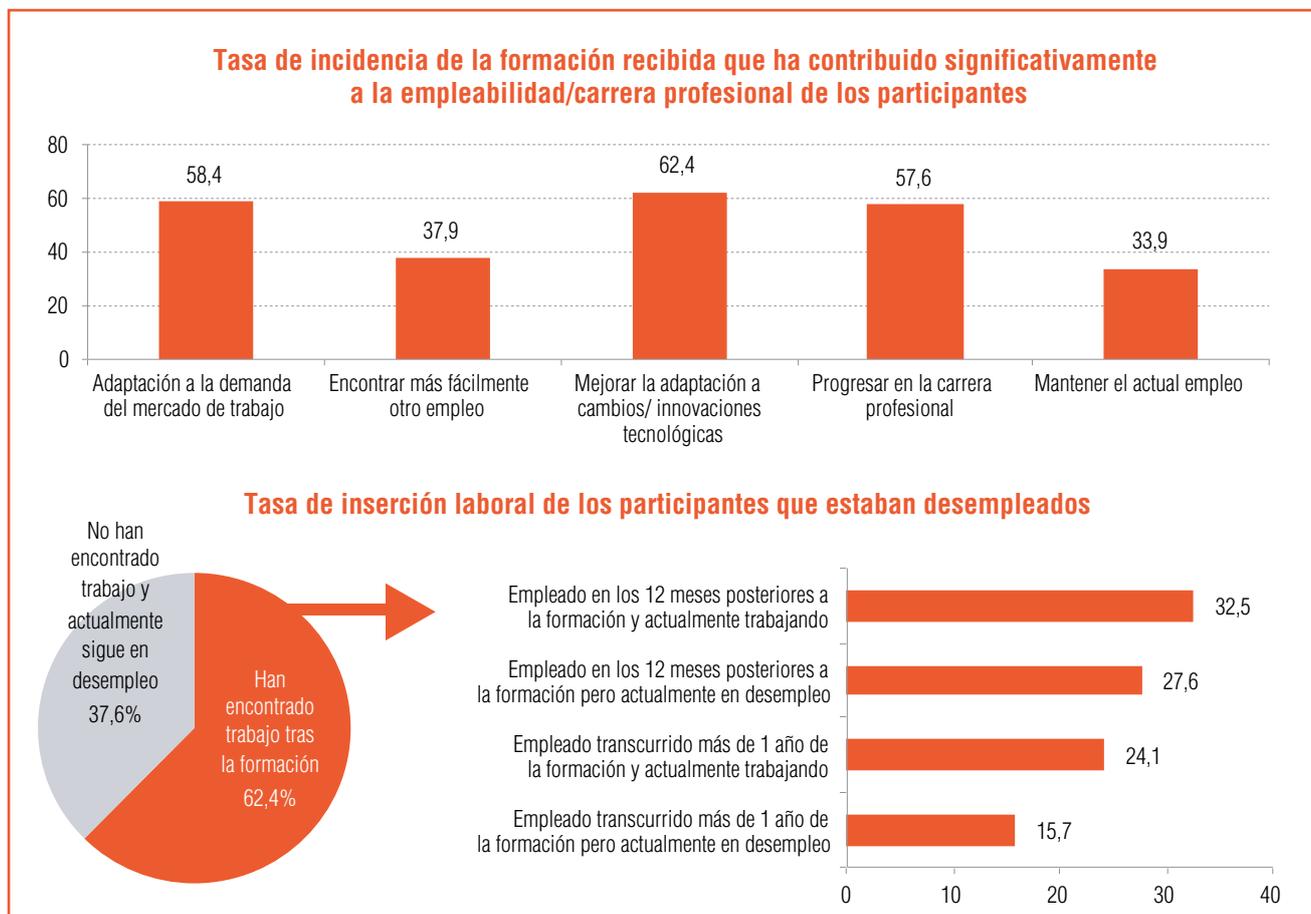


### Utilización de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo y grado de transferencia



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES PROGRAMA ESPECÍFICO JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS

## FICHA 21 (cont.). EFECTOS E IMPACTOS SOCIO LABORALES DE LA FORMACIÓN



FUENTE: ENCUESTA A PARTICIPANTES PROGRAMA ESPECÍFICO JÓVENES MENORES DE 30 AÑOS

## 6.5. Prácticas profesionales no laborales

Los jóvenes valoran muy favorablemente las prácticas en empresas realizadas durante su período de formación, calificándolas como positivas o muy positivas en más del 80% de los casos.

También los contenidos, duración y condiciones en las que se han desarrollado las prácticas son valorados de forma favorable (tasas de valoración positiva por encima del 75%). Algunas cuestiones potencialmente más conflictivas, como los aspectos relacionados con el cumplimiento de horarios y el trato en las empresas, han sido particularmente bien puntuados por los participantes (87,9%).

Las tasas de valoración favorable de aspectos relacionados con la organización de las prácticas, la planificación didáctica y evaluación del aprendizaje y las actividades de seguimiento y tutorización superan el 80%.

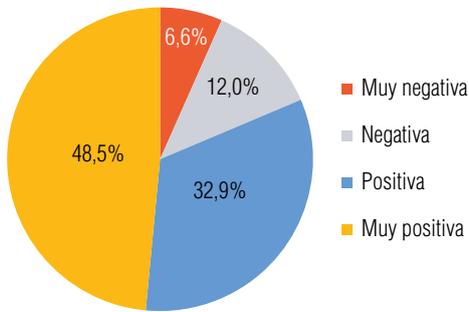
En particular, los jóvenes parecen apreciar los efectos de las prácticas a la hora de proporcionarles un mejor conocimiento del mundo laboral, cuestión que es valorada positivamente por más del 90% de los jóvenes consultados.

Las percepciones positivas se extienden también a la vertiente pedagógica de las prácticas: así, más del 85% de los jóvenes están de acuerdo o muy de acuerdo en que las prácticas contribuyen a fijar y ampliar los conocimientos del curso en el que han participado y a adquirir las habilidades necesarias para trabajar en el ámbito en el que se han formado.

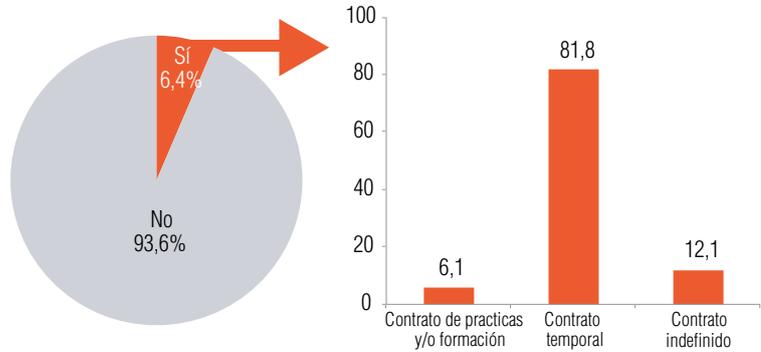
La tasa de incidencia de las prácticas como instrumento que facilita la contratación en otras empresas o favorece el empleo en la empresa donde se han realizado las mismas es algo más reducida pero se sitúa también en línea con las valoraciones claramente positivas de los jóvenes (un 75% de participantes considera que las prácticas mejoran las posibilidades de encontrar un empleo). Pese a estas valoraciones positivas, únicamente un 6,4% de los jóvenes que han participado en la evaluación han sido contratados por las empresas donde han realizado las prácticas.

## FICHA 22. PRÁCTICAS PROFESIONALES NO LABORALES

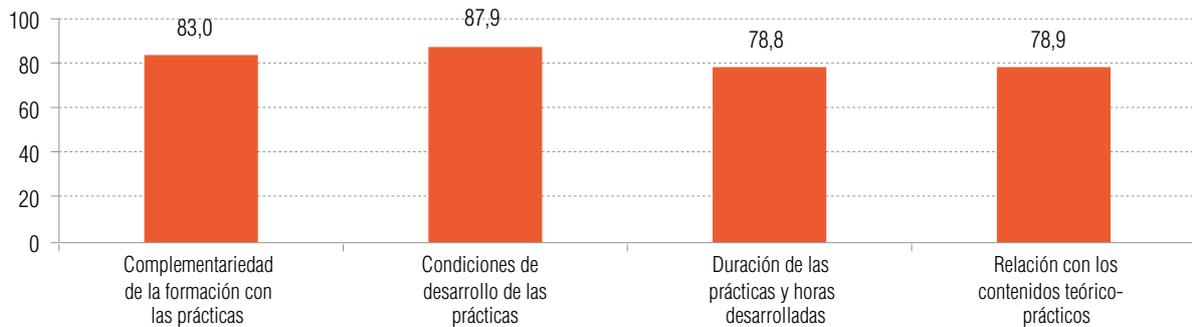
**Valoración global de las prácticas laborales no remuneradas**



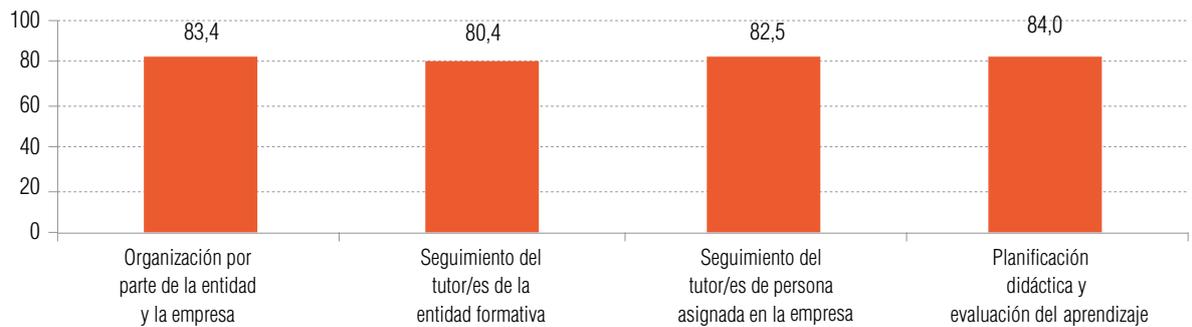
**Participantes que han sido contratados por las empresas que han realizado prácticas**



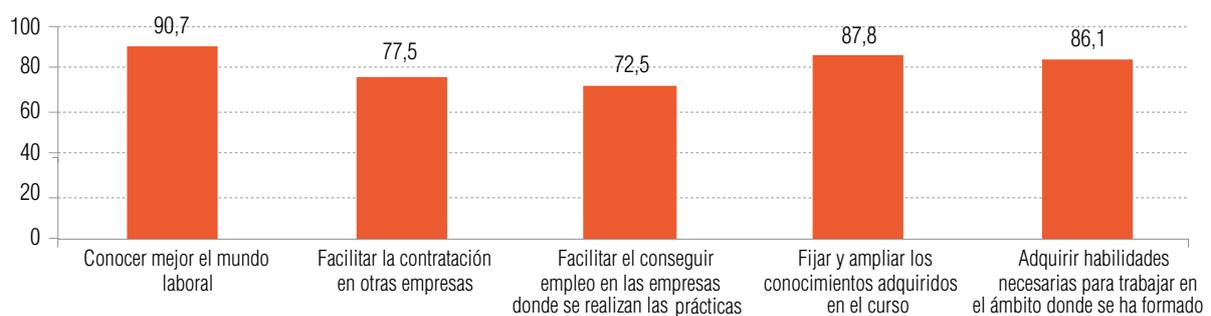
**Tasa de valoración favorable de aspectos relacionados con la ejecución de las prácticas**



**Tasa de valoración favorable de aspectos relacionados con la gestión de las prácticas**



**Tasa de incidencia en la contribución de las prácticas a diversos aspectos profesionales**





**EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS CONVOCATORIAS  
2010 Y 2011 DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN  
DE PLANES, DE ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE  
A TRABAJADORES OCUPADOS, Y LA CONVOCATORIA 2011 DE  
SUBVENCIONES AL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES EN EL  
MARCO DE LA INICIATIVA DE OFERTA**

## **CAPÍTULO 7**

### La perspectiva de los agentes: valoración de sus funciones y de las convocatorias

- 7.1.- Los nuevos roles de los agentes en la formación de oferta
- 7.2.- Diseño y organización de la formación
- 7.3.- Valoración de los procesos de gestión
- 7.4.- Calidad de la formación
- 7.5.- Adecuación e impacto de la formación
- 7.6.- Programa de jóvenes y prácticas no laborales

El papel que desempeñan los agentes en el sistema se ha venido modificando en los últimos años, aunque esta modificación haya sido, durante las convocatorias evaluadas, limitada. En este apartado se incorpora una visión sobre algunos roles que han variado de los agentes, así como una síntesis de sus valoraciones y percepciones sobre cuestiones clave del modelo.

### 7.1. Los nuevos roles de los agentes en la formación de oferta

Una cuestión importante respecto a las modificaciones del modelo de la formación de oferta realizadas en los últimos años (incluyendo la convocatoria 2011 y desarrollada con posterioridad) es la que hace referencia a la incorporación progresiva de otros actores, además de los agentes sociales, en el modelo.

En los últimos años se ha tratado de abrir la gestión/ejecución a otros actores, como demuestra la participación de las fundaciones en 2011 (22% de las entidades beneficiarias del Programa específico de jóvenes) y de las entidades formativas en convocatorias posteriores.

Ante cambios de este calado, los agentes sociales y sus entidades solicitantes, manifiestan de forma relativamente generalizada temores e incertidumbres asociadas a la potencial búsqueda de rentabilidad empresarial de los centros formativos privados y los efectos que pudiera conllevar; así como a la necesidad de contrastar de manera rigurosa la experiencia, capacidad y solvencia de estos centros.

En cualquier caso, hay que señalar de manera objetiva que muchas de las entidades formadoras no son en absoluto ajenas a la realización de funciones complementarias a la impartición, como lo muestran las encuestas<sup>21</sup> realizadas en el marco de la evaluación, que señalan incluso la asunción íntegra de procesos como el diseño del plan de formación, la difusión del plan, su gestión o evaluación, por un segmento relevante de entidades formadoras (entre un cuarto y un tercio en cada proceso).

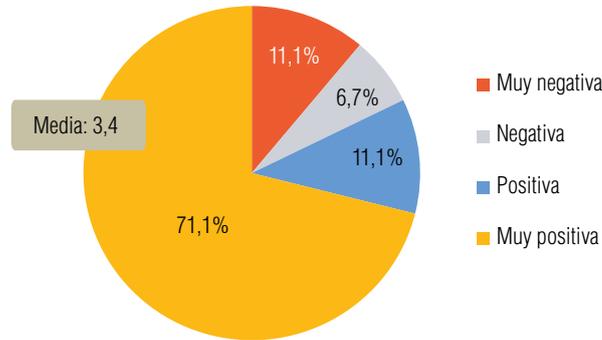
Por su parte, las entidades formadoras que han participado en la impartición de los planes de formación de las convocatorias 2010 y 2011 y del Programa específico de jóvenes, valoran de manera positiva su participación en las nuevas convocatorias de oferta como entidades solicitantes a partir de 2012. En este sentido, las entidades han valorado este nuevo rol suyo con una puntuación media de 3,4, en una escala de valoración de 1 (nada positivo) a 4 (muy positivo).

En cuanto a las ventajas que va a tener su participación directa, las entidades formadoras participantes insisten en que los centros de formación son empresas que se dedican a esta actividad en exclusividad, y por lo tanto pueden aportar al sistema su experiencia en la gestión e impartición de la formación, una mayor adecuación a la demanda real -ya que conocen de primera mano la realidad de la zona donde actúan-, el conocimiento profundo de metodologías didácticas y métodos de aprendizaje y favorecer la mejora de la calidad de la oferta, al desarrollar de manera directa la gestión del plan con la disponibilidad total del presupuesto.

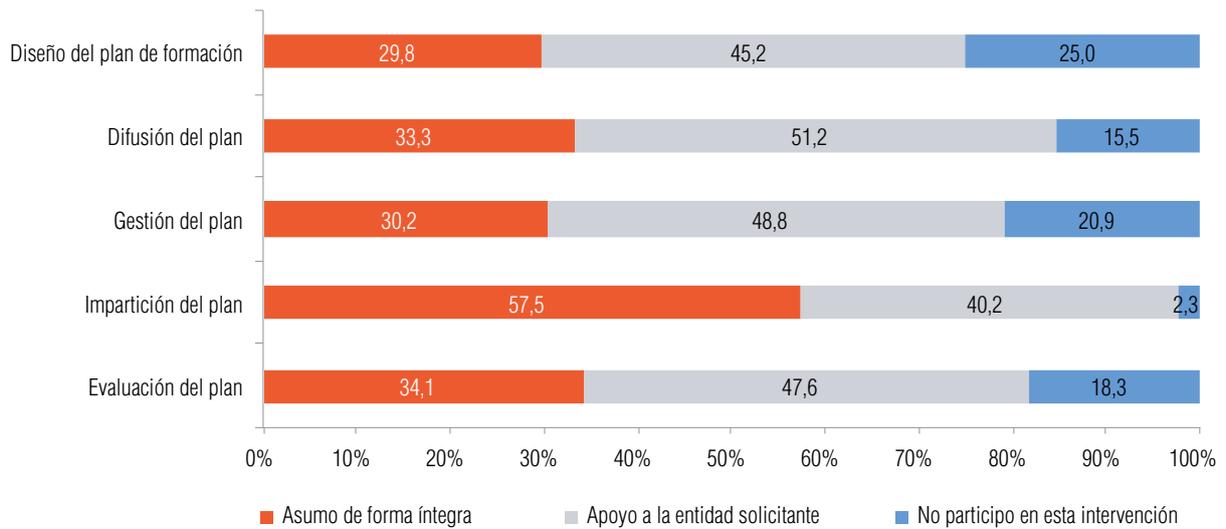
*21. Las encuestas realizadas no tienen una significación estadística rigurosa, pero pueden considerarse muy ilustrativas, ya que su número es relativamente elevado.*

**FICHA 23. LOS NUEVOS ROLES DE LOS AGENTES EN LA FORMACIÓN DE OFERTA**

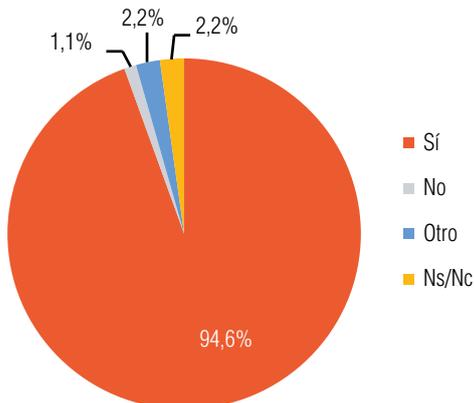
**Valoración de la participación de los centros como entidades solicitantes en las convocatorias**



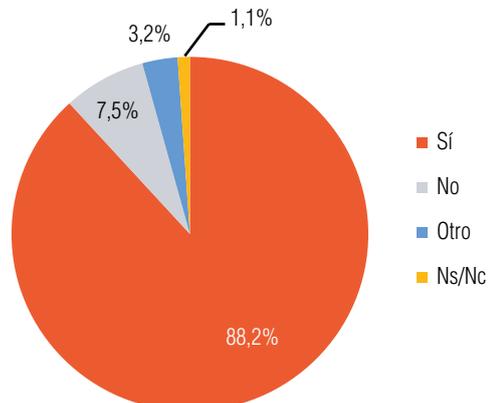
**Participación de las entidades en las diferentes fases del proceso del plan de formación**



**¿Recibe suficiente apoyo por parte de la entidad solicitante?**



**Existencia de suficiente claridad en el reparto de los roles y funciones**



FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES FORMADORAS

## 7.2. Diseño y organización de la formación

Se ha señalado ya que en torno al 85% de la formación de oferta se concentra en los planes sectoriales, planes que tienen su base teórica en los Planes de Referencia Sectorial (PRS), en los que las Comisiones Paritarias Sectoriales identifican acciones de formación prioritarias para su área de actividad. Además, se definen también prioridades transversales. El Programa específico de jóvenes identifica una serie de Certificados de Profesionalidad y de áreas de formación consideradas prioritarias.

Es decir, las convocatorias parten teóricamente de un cierto “plan director” de la formación que se considera más relevante, si bien luego son los planes o proyectos formativos que presentan a subvención las entidades beneficiarias los que definen la oferta formativa.

Teniendo esto en consideración, las entidades confirman que utilizan en una elevada proporción (66,7%) la orientación base de los Planes de Referencia Sectorial (en ellos se identifican las prioridades que pautarán parcialmente las valoraciones de sus solicitudes); pero apuntan igualmente a las limitaciones de éstos cuando señalan que, en términos de relevancia para el diseño formativo, consideran más importantes para definir sus ofertas, el contraste con empresas y/o expertos sectoriales y el desarrollo de

estudios de necesidades de formación; situando sólo en tercer lugar los planes de referencia.

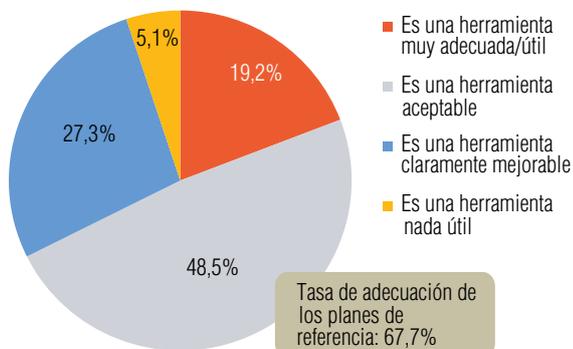
A este respecto, cabe destacar que la valoración de quienes elaboran los planes de referencia (Comisiones Paritarias), es dispar, reflejando la propia diversidad sectorial y la diferente implicación en la formación de los sectores. Con todo, aunque consideran que han ido desarrollando a lo largo de los años un notable conocimiento y experiencia sobre las necesidades de formación de sus propios sectores, estiman que los procesos que desembocan en la elaboración de los PRS y estos como producto, tienen un importante espacio de mejora.

Además del diseño de la formación, otras cuestiones sobre cómo desarrollan las entidades la formación hacen referencia a los canales de difusión de la oferta (la vía preferente utilizada por las entidades es la remisión de información a través de correos electrónicos -90%-) o las prácticas de evaluación de los procesos formativos.

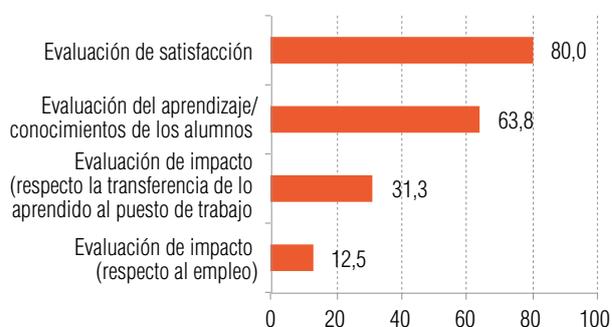
A este respecto, cabe destacar que las entidades implantan de forma mayoritaria evaluaciones que complementan los cuestionarios de calidad definidos por la FTFE. En la mayoría de los casos se limitan a los niveles más básicos de evaluación: la satisfacción (80% de entidades) y los aprendizajes adquiridos (63,8%), siendo muy pocas las que desarrollan procesos más complejos (evaluación del impacto, 12,5%).

## FICHA 24. DISEÑO Y ORGANIZACIÓN DE LA FORMACIÓN

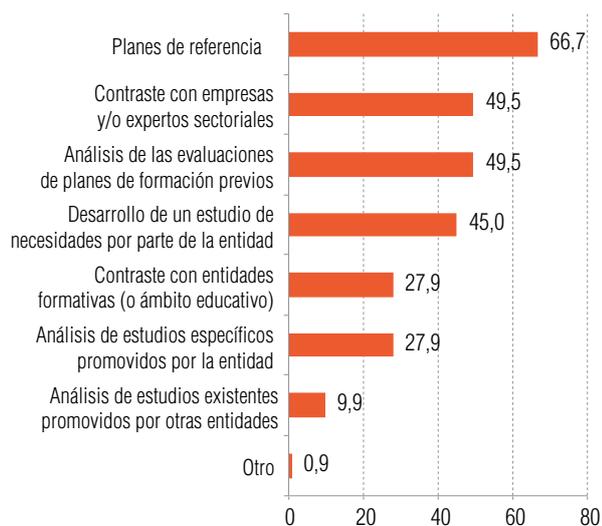
### Adecuación de los Planes de Referencia Sectorial



### Tipología de prácticas de evaluación



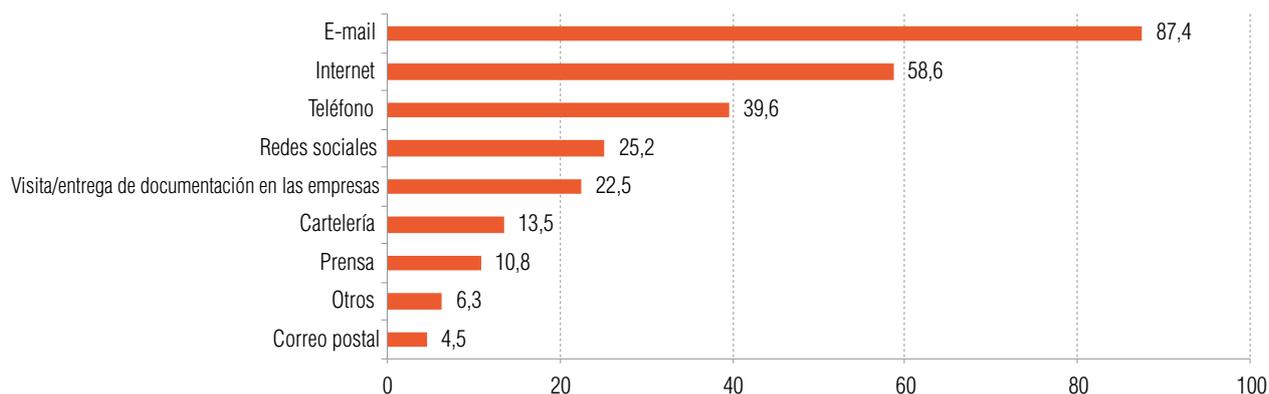
### Procedimientos empleados por las entidades para el diseño del plan



### Dificultades para la difusión de los planes



### Herramientas utilizadas por las entidades para la difusión de los planes



FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS

### 7.3. Valoración de los procesos de gestión

Las entidades beneficiarias y formadoras han valorado favorablemente la gestión operativa de la Fundación Tripartita en relación con las convocatorias evaluadas, en una proporción cercana al 75%.

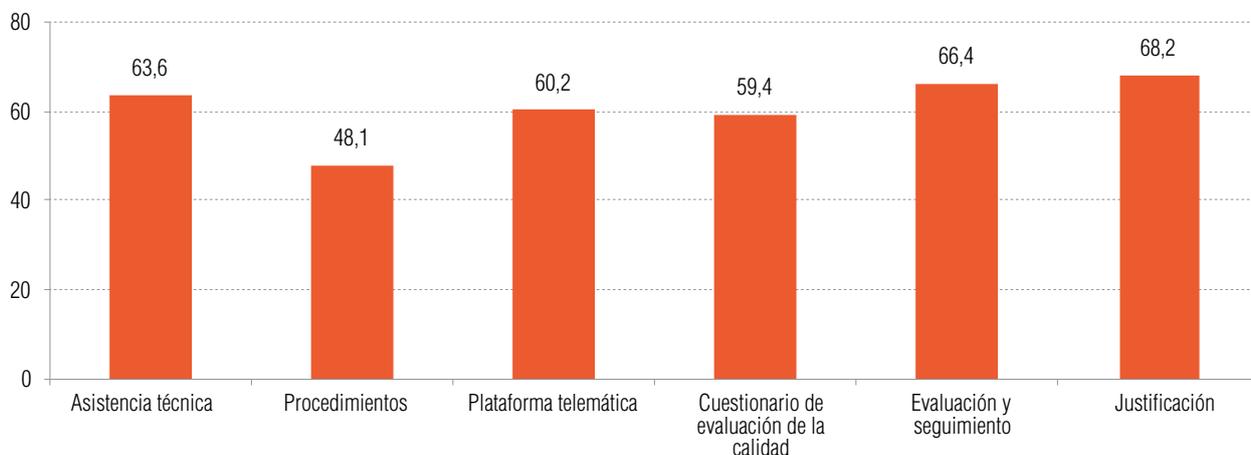
Aun cuando con matizaciones, las valoraciones de diversos aspectos operativos (asistencia técnica, plataforma telemática,...) son mayoritariamente favorables. Los aspectos mejor valorados son los trámites referidos a la justificación de los planes subvencionados, seguido de las actuaciones de evaluación, seguimiento y control, la atención recibida en las asistencias técnicas y la plataforma telemática.

Como aspectos mejorables destacan principalmente la ambigüedad en las interpretaciones de las normas de la convocatoria y la falta de coherencia de los criterios, así como la complejidad/rigidez procedimental (burocracia excesiva).

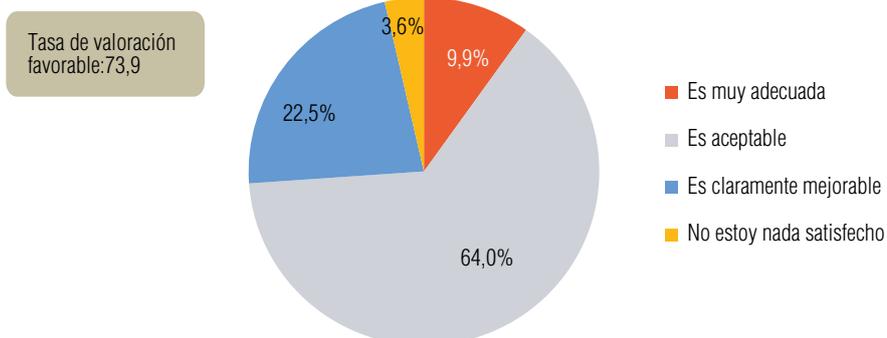
El ámbito que concentra las críticas recogidas no es propiamente el de la gestión sino el de la temporalidad de las convocatorias y su concepción: la ausencia de regularidad en las convocatorias, los plazos o calendario de las mismas concentran la mirada negativa con rotundidad (tasas de valoración favorable sólo del 26,4%). Y junto a este aspecto, los módulos económicos máximos de coste/hora participante, los criterios de valoración técnica de las convocatorias, y el peso de la participación del colectivo de desempleados (que presentarían igualmente tasas de insatisfacción mayoritarias).

## FICHA 25. VALORACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN

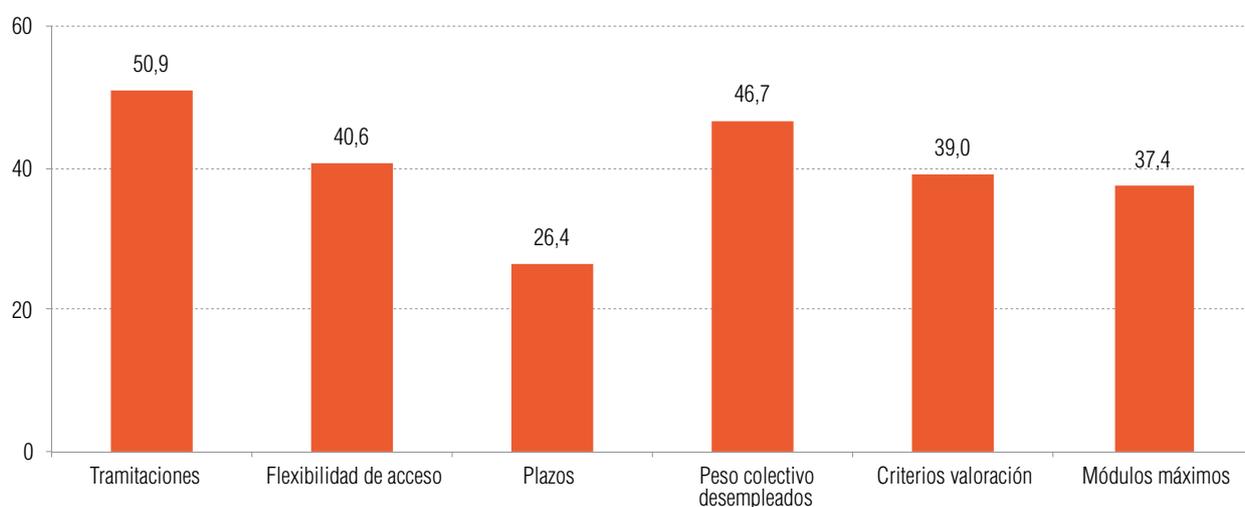
### Tasa de valoración favorable de los aspectos operativos de la gestión de los planes de formación



### Valoraciones de la Fundación Tripartita en relación a procesos de gestión



### Tasa de valoración favorable de los aspectos referidos a las convocatorias de planes de oferta estatal (2010 y 2011) y Programa específico de jóvenes



FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS

## 7.4. La calidad de la formación

En la evaluación se ha incluido el análisis de diversos elementos que contribuyen a la calidad de la formación. En este apartado se sintetizan los resultados de algunos factores que inciden en la misma.

Así, la mitad de las entidades consideran que la oferta incluye suficientes acciones formativas específicas –frente a la frecuente caracterización de la formación de oferta como una formación excesivamente genérica -. A pesar de ello, se identifican algunas necesidades de mejora en este ámbito (sobre todo por parte de los centros de formación), apuntándose como dificultades para un mayor desarrollo de la formación específica el alto coste de la formación, la necesidad de mayores inversiones en infraestructuras, etc.

A juicio de las entidades, el factor que incide en mayor medida en la calidad está relacionado con las habilidades y competencias del formador, elemento apuntado por algo más del 90% de las entidades participantes. Otros factores

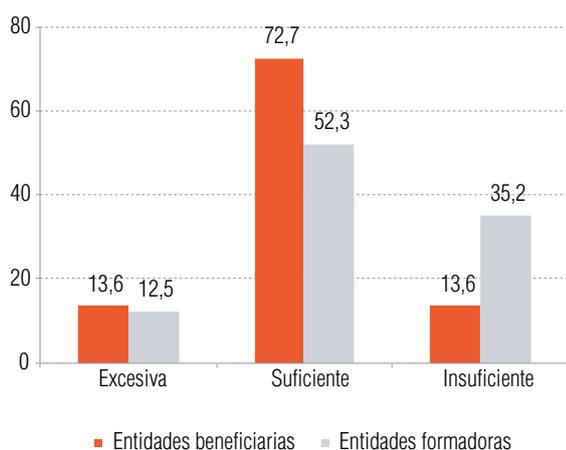
tienen que ver más con la vertiente didáctico-pedagógica, concretamente con el diseño y elaboración de los contenidos formativos y los métodos pedagógicos empleados. Las modalidades de impartición de las acciones y la duración son aspectos que tienen un menor grado de incidencia en la calidad.

Sobre este último aspecto, las modalidades de formación, se ha solicitado también a las entidades que identifiquen ventajas e inconvenientes de la formación no presencial respecto a la presencial. La única cuestión en la que la modalidad de teleformación es considerada en desventaja por una proporción relevante de entidades (particularmente formadoras, entre las que alcanza casi el 50%) es en cuanto a su efectividad pedagógica.

Las principales barreras a la hora de implementar esta formación tienen que ver con la escasez de competencias tecnológicas por parte de algunos colectivos y la existencia de ciertos contenidos formativos que, a juicio de las entidades consultadas, no son susceptibles de impartirse en esta modalidad.

## FICHA 26. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN

**Valoración del peso relativo de la formación específica en los planes de formación**



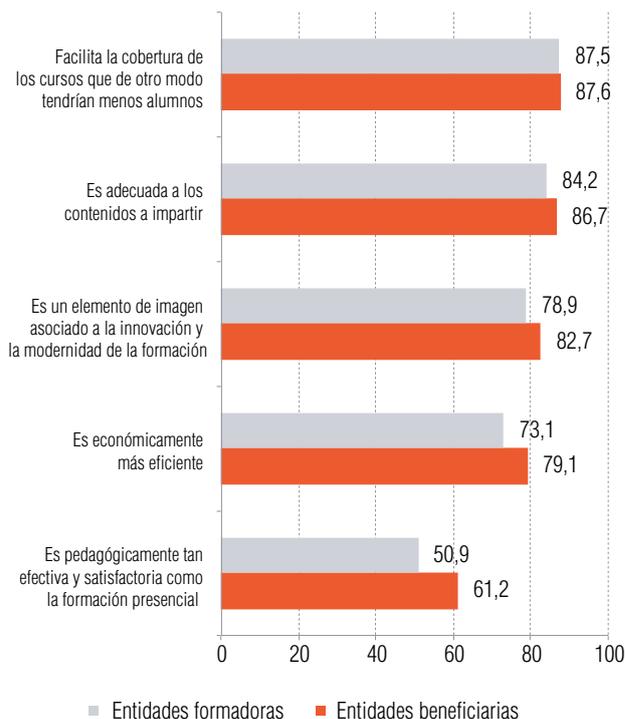
**Grado de incidencia de la reducción presupuestaria en el sistema de formación de oferta**



**Elementos que influyen en la calidad de la formación**



**Valoración favorable de la formación de modalidad teleformación**



FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS Y FORMADORAS

## 7.5. Adecuación e impacto de la formación

La consulta realizada a las entidades beneficiarias y formadoras sobre la utilidad de la formación impartida en las convocatorias ofrece una imagen entre positiva y muy positiva en todos los aspectos consultados: desde los efectos en la empleabilidad de las personas formadas hasta la competitividad de las empresas o la mejora de las competencias, la mayoría de los elementos analizados reciben valoraciones positivas o muy positivas que alcanzan al 80 o 90% de las respuestas.

Por lo que respecta a la adecuación de la formación al tejido productivo y a los cambios e innovaciones se mantiene esta tónica positiva. Las entidades solicitantes valoran favorablemente esta adecuación por encima del 75%;

proporción ligeramente superior a la de los centros de formación (65,5%).

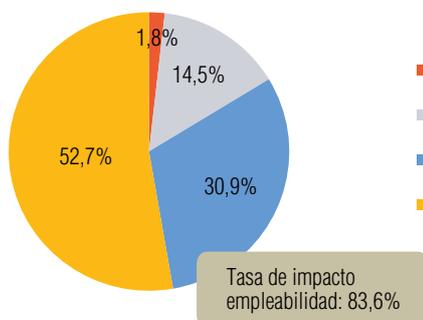
Merece una especial reseña esta valoración en el caso de la formación vinculada a los Certificados de Profesionalidad: por un lado las valoraciones por tipos de agentes se invierten, siendo más positivas las de los centros formativos; por otro, para las entidades beneficiarias esta valoración favorable solo supera ligeramente el 50%.

Este hecho pone de manifiesto que los agentes sociales mantienen claras reservas sobre la pertinencia de estas formaciones prolongadas dirigidas al colectivo de ocupados (contrariamente a los centros de formación que las perciben como atractivas); y no dejan de ser una llamada de atención sobre la fórmula de inclusión de esta formación en la formación de oferta.

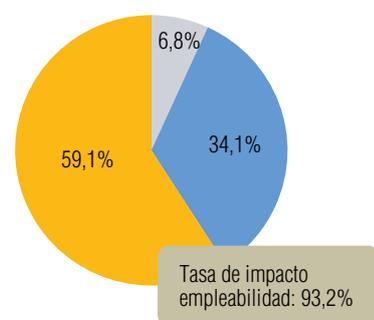
### FICHA 27. ADECUACIÓN E IMPACTO DE LA FORMACIÓN

#### Impacto de la formación en la empleabilidad

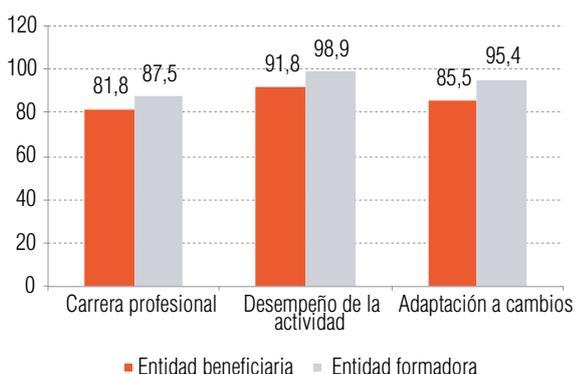
##### Entidades beneficiarias



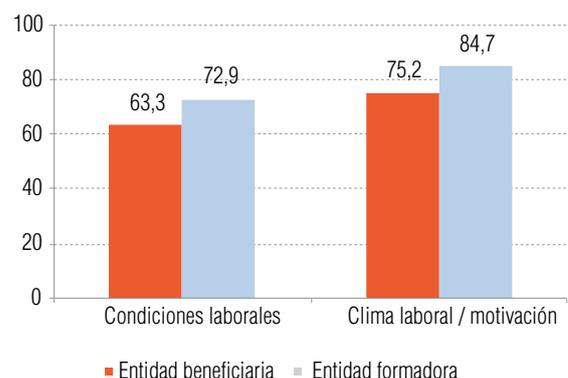
##### Entidades formadoras



#### Tasa de incidencia en el impacto de la formación en la carrera profesional y la mejora de las competencias



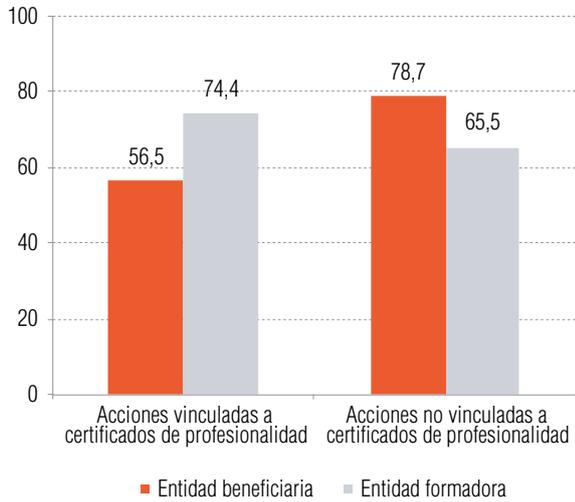
#### Tasa de incidencia en el impacto de la formación en la situación laboral de las personas formadas



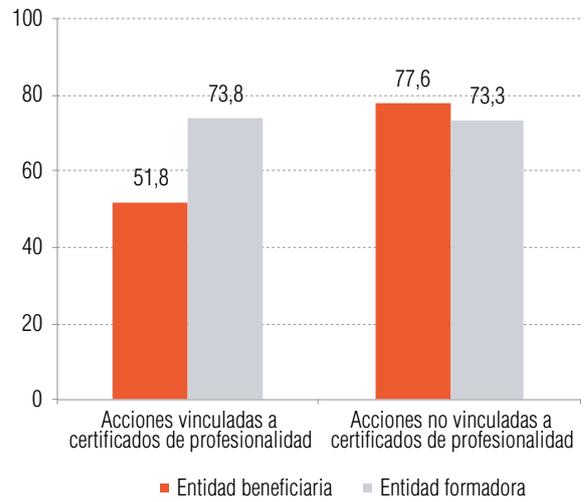
FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS Y FORMADORAS

FICHA 27 (cont.). ADECUACIÓN E IMPACTO DE LA FORMACIÓN

Tasa de adecuación de la formación a la cualificación demandada por el tejido productivo

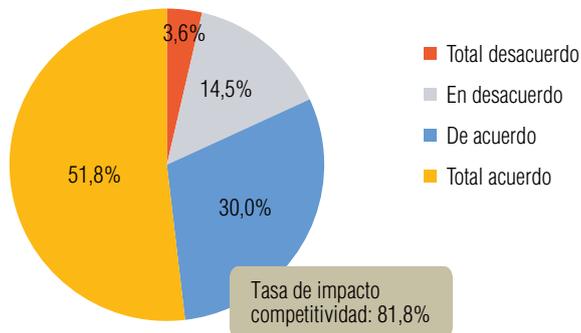


Tasa de adecuación de la formación a la cambios/innovaciones

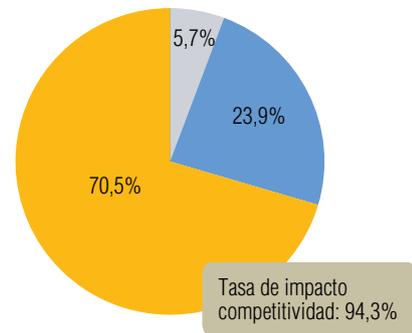


Impacto de la formación en la mejora de la competitividad de las empresas

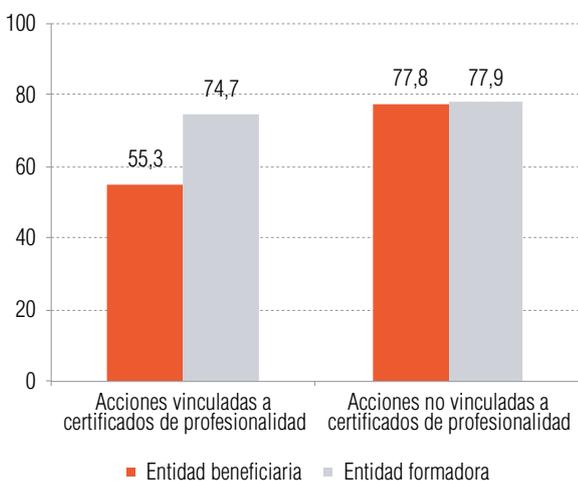
Entidades beneficiarias



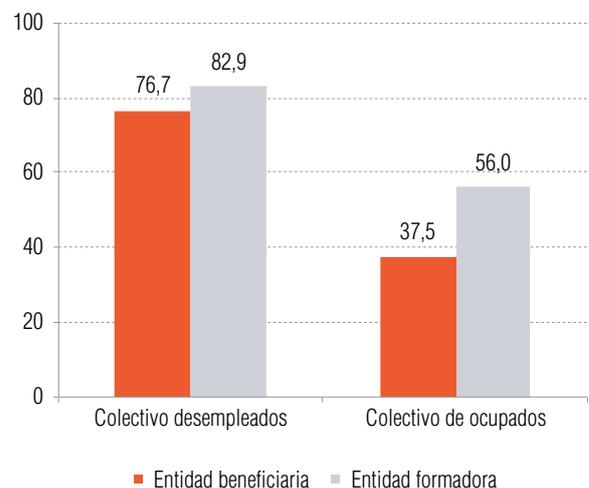
Entidades formadoras



Tasa de adecuación de la formación en la mejora de la competitividad en las empresas



Tasa de adecuación de los Certificados de Profesionalidad al sistema de formación de oferta



FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS Y FORMADORAS

## 7.6. Programa de jóvenes y prácticas profesionales no laborales

Las entidades valoran muy positivamente la puesta en marcha del Programa específico de jóvenes en 2011, y otorgan puntuaciones superiores a 3 puntos a la importancia de su desarrollo, en una escala de puntuación de 1 (poco necesario) a 4 (muy necesario). A juicio de las entidades, este programa contribuye especialmente a adecuar la cualificación de los jóvenes a los requisitos del mercado de trabajo y a favorecer sus posibilidades de inserción laboral.

El porcentaje de entidades beneficiarias y formadoras que realiza una valoración global de las prácticas profesionales no laborales, como muy satisfactoria o aceptable supera el 85% en el caso de las entidades beneficiarias y el 95% en las entidades impartidoras. No obstante, se apuntan una serie de aspectos de mejora de índole operativa relacionados con el proceso de su gestión y organización.

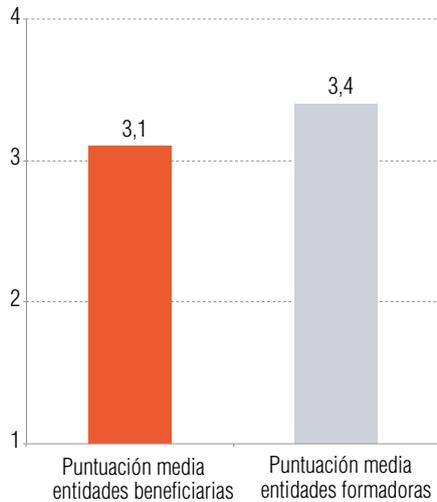
Las redes de colaboración y los contactos directos con empresas del entorno son piezas clave en el proceso de

captación de organizaciones en las que el alumnado pueda realizar las prácticas. El contexto de la crisis es un factor apuntado por las entidades que dificulta el proceso de captación de las prácticas, a pesar de lo cual, en sus valoraciones globales no parecen apreciar dificultades muy graves. En este sentido, las puntuaciones medias obtenidas en la valoración de diversos aspectos no superan en ningún caso los 3 puntos, en una escala de puntuación en la que 1 señalaría dificultad muy baja y 4 muy alta.

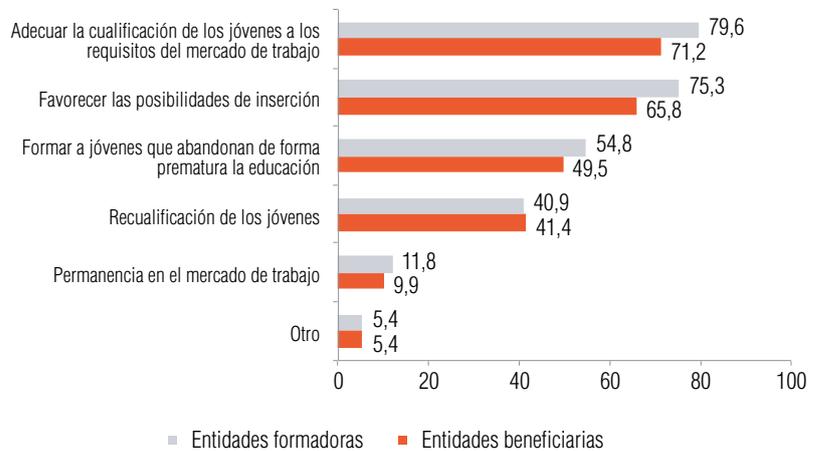
Entre los aspectos que las entidades señalan como más difíciles en el proceso se encuentran la búsqueda y captación de empresas donde realizar las prácticas y lograr su implicación en el proceso formativo. Los formadores de este programa que participaron en la evaluación en un grupo de trabajo destacaron igualmente los problemas de lograr compromisos con las empresas en estos momentos de crisis, y en particular señalaron tanto que el número de horas de prácticas era excesivamente reducido como que en la convocatoria 2013 el requisito de compromiso de contratación "hace prácticamente inviable la implicación de las empresas en el programa".

## FICHA 28. PROGRAMA DE JÓVENES Y PRÁCTICAS LABORALES

### Importancia del Programa específico de jóvenes

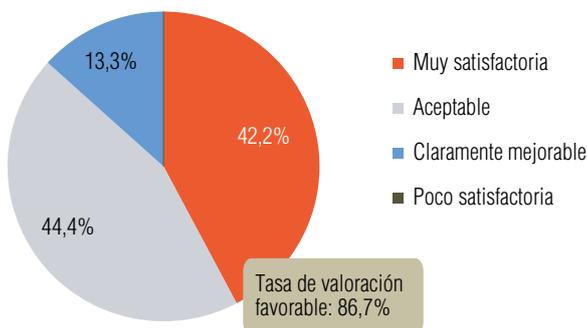


### Contribución del Programa de jóvenes

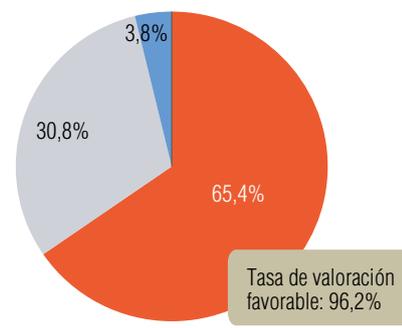


### Valoración global de las prácticas laborales no remuneradas

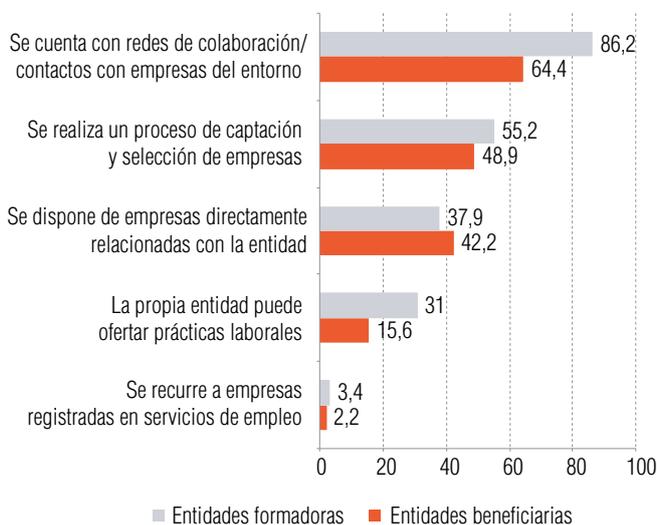
#### Entidades beneficiarias



#### Entidades formadoras



### Procesos para la identificación de prácticas laborales



### Grado de dificultad en el proceso de organización/implementación de las prácticas laborales



FUENTE: ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS Y FORMADORAS



**EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS CONVOCATORIAS  
2010 Y 2011 DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN  
DE PLANES, DE ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE  
A TRABAJADORES OCUPADOS, Y LA CONVOCATORIA 2011 DE  
SUBVENCIONES AL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES EN EL  
MARCO DE LA INICIATIVA DE OFERTA**

# CAPÍTULO 8

## Conclusiones

- 8.1.- El contexto de la evaluación: cuestiones de fondo condicionantes
- 8.2.- El alcance y cobertura de las convocatorias evaluadas
- 8.3.- La calidad de la formación impartida y su adecuación a las necesidades de empresas y trabajadores
- 8.4.- El impacto de la formación
- 8.5.- Actores y roles en el modelo
- 8.6.- Los Certificados de Profesionalidad y las modalidades de formación
- 8.7.- La importancia del programa específico de jóvenes en la formación para el empleo

### 8.1. El contexto de la evaluación: cuestiones de fondo condicionantes

La evaluación de las convocatorias de oferta 2010-2011 se realiza a caballo entre los años 2013 y 2014. El retraso habitual en la realización de las evaluaciones de esta formación -ilustrativo en sí mismo de los problemas a los que debe hacer frente el sistema- asociado, en gran medida, a las dificultades de cierre de la justificación de las convocatorias<sup>22</sup>, genera algunos problemas en la evaluación.

El primero de ellos es que la valoración de los participantes en la formación se realiza transcurrido un tiempo excesivo: en algunos casos, particularmente cuando la formación ha sido más corta, afecta a la precisión de las citadas valoraciones (efecto de recuerdo difuso).

El segundo lugar, que tras las convocatorias evaluadas (2010 y 2011), el sistema ha introducido modificaciones, algunas de ellas importantes, y por ello las consideraciones de los actores hacen referencia no tanto a la situación registrada en el período evaluado propiamente, sino a la situación actual o más reciente (convocatorias 2012 y 2013) y a las expectativas de futuro.

Por otra parte, la evolución de los fondos financieros asociados a la formación de oferta estatal inicia un descenso significativo entre 2010 y 2011 (-18%); y se desploma en 2012 (-40% respecto a 2011). El escenario resultante supone una reducción, en tan sólo dos años, de más del 63% de las dotaciones presupuestarias manejadas en esta línea de convocatorias (pasan de algo más de 622 millones de euros a menos de 228).

Esta radical reducción, en parte propiciada por el propio descenso de las cotizaciones, se acompaña de un importante refuerzo de uso de la financiación en el ámbito de las políticas activas, que desata la discusión en torno al uso finalista de las cotizaciones de formación; hasta radicalizar posturas y focalizar buena parte del actual debate sobre el modelo.

En esa misma línea, la presión que genera la crisis en el mercado de trabajo y su transferencia a las convocatorias en términos de colectivo prioritario, traslada importantes colectivos de desempleados a una oferta esencialmente diseñada para empleados (16,8% de los participantes en 2010 y 27,3% en 2011); circunstancia que se percibe en algunos casos como un cierto factor de desnaturalización de las convocatorias, y que agrava la ya menguada dotación presupuestaria del capítulo de oferta para ocupados.

Adicionalmente, la evaluación se realiza en un momento en el que el Subsistema de la Formación para el Empleo se encuentra en revisión y, las cuestiones a debate superan los habituales movimientos de adaptación o mejora; es decir, la necesidad de dotarse de unos nuevos Acuerdos coincide en el tiempo con la crisis y el cuestionamiento global del modelo.

Los cuestionamientos en este sentido son diversos: los casos de irregularidades que han salido a la luz y han contribuido a generalizar las sospechas de fraude de esta línea de formación, las dudas que se plantean en los medios respecto a su eficacia..., no son elementos neutros para la propia evaluación. Muy al contrario, han conllevado que las aportaciones de los actores en el marco de la evaluación se caractericen, más allá de las diferenciaciones entre unos y otros, por dos aspectos básicos compartidos: la cohesión de los agentes participantes - organizaciones sindicales y empresariales solicitantes, entidades formadoras...- en torno a la defensa de las características básicas de un modelo que se percibe amenazado, y las dificultades para anticipar el futuro desarrollo de esta formación, en un momento que se considera de gran incertidumbre.

Así pues, el desfase temporal con el que se plantea el proyecto de evaluación y las excepcionales condiciones que se concitan, provocan que una evaluación, rigurosa pero concebida para dar respuesta a una dinámica de seguimiento periódico y perfeccionamiento progresivo, se adentre igualmente en torno a la reflexión sobre elementos que le superan temporalmente y para los que no ha sido propiamente diseñada.

**22.** Paso previo para poder afrontar la evaluación a partir de informaciones o datos (sobre financiación, costes, participantes...) que puedan considerarse definitivos.

### 8.2. El alcance y cobertura de las convocatorias evaluadas

Las convocatorias de oferta de ámbito estatal de 2010 y 2011 han facilitado la formación de 789.553 y 579.324 participantes respectivamente, lo que supone aproximadamente la mitad de los participantes en formación de oferta en España en esos dos años (incluyendo las convocatorias autonómicas); y 18,3% y 13,9% del total de participantes en formación dirigida prioritariamente a ocupados en España en 2010 y 2011 respectivamente.

Esos volúmenes de participantes en la formación de oferta estatal ilustran el máximo histórico alcanzado en 2010 y la reducción, importante pero todavía limitada, registrada en 2011: en torno al 26,6% de caída global. Proporción relativamente similar en los planes sectoriales, intersectoriales y de economía social (-27,1%, -26,7%, -28,5%) y mucho menor (-3,5%) en el caso de los planes de trabajadores autónomos.

Si el análisis se amplía a 2012, se observa que la formación de oferta estatal se desploma, y supone únicamente el 6,7% de todos los participantes en formación prioritaria para trabajadores. Es decir, que se trata de una formación que vive, desde 2010, un marcado proceso de declive, en contraposición al ascenso continuado de la formación de demanda y al desarrollo de las políticas activas en los últimos años. En términos de cobertura, esas participaciones representan el 3,1% de los trabajadores en 2010 y el 2,4% en 2011.

Por su parte, el Programa específico de jóvenes, iniciado en 2011, formó a cerca de treinta y tres mil desempleados menores de 30 años en su primera edición. La reducción en 2012, siendo importante -15%- ha sido mucho menor que la registrada en las convocatorias dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados, situando la cobertura en el 3,4% respecto a los desempleados de ese segmento de edad (paro registrado).

Estos valores sitúan la importancia de las iniciativas evaluadas en claro declive en el caso de la formación de ocupados, pero en valores todavía relevantes en cuanto a la actualización de las competencias de la población activa en su conjunto.

### 8.3. La calidad de la formación impartida y su adecuación a las necesidades de empresas y trabajadores

El enfoque de la evaluación respecto a la calidad de la formación impartida se basa en la recogida y análisis de la información, valoraciones y aportaciones de los directamente implicados en su diseño, gestión y desarrollo, así como de quienes han seguido esta formación. Esta aproximación, habitual en este tipo de evaluaciones, suele considerarse suficiente, ya que otros enfoques exigirían o bien centrar el análisis en cuestiones más focalizadas y concretas, o bien contar con recursos muy superiores (económicos y de tiempo). La misma ofrece dos lecturas diferenciadas según se orienten a la pertinencia o adecuación de la formación impartida a las necesidades de las empresas y los trabajadores; o a la operatividad y desarrollo de la formación impartida en sí misma.

Las valoraciones sobre la calidad operativa de la formación, proporcionadas por los principales actores (entidades beneficiarias, agentes sociales, entidades formadoras...) y por los beneficiarios finales de la formación (trabajadores y desempleados formados) son claramente favorables.

Los participantes valoran mayoritariamente (entre el 88% y el 95%) como buenos o muy buenos aspectos como la organización de los cursos, los contenidos, los materiales, las instalaciones, los docentes o la duración de los cursos.

Las entidades beneficiarias y los agentes sociales, por su parte, también han valorado positivamente la calidad de la formación impartida, a pesar de que alertan sobre la potencial incidencia del descenso de financiación en la definición de la oferta (riesgo de deriva de la misma hacia formación más transversal y tradicional).

Esta satisfactoria lectura de calidad operativa de la impartición, encuentra su contrapunto en un aspecto fundamental en la calidad de la formación ofertada: la potencial adecuación de los contenidos de la formación a las necesidades de las empresas y del empleo.

En este punto, los Planes de Referencia Sectoriales (la formación sectorial supone el 85% del total de las convocatorias), que se constituyen como referente teórico para el

## 8. CONCLUSIONES

desarrollo de la formación de oferta, presentan carencias tanto en los procesos de trabajo para su elaboración como en cuanto a su resultado final.

En un marco de alta fragmentación de Comisiones Paritarias, marcado por la heterogeneidad de comportamientos y planteamientos, se constata la ausencia de patrones compartidos y rigurosos para el abordaje del análisis y para la asignación de prioridades desde una lógica homogénea de producto y de calidad; así como la falta de protocolos o procedimientos sistemáticos y roles de orientación y supervisión técnica o administrativa. Este escenario se materializa en un proceso de trabajo en el que, en buena parte de los casos, no se dedica ni tiempo ni recursos suficientes para su desarrollo, definiendo orientaciones genéricas (denominación de las acciones y prioridad).

Por su parte, los planes de formación que presentan las entidades solicitantes, en un marco progresivamente abierto de competencia competitiva, corren el riesgo de tender a optimizar formalmente los requisitos de valoración de las convocatorias en detrimento de planteamientos de pertinencia formativa más profundos (circunstancia que acentúa más aún el rol estratégico orientador de los propios Planes de Referencia Sectorial). Por todo ello, parece evidente que en el modelo en su conjunto, hay claros espacios para la mejora en cuanto a la definición de los contenidos formativos, y por tanto, de su calidad, ya desde el propio diseño de la formación.

### 8.4. El impacto de la formación

Los cuestionarios cumplimentados por los participantes en las convocatorias 2010-2011 muestran (como vienen haciéndolo en los últimos años evaluados), que quienes participan en la formación de oferta se encuentran satisfechos con las diferentes cuestiones relativas a sus efectos positivos en el empleo (mejora de la empleabilidad, desarrollo profesional, etc.).

En este sentido, conviene diferenciar claramente los potenciales resultados de la formación destinada prioritariamente a los ocupados de la desarrollada en el Programa específico de jóvenes.

En los Planes sectoriales, intersectoriales, de autónomos y de economía social, independientemente de que los par-

ticipantes sean ocupados o desempleados, la formación busca sobre todo la actualización de las competencias para un mejor desempeño profesional (y a través de este, de una mejora de la competitividad de las empresas de los participantes); o en su caso, ofrecer oportunidades para mejorar la empleabilidad de los mismos. Raramente se persigue cualificar para un puesto de trabajo: ni la duración media, ni el diseño de la formación están previstos para este fin.

Solo en el Programa específico de jóvenes, dirigido esencialmente a desempleados, el objetivo principal de la formación es facilitar la obtención de un empleo.

En cualquier caso, tanto en un tipo de convocatorias como en otro, los resultados, atendiendo a las valoraciones de los participantes pueden calificarse como positivos o muy positivos.

En las convocatorias de oferta 2010 y 2011: las tasas de aprendizaje que manifiestan los participantes (porcentaje que declara utilizar en el empleo los conocimientos adquiridos en la formación) ascienden al 83% y 70% respectivamente; y casi un tercio, señala un grado alto de utilización. En consecuencia, cabe concluir que la utilidad de la formación es elevada. Para un 59% le ha ayudado a progresar en su carrera profesional, y para el 40,6% ha contribuido a mantener su empleo.

Solo en el caso de los efectos en la mejora de las condiciones laborales, su impacto es reducido, particularmente en la mejora de los niveles salariales (19,8%); aunque es razonable pensar que unos cursos de una duración media de 80 horas, que se siguen muchas veces por iniciativa exclusiva del trabajador y sin la intervención de la empresa, no estén principalmente diseñados para este fin, y menos en las circunstancias económicas actuales.

En el caso de los desempleados, que participaron principalmente en la convocatoria de 2011 (en 2010 conformaban un colectivo más reducido), el 68,1% ha encontrado algún empleo tras la formación (debe tenerse en cuenta el lapso de tiempo desde su realización hasta el momento de la encuesta, cerca de 2 años de media), y el 61% se encuentra actualmente trabajando. Adicionalmente, entre quienes encontraron empleo, el 30% lo ha hecho en actividades relacionadas con el curso.

## 8. CONCLUSIONES

Respecto al Programa específico de jóvenes, los resultados en cuanto a inserción laboral<sup>23</sup> cabe calificarlos igualmente como positivos<sup>24</sup>: así, en el momento de realización de la encuesta (primer trimestre de 2014), se encuentran trabajando el 35,3% de los participantes. Igualmente han conseguido empleo en algún momento desde la realización de la formación, el 62,4% de los participantes.

Es decir, que los resultados de la evaluación respecto a la eficacia de la formación financiada en las convocatorias muestran un impacto positivo en la mejora de las competencias y desempeño profesional de los trabajadores ocupados (valoración subjetiva) y unos efectos entre positivos y muy positivos en relación con la inserción laboral de los desempleados<sup>25</sup>.

Estos favorables resultados por parte de los beneficiarios -tanto en términos de impacto como de calidad operativa de la formación antes descrita- deben en todo caso ser sometidos a un doble contraste de prudencia valorativa: las posibles críticas metodológicas a las formas de valoración subjetiva y las sobrevaloraciones que asocian; y la contraria percepción social sobre la Formación para el Empleo en España, y en particular la de esta formación de oferta, sobre la que se ha extendido un estado de opinión negativo.

El primer elemento de contraste o prudencia respecto a la favorable lectura que ofrecen los participantes es de carácter metodológico. La valoración de la eficacia de la formación debe asociarse de forma central a la mejora de las competencias y desarrollo de los trabajadores y a través de ésta a la competitividad de las empresas.

En este sentido, la valoración subjetiva de los participantes, tiende a introducir un sesgo positivo, que ha sido contrastado en diferentes entornos formativos y geográficos y que debe ser tenido en cuenta. Quienes participan en la

formación, suelen valorarla positivamente salvo que se produzcan situaciones claramente negativas –docentes marcadamente inadecuados, falta de definición de los contenidos de la formación, instalaciones deficientes...-. Al margen de este enfoque, la valoración de la transferencia de la formación al puesto de trabajo, el análisis de la adquisición o refuerzo de competencias, etc. requieren de ciertos procesos que no se pueden desarrollar en el contexto de una evaluación periódica de la convocatoria (intervenciones puntuales); y reclaman procesos de evaluación específicos.

El segundo elemento de contraste se relaciona inevitablemente con la imagen asociada a los casos de fraude. En los últimos tiempos, y afectando a diferentes tipologías de agentes sociales y territorios –incluyendo algunas entidades que han participado en formación subvencionada en las convocatorias objeto de evaluación- se han detectado casos en los que la formación se ha subvencionado y no se ha impartido, llevando a amplias capas sociales la idea de una falta total de controles en este ámbito. Esta idea, sin embargo, se corresponde difícilmente con unos procedimientos establecidos con rigor y que las entidades perciben como “engorrosos, excesivos, extremadamente administrativistas, asentados en el principio de desconfianza” y hasta “policiales”.

Cabe señalar al respecto que la normativa resulta muy rigurosa pero muy garantista para el solicitante. Por ello, el sistema de gestión y, en particular sus dilatados procesos de justificación, juegan a favor de la excepción; es decir, de quienes están dispuestos a recibir la subvención -que se otorga una vez concedida- y arriesgarse a que, transcurrido un tiempo frecuentemente amplio, se constate su mala praxis y se les reclame total o parcialmente su devolución; mientras que resulta muy farragoso para quienes desarrollan la formación adecuadamente desde criterios de seriedad y rigor.

**23.** En todos los casos, las cuestiones sobre inserción laboral hacen referencia a la situación de empleo o desempleo, pero no se conocen las características de ese empleo (duración, condiciones...).

**24.** De acuerdo con el Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo de 2010, el 46% de los desempleados formados habían logrado un empleo en los 6 meses posteriores a la formación (en la encuesta, y referido a los 12 meses, este porcentaje era del 37,5%), y se hace referencia a tasas de inserción del 36,4% en los programas del FSE de 2000-2006.

**25.** La aceptación general, en las evaluaciones de este tipo, de la consecución de algún contrato de trabajo como éxito, en parámetros similares a otras actuaciones formativas, deja fuera del análisis una verdadera valoración de impacto de la formación, que tenga en cuenta el “diferencial” que la formación ha supuesto para los formados frente a quienes no han seguido una formación de este tipo.

### 8.5. Actores y roles en el modelo

Más allá de los cambios presupuestarios registrados, el período evaluado, y en particular los años posteriores, se han caracterizado por un mayor protagonismo de la administración en el modelo, y una menor participación de los agentes sociales en el mismo: desde la inclusión de nuevos criterios de valoración en las convocatorias o la definición de acciones específicas y relacionadas... hasta la apertura de las convocatorias a otras entidades (fundaciones en la convocatoria de 2011, entidades formadoras actualmente).

En términos dinámicos, podría señalarse que la formación de oferta estatal ha ido encauzándose hacia unos criterios que la administración valora como de racionalización y control, y los agentes sociales de deslegitimación de su papel y de "racionalidad teórica", alejada de la realidad empresarial y económica.

Las transformaciones asociadas a los criterios de valoración, gastos de gestión, y la concurrencia competitiva han introducido una cierta tensión en las formas de funcionamiento y el control de costes, que ha posibilitado que la reducción de participantes sea menor que proporcional a la bajada presupuestaria registrada (2010-2011); y que, en consecuencia, se trabaje de una forma más eficiente y controlada. Esta tensión, sin embargo, ha introducido igualmente, ciertos efectos perversos, entre otros, el riesgo de expulsión de las formaciones más costosas y de los agentes que las desarrollan, con todo lo que ello conlleva; aspecto que sería necesario vigilar y ajustar.

La apertura del modelo a otros actores -formadores- ha venido a oxigenar una dinámica no sólo cuestionada en términos de "simultanear los roles de juez y parte"; sino generadora de un entramado de agentes intervinientes interconectados, no siempre transparente, que la evaluación ha percibido en términos de solapes, cruces y duplicidades por las propias características de las organizaciones que les dan soporte (en algunos casos debido a relaciones naturales inter-entidades, federaciones...). Es decir, más allá de lo que señalan las cifras derivadas del análisis de las bases de datos (222 entidades beneficiarias diferentes; más de 100 comisiones paritarias sectoriales...), la experiencia de la evaluación apuntaría a que en realidad son bastantes menos las personas que realizan la gestión de estos planes, la representación en paritarias etc. y que son los agentes clave en el desarrollo de la formación de oferta.

### 8.6. Los certificados de profesionalidad y las modalidades de formación

El sistema ha venido priorizando en los últimos años el desarrollo de una formación que facilite una cualificación acreditable a quienes participan en ella. Muchos son los motivos para impulsar un enfoque de este tipo: desde la necesidad de elevar el nivel de cualificación de la población activa en un contexto económico que requiere (y va a requerir en el futuro) trabajadores con niveles de competencia superiores; hasta el intento de prestigiar la formación y motivar a los participantes, ofreciendo una formación acreditable, que pueda ser utilizada en diferentes contextos laborales y geográficos; pasando por la formalización y rigor a la que obliga el hecho de ofrecer sistematización y pautas estandarizadas en el marco de un catálogo estable.

Así, si en 2010 los participantes en acciones ligadas a los Certificados de Profesionalidad suponían menos del 1% del total, en 2011 esta proporción se elevó al 2,6%. En 2012, aunque no existen aún datos de participación, la asignación presupuestaria para acciones de este tipo asciende al 20% (en el Programa de jóvenes, el 30% del total participó en acciones de este tipo).

Si en la formación de desempleados, el objetivo de incrementar la utilización de los Certificados de Profesionalidad parece una apuesta estratégica clara, de elevación de los niveles de cualificación<sup>26</sup> y de contribución a los objetivos de aprendizaje a lo largo de la vida, su empleo en la formación de trabajadores resulta más controvertido.

Aunque se trata de una apuesta estratégica para dotar de certificación a la formación, su utilización presenta inconvenientes para los participantes ocupados debido al largo plazo para su obtención y a que cuando estos superan las 90 horas se dividen en unidades formativas que deben ser cursadas de forma consecutiva para dar derecho a la certificación, lo que hace más compleja su realización.

En este sentido, las expectativas que despierta esta línea de trabajo están sujetas a una doble incertidumbre, por un lado la aceptación del mercado de trabajo de los Certificados de Profesionalidad, y por otro las posibilidades que presentará la formación on line para reducir las dificultades

**26.** Aunque los tamaños muestrales no permiten extraer conclusiones con rigor estadístico sobre este aspecto, no se han obtenido ratios de inserción laboral superiores entre los jóvenes que siguieron acciones vinculadas a los Certificados de Profesionalidad en 2011.

## 8. CONCLUSIONES

de tiempo disponible de los trabajadores (evitando desplazamientos a los centros, flexibilizando los ritmos de aprendizaje...).

Al respecto, el diseño teórico del modelo apunta a que los Certificados de Profesionalidad pueden acreditarse también desde la experiencia, abriendo una puerta de gran interés para profesionales que, tras desempeñar actividades ligadas a los Certificados, pueden acreditar las competencias sin necesidad de seguir un itinerario formativo o reducir éste a aquellas unidades que no hayan conseguido acreditar.

Este modelo de acreditación de la experiencia, de gran interés y que ha creado muchas expectativas, está teniendo en la práctica un desarrollo muy limitado (y dispar a nivel de sectores y ocupaciones), por lo que su optimización requiere de un impulso decidido de las administraciones y de un importante nivel de coordinación (las convocatorias de acreditación las desarrollan las comunidades autónomas), condiciones que hasta el momento no se han producido.

Por último hay que señalar que algunos testimonios recogidos<sup>27</sup> apuntan al hecho de que preservar los Certificados de Profesionalidad como el elemento noble de la formación profesional para el empleo, requerirá gestionar con rigor y control los procesos de evaluación de la vía formativa (no solo los procedimientos de acreditación de la experiencia); aspecto crucial para la credibilidad última de los certificados en el mercado de trabajo.

Respecto a las modalidades de impartición de la formación de las convocatorias evaluadas, el auge de las modalidades no presenciales ha seguido su curso que, previsiblemente, tiene aún recorrido. Aun cuando la modalidad presencial continúa contando con un segmento sustancial de participantes (en torno al 40% en las dos convocatorias, que alcanzaría en torno al 50% al incluir las mixtas (con parte presencial y parte no presencial), la notable diferencia en la duración media entre modalidades (36 horas las presenciales frente a 117 las de teleformación) hace que en el período analizado las horas de teleformación superen las horas de formación presencial.

La valoración que cabe hacer respecto a este fenómeno es que, por un lado, refleja una tendencia imparable en la sociedad (la teleformación es y va a ser en mayor medida una herramienta muy potente y positiva para la formación), pero no exenta de riesgos asociados a un uso ineficiente y a la todavía insuficiencia de los hábitos y procesos de control (especialmente en estos años en que aún es una modalidad joven, en los que su consolidación y estabilización está aún por definir), como se ha demostrado recientemente<sup>28</sup>. Al respecto hay que apuntar que la prolongación de la duración de las acciones en teleformación, según reconocen algunas entidades beneficiarias, encubre también parcialmente el interés por mantener o incrementar su coste.

De hecho, en términos de coste unitario resultante por alumno, la modalidad de teleformación resulta notablemente más cara que la presencial en las convocatorias evaluadas (399,23 € en la formación presencial y 619,01 euros en teleformación por cada participante formado); circunstancia que convendría analizar en detalle para validar su pertinencia y justificación.

### 8.7. La importancia del programa específico de jóvenes en la formación para el empleo

En términos cuantitativos, atendiendo al número de personas formadas, el Programa específico de jóvenes no supone una novedad significativa en las convocatorias de oferta estatales, ya que constituyen únicamente el 2,4% del total de participantes en las convocatorias evaluadas (el 5,8% de los participantes en 2011). Su impacto en términos económicos es algo superior, en torno al 12% de ambas convocatorias, debido a la diferente naturaleza de la formación financiada en este programa (más cualificante, de mayor duración, con mayor incidencia de los Certificados de Profesionalidad...), pero sigue siendo limitado.

Se ha señalado ya que el programa, en 2011, ofreció cobertura formativa a en torno al 2% o al 3,4% de los desem-

<sup>27</sup> Que han señalado, por ejemplo, el elevado porcentaje de "aptos" en la formación asociada a los Certificados de Profesionalidad logrado en estas convocatorias, que se sitúa muy por encima de los resultados obtenidos en otras formaciones.

<sup>28</sup> Los últimos casos de fraude detectados corresponden precisamente a acciones de teleformación. A futuro, las posibilidades de control que se apuntan son muy exhaustivas, e incluso superiores a las asociadas a la formación presencial.

## 8. CONCLUSIONES

pleados de menos de 30 años (según se utilicen datos EPA o de paro registrado), lo que supone un alcance cuantitativo modesto pero relevante; y con unos resultados de inserción laboral similares a los registrados en otros programas de formación seguidos por el colectivo (37,5% en el primer año tras la formación).

Sin embargo, más allá de estos resultados de ejecución del programa, que cabe calificar como moderadamente positivos, las principales aportaciones de su aplicación en el marco de las convocatorias de oferta estatal tienen un carácter cualitativo.

Por un lado, introducen un nuevo “colectivo objetivo” para las entidades beneficiarias y formadoras, que les obliga a modificar notablemente sus planteamientos, desde el enfoque de captación hasta los métodos pedagógicos y la adecuación de su oferta formativa (jóvenes con baja cualificación, escasa predisposición a la formación...), cambio que, pese a presentar algunas dificultades, ha sido valorado positivamente por las entidades.

Además, en algunos casos se ha señalado que, en lo relativo a la formación asociada a los Certificados de Profesionalidad, el programa ha permitido superar la adscripción exclusiva de los mismos a las comunidades autónomas y ofrecer unas expectativas más integrales, considerándose como una oportunidad, tanto para las entidades formadoras como para los participantes.

Por último, la participación casi exclusiva de jóvenes desempleados en el programa ha obligado a las entidades beneficiarias a relacionarse con los Servicios Regionales de Empleo, y ha facilitado también su relación con entidades del tercer sector, que han apoyado en ocasiones los procesos de inserción laboral de jóvenes con especiales dificultades. La inclusión de las prácticas no laborales también ha favorecido el fortalecimiento de las relaciones de los centros formativos con las empresas. Este incremento “forzado” de las relaciones de las entidades beneficiarias y formadoras con otros agentes ha sido inicialmente valorado de forma desigual (en general, apreciando importantes dificultades en la relación con los servicios de empleo y valorando muy positivamente el apoyo de las entidades del tercer sector o la colaboración con las empresas –pese a las dificultades de su incorporación al programa–), pero los posibles efectos indirectos de estas relaciones (sinergias, fortalecimiento de relaciones de colaboración...) solo podrán ser valorados cuando el programa haya alcanzado un mayor desarrollo.

En este sentido, probablemente el Programa específico de jóvenes suponga, para la formación de oferta estatal, un reto y un revulsivo en una perspectiva de futuro en la que los límites entre los diferentes tipos de formación se diluyen, reto que, más allá de la ya señalada reclamación de mantenimiento de la financiación de la formación de los trabajadores, no parecen rechazar los agentes sociales. Valorar con mayor profundidad la efectividad e importancia del programa como instrumento para la inserción laboral de jóvenes requeriría de un análisis integral de todas las iniciativas desarrolladas en este ámbito, que superan el alcance y objetivos de esta evaluación.



**EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS CONVOCATORIAS  
2010 Y 2011 DE SUBVENCIONES PÚBLICAS PARA LA EJECUCIÓN  
DE PLANES, DE ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE  
A TRABAJADORES OCUPADOS, Y LA CONVOCATORIA 2011 DE  
SUBVENCIONES AL PROGRAMA ESPECÍFICO DE JÓVENES EN EL  
MARCO DE LA **INICIATIVA DE OFERTA****

# **ANEXO**

## La matriz de evaluación

## ACCESO, ALCANCE Y COBERTURA (I)

INDICADORES	VARIABLES	TÉCNICAS (cualitativas/cuantitativas)
<b>ENTIDADES BENEFICIARIAS</b>		
<p><b>Magnitudes globales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de entidades solicitantes (cifras absolutas y porcentaje)</li> <li>• Nº de entidades beneficiarias (cifras absolutas y porcentaje)</li> <li>• Nº de entidades colaboradoras–agrupadas (cifras absolutas y porcentaje)</li> </ul> <p><b>Tasas de variación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de variación interanual de entidades solicitantes (incremento porcentual anual entre convocatorias)</li> <li>• Tasa de variación interanual de entidades beneficiarias (incremento porcentual anual entre convocatorias)</li> </ul> <p><b>Tasas de fidelización, incorporación y abandono</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de fidelización de entidades solicitantes (porcentaje de entidades solicitantes que repiten respecto a la anterior convocatoria)</li> <li>• Tasa de abandono de entidades solicitantes (porcentaje de entidades solicitantes que no repiten respecto a la anterior convocatoria)</li> <li>• Tasa de fidelización de entidades beneficiarias</li> <li>• Tasa de abandono de entidades beneficiarias</li> </ul>	<p>Convocatoria Tipo de plan/proyecto Tipo de entidad Sector CCAA (Sede social de la entidad)</p>	<p><b>BÁSICAS O ESENCIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explotación estadística de las Bases de Datos de la Fundación Tripartita</li> <li>• Explotación y análisis de estudios e informaciones complementarias (directorios y estadísticas de fuentes secundarias)</li> <li>• Análisis normativo programático</li> </ul>
<b>CENTROS DE FORMACIÓN</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de centros de formación (cifras absolutas y porcentaje)</li> <li>• Tasa de variación interanual de centros de formación (incremento porcentual anual entre convocatorias)</li> <li>• Tasa de incorporación de nuevos centros de formación (incremento de incorporación de nuevos centros de formación entre convocatorias)</li> </ul>	<p>Convocatoria Tipo de Plan/proyecto Tipo de centro Territorio (CC.AA Sede social)</p>	<p><b>COMPLEMENTARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas en profundidad</li> <li>• Encuesta a entidades beneficiarias/formadoras</li> <li>• Delphis Comisiones Paritarias o en su caso explotación de actas/registros C.P.</li> <li>• Encuestas a participantes (muestra 1.800 trabajadores y 300 jóvenes)</li> <li>• Análisis de casos (Programa específico de jóvenes)</li> <li>• Grupo de trabajo transversal/Taller</li> </ul>
<b>EMPRESAS Y CENTROS DE PRÁCTICAS NO LABORALES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de empresas y centros de prácticas no laborales (cifras absolutas y porcentaje)</li> </ul>	<p>Convocatoria Tipo de Plan/proyecto Tipo de centro Territorio (CC.AA Sede social) Tamaño empresa</p>	<p>Paritarias o en su caso explotación de actas/registros C.P.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas a participantes (muestra 1.800 trabajadores y 300 jóvenes)</li> <li>• Análisis de casos (Programa específico de jóvenes)</li> <li>• Grupo de trabajo transversal/Taller</li> </ul>
<b>PLANES/PROYECTOS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de planes/proyectos formativos solicitados (cifras absolutas y porcentaje)</li> <li>• Nº de planes/proyectos formativos denegados (cifras absolutas y porcentaje)</li> <li>• Nº de planes/proyectos formativos suscritos (cifras absolutas y porcentaje)</li> <li>• Nº de planes/proyectos formativos ejecutados (cifras absolutas y porcentaje)</li> <li>• Variación interanual de tasas de aprobación</li> </ul>	<p>Convocatoria Tipo de Plan/proyecto</p>	<p>Paritarias o en su caso explotación de actas/registros C.P.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas a participantes (muestra 1.800 trabajadores y 300 jóvenes)</li> <li>• Análisis de casos (Programa específico de jóvenes)</li> <li>• Grupo de trabajo transversal/Taller</li> </ul>

## ACCESO, ALCANCE Y COBERTURA (II)

INDICADORES	VARIABLES	TÉCNICAS (cualitativas/cuantitativas)
<p><b>PARTICIPANTES / TRABAJADORES</b></p> <p><b>Magnitudes globales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de participantes solicitados (cifras absolutas)</li> <li>• N° de participantes suscritos (cifras absolutas)</li> <li>• N° de participantes formados (cifras absolutas y porcentaje)</li> <li>• N° de trabajadores formados (cifras absolutas y porcentaje)</li> </ul> <p><b>Ratios/Tasas de aprobación y formación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de participantes aprobados/suscritos respecto a solicitados (porcentaje de participantes suscritos respecto a solicitados)</li> <li>• Tasa de participantes formados respecto a suscritos</li> </ul> <p><b>Tasa/indicador de multiparticipación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Media de acciones de formación por trabajador multiparticipante (n° de acciones media desarrollados por los trabajadores multiparticipantes)</li> <li>• Tasa de multiparticipación de trabajadores</li> </ul> <p><b>Tasas de variación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de variación interanual de participantes solicitados (incremento porcentual anual entre convocatorias)</li> <li>• Tasa de variación interanual de participantes suscritos (incremento porcentual anual entre convocatorias)</li> <li>• Tasa de variación interanual de participantes formados (incremento porcentual anual entre convocatorias)</li> <li>• Tasa de variación o evolución interanual de la multiparticipación (incremento porcentual anual entre convocatorias)</li> </ul> <p><b>Tasa de formación acreditable</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de alumnos participantes en formación acreditable (IMPO3) (porcentaje de participantes en formación acreditable respecto al total de participantes)</li> </ul> <p><b>Tasas de cobertura</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de cobertura formativa de participantes (relación entre participantes formados y potenciales trabajadores participantes)</li> <li>• Tasa de cobertura poblacional (relación entre trabajadores formados y potenciales trabajadores participantes)</li> <li>• Evolución interanual de la cobertura formativa de participantes (incremento porcentual anual entre convocatorias)</li> </ul> <p><b>Certificación/acreditación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Número y % de trabajadores que han recibido un certificado oficial</li> <li>• Número de trabajadores que han recibido acreditación no oficial</li> </ul> <p><b>Colectivo de personas desempleadas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Peso relativo del colectivo de personas desempleadas sobre el total de participantes en las convocatorias de oferta</li> <li>• Peso relativo del colectivo de parados de larga duración (PLD)</li> </ul>	<p>Convocatoria</p> <p>Tipo de Plan/proyecto</p> <p>Sector</p> <p>CCAA centro de trabajo</p> <p>Perfil socio demográfico (edad, sexo, nivel de estudios)</p> <p>Perfil laboral (ocupado, desempleado, grupo de cotización)</p> <p>Perfil profesional (categoría y área funcional)</p> <p>Contenido formativo (grupo de acción)</p> <p>Tipo de acción</p> <p>Modalidad de impartición</p> <p>Certificado de Profesionalidad</p>	<p><b>BÁSICAS O ESENCIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explotación estadística de las Bases de Datos de la Fundación Tripartita</li> <li>• Explotación y análisis de estudios e informaciones complementarias (directorios y estadísticas de fuentes secundarias)</li> <li>• Análisis normativo programático</li> </ul> <p><b>COMPLEMENTARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas en profundidad</li> <li>• Encuesta a entidades beneficiarias/formadoras</li> <li>• Delphis Comisiones Paritarias o en su caso explotación de actas/registros C.P.</li> <li>• Encuestas a participantes (muestra 1.800 trabajadores y 300 jóvenes)</li> <li>• Análisis de casos (Programa específico de jóvenes)</li> <li>• Grupo de trabajo transversal/Taller</li> </ul>

### ACCESO, ALCANCE Y COBERTURA (III)

INDICADORES	VARIABLES	TÉCNICAS (cualitativas/cuantitativas)
<b>ACCIONES FORMATIVAS (AAFF)</b>		
<p><b>Magnitudes globales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de acciones formativas solicitadas (cifras absolutas y porcentaje)</li> <li>• Nº de horas de formación solicitadas (cifras absolutas)</li> <li>• Nº de acciones formativas certificadas (cifras absolutas)</li> <li>• Nº de horas de formación certificadas (cifras absolutas)</li> <li>• Principales contenidos de las acciones formativas (distribución porcentual)</li> </ul> <p><b>Tasa de variación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de variación interanual de las modalidades formativas desarrolladas (evolución porcentual del nº de acciones interconvocatorias)</li> <li>• Tasa de evolución de los contenidos formativos (evolución porcentual de los principales contenidos de las acciones formativas)</li> </ul> <p><b>Tasa/indicador de multiparticipación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Media de acciones de formación por trabajador multiparticipante (nº de acciones media desarrolladas por los trabajadores multiparticipantes)</li> </ul> <p><b>Duración media</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Media de horas de formación por participante en AAFF (nº de horas media de formación resultante por participante)</li> <li>• Duración media de las acciones formativas desarrolladas (nº de horas media resultante por acción formativa desarrollada)</li> <li>• Duración media de las acciones formativas certificadas y liquidadas</li> </ul>	<p>Convocatoria</p> <p>Tipo de plan/proyecto</p> <p>Modalidad de impartición</p> <p>Tipo de acción</p> <p>Certificado de Profesionalidad</p> <p>Contenido formativo (grupo de acción)</p> <p>Especialidad formativa</p>	<p><b>BÁSICAS O ESENCIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explotación estadística de las Bases de Datos de la Fundación Tripartita</li> <li>• Explotación y análisis de estudios e informaciones complementarias (directorios y estadísticas de fuentes secundarias)</li> <li>• Análisis normativo programático</li> </ul> <p><b>COMPLEMENTARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas en profundidad</li> <li>• Encuesta a entidades beneficiarias/formadoras</li> <li>• Delphis Comisiones Paritarias o en su caso explotación de actas/registros C.P.</li> <li>• Encuestas a participantes (muestra 1.800 trabajadores y 300 jóvenes)</li> <li>• Análisis de casos (Programa específico de jóvenes)</li> <li>• Grupo de trabajo transversal/Taller</li> </ul>

## EFICACIA (I)

INDICADORES	VARIABLES	TÉCNICAS (cualitativas/cuantitativas)
<b>EXTENSIÓN DE LA FORMACIÓN</b>		
<p><b>Tasas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de ejecución respecto a la planificación aprobada/suscrita (porcentaje de participantes certificados respecto a los inicialmente aprobados/suscritos; aplicable a los diferentes tipos de plan/programa/colectivos específicos/sectores, etc.</li> <li>Tasas de concentración de la formación impartida según grupos de acciones de referencia</li> </ul> <p><b>Diferencial de tasas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Diferencial de la tasa entre las tasas de ejecución física obtenida en proyectos específicos para jóvenes vinculados a los Certificados de Profesionalidad y los no vinculados (diferencia entre las tasas obtenidas para ambos tipos de proyectos en términos de participantes)</li> <li>Diferencial entre las tasas de ejecución física obtenida por los distintos tipos de programa formativo y convocatoria</li> </ul> <p><b>Tasa de variación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de variación interanual de la tasa de ejecución anual respecto a la aprobada/suscrita (evolución porcentual de la tasa interconvocatorias)</li> </ul> <p><b>Otras</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Factores que inciden en la participación</li> </ul>	<p>Convocatoria Tipo de plan/proyecto Tipo de entidad Sector</p>	<p><b>BÁSICAS O ESENCIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Explotación estadística de las Bases de Datos de la Fundación Tripartita</li> <li>Entrevistas en profundidad</li> <li>Encuestas a Entidades beneficiarias/organizadoras</li> </ul>
<b>EFICACIA FINANCIERA</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tasa de ejecución respecto a la planificación solicitada/suscrita (porcentaje de financiación certificada/liquidada respecto a lo inicialmente solicitada/suscrita, aplicable a tipo de plan, programa, colectivos)</li> <li>Diferencial entre las tasas de ejecución obtenida en proyectos específicos para jóvenes vinculados a los Certificados de Profesionalidad y los no vinculados</li> <li>Diferencial entre las tasas de ejecución financiera obtenida por los distintos tipos de programa formativo y convocatoria</li> <li>Tasa de variación interanual de la tasa de ejecución anual respecto a la suscrita/liquidada</li> <li>Tasa de variación interanual de la financiación solicitada, suscrita, certificada y liquidada</li> </ul>	<p>Tipo de acción Modalidad de impartición Perfil sociodemográfico Perfil laboral</p>	<p><b>COMPLEMENTARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de casos (Programa específico de jóvenes)</li> <li>Delphis Comisiones Paritarias o en su caso explotación de actas/registros C.P.</li> <li>Encuestas a participantes (muestra 1.800 trabajadores y 300 jóvenes)</li> <li>Grupo de trabajo transversal/Taller</li> </ul>
<b>ATENCIÓN A COLECTIVOS VULNERABLES</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diferencial entre las tasas de cobertura formativa de las mujeres ocupadas y del total de trabajadores (diferencia de porcentajes de cobertura formativa entre ambos colectivos)</li> <li>Diferencial entre las tasas de cobertura formativa de los trabajadores de baja cualificación respecto al total de trabajadores (diferencia de porcentajes de cobertura formativa entre ambos colectivos)</li> <li>Diferencial entre las tasas de cobertura formativa de los jóvenes con baja cualificación y desempleados respecto del total de trabajadores (diferencia de porcentajes de cobertura formativa entre ambos colectivos)</li> <li>Nivel de incidencia de los factores de diseño programación y ejecución de la formación que limitan el acceso de colectivos vulnerables</li> <li>Nivel de proactividad alcanzado para facilitar la cobertura de necesidades formativas de colectivos vulnerables</li> <li>Tasa de desviación en el cumplimiento de compromisos de participación de colectivos prioritarios</li> </ul>	<p>Perfil profesional del participante Contenidos formativos</p>	

## EFICACIA (II)

INDICADORES	VARIABLES	TÉCNICAS (cualitativas/cuantitativas)
<p><b>ADECUACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de las acciones formativas vinculadas a Certificados de Profesionalidad por nivel de cualificación de los certificados</li> <li>• Porcentaje de acciones formativas de itinerario completo sobre el total de acciones vinculadas a la obtención de Certificados de Profesionalidad</li> <li>• Tasa de adecuación de la formación al nivel de cualificación demandado por el tejido productivo (% entidades solicitantes que valoran positivamente)</li> <li>• Tasa de adecuación a las ocupaciones demandadas por el tejido productivo (% entidades solicitantes que valoran positivamente)</li> <li>• Nivel de adecuación de las acciones a las necesidades del mercado de trabajo según opinión de agentes participantes (participantes, entidades formadoras y empresas beneficiarias)</li> <li>• Grado de incidencia de la reducción presupuestaria en el sistema de formación de oferta</li> <li>• Nivel de adecuación de los Certificados de Profesionalidad al sistema de formación de oferta</li> <li>• Nivel de adecuación de los Certificados de Profesionalidad a colectivos vulnerables y ocupaciones</li> <li>• Nivel de adecuación de las modalidades de impartición no presenciales y mixtas</li> <li>• Suficiencia del peso relativo de la formación específica en el conjunto de la oferta</li> <li>• Adecuación de procedimientos para el diagnóstico de necesidades de formación</li> <li>• Adecuación de los Planes de Referencia Sectorial (% de entidades que los valoran satisfactoriamente)</li> </ul>	<p>Convocatoria Tipo de plan/proyecto Vinculación o no a los Certificados de Profesionalidad Modalidad</p>	<p><b>BÁSICAS O ESENCIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explotación estadística de las Bases de Datos de la Fundación Tripartita</li> <li>• Entrevistas en profundidad</li> <li>• Encuestas a Entidades beneficiarias/organizadoras</li> </ul> <p><b>COMPLEMENTARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de casos (Programa específico de jóvenes)</li> <li>• Delphis Comisiones Paritarias o en su caso explotación de actas/registros C.P.</li> <li>• Encuestas a participantes (muestra 1.800 trabajadores y 300 jóvenes)</li> <li>• Grupo de trabajo transversal/Taller</li> </ul>
<p><b>GESTIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de valoración favorable de la herramienta telemática para la tramitación de los planes de formación (% de entidades que valoran positivamente)</li> <li>• Tasa de valoración favorable de los aspectos operativos de gestión de las convocatorias (% de entidades que valoran positivamente)</li> <li>• Dificultades y problemáticas en la mejora de la eficacia de la gestión de las convocatorias y difusión de los planes de formación</li> </ul>		

## EFICIENCIA

INDICADORES	VARIABLES	TÉCNICAS (cualitativas/cuantitativas)
<b>PRESUPUESTO Y FINANCIACIÓN</b>		
<p><b>Magnitudes globales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volumen presupuestario anual (cifras absolutas €)</li> <li>• Financiación solicitada (cifras absolutas €)</li> <li>• Financiación aprobada (cifras absolutas €)</li> <li>• Financiación suscrita (cifras absolutas €)</li> <li>• Financiación certificada y liquidada (cifras absolutas €)</li> <li>• Financiación reformulada (cifras absolutas €)</li> <li>• Presupuesto por hora de formación y participante formado por modalidad (cifras absolutas €)</li> </ul> <p><b>Ratios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ratio de financiación suscrita/aprobada (relación entre la formación suscrita y aprobada)</li> <li>• Ratio de financiación suscrita/solicitada</li> <li>• Ratio importe certificada/financiación suscrita</li> <li>• Ratio importe liquidada/financiación certificada</li> </ul> <p><b>Tasas de variación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de variación interanual del presupuesto (incremento porcentual anual entre convocatorias)</li> <li>• Tasa de variación interanual de la financiación solicitada, aprobada, suscrita y certificada (incremento porcentual anual entre convocatorias)</li> </ul>	<p>Convocatoria Tipo de plan/proyecto Sector</p>	<p><b>BÁSICAS O ESENCIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explotación estadística de las Bases de Datos de la Fundación Tripartita</li> <li>• Análisis de gabinete de las informaciones de costes disponibles para las distintas convocatorias</li> </ul> <p><b>COMPLEMENTARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevistas a técnicos y gestores de iniciativas</li> <li>• Encuesta a entidades beneficiarias/organizadoras</li> <li>• Grupo de trabajo transversal/Taller</li> </ul>
<b>ANÁLISIS DE COSTES</b>		
<p><b>Costes medios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coste medio por hora de formación finalizada (€ por hora)</li> <li>• Coste medio por grupo formativo finalizado (€ por grupo)</li> <li>• Coste medio por participante finalizado (€ por participante)</li> <li>• Coste medio por participante finalizado y hora de formación (EC101) (€ por hora y participante)</li> <li>• Coste medio por participante finalizado con evaluación positiva y hora de formación (Programa específico de jóvenes) (€ por hora y participante)</li> </ul> <p><b>Diferencial de costes medios</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de comparativos entre costes medios del colectivo global y costes medios asociados a colectivos específicos (diferencias por modalidad de impartición, convocatoria, tipo de formación)</li> <li>• Análisis de comparativos entre costes medios resultantes por tipo de plan; convocatoria; Programa específico de jóvenes respecto a los tipos de plan etc.</li> </ul>	<p>Convocatoria Tipo de plan/proyecto Sector Tipo de acción Vinculación Certificados de Profesionalidad Modalidad de impartición Contenidos formativos Perfil sociodemográfico/perfil laboral y perfil profesional del participante</p>	

## IMPACTO

INDICADORES	VARIABLES	TÉCNICAS (cualitativas/cuantitativas)
<p><b>CONTRIBUCIÓN A LA MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de mejora en el desempeño profesional: % de participantes en la formación que consideran que esta ha favorecido una mejora en su desempeño laboral</li> <li>• Tasa de transferencia al puesto de trabajo: % de participantes que reconocen haber utilizado lo aprendido en su trabajo. Este indicador global se obtiene como sumatorio de cuatro indicadores específicos:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tasa de adaptación a cambios/innovaciones tecnológicas</li> <li>- Tasa de adaptación a cambios/innovaciones organizativas</li> <li>- Tasa de adaptación a cambios/innovaciones en productos y servicios</li> <li>- Tasa de mejora de rendimiento</li> </ul> </li> </ul>	<p>Convocatoria Tipo de plan/proyecto Sector Tipo de acción Modalidad de impartición Perfil sociodemográfico</p>	<p><b>BÁSICAS O ESENCIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas a participantes (muestra 1.800 trabajadores y 300 jóvenes)</li> </ul>
<p><b>MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de aprendizaje: % de participantes que consideran que han aprovechado la formación, elevando su nivel de conocimientos, habilidades y/o aptitudes</li> <li>• Tasa de incremento de la empleabilidad: % de participantes que considera que la formación recibida ha mejorado sus posibilidades de encontrar un empleo (entre los trabajadores, si pierde el actual)</li> <li>• Tasa de mejora de la categoría profesional: % de trabajadores formados que han visto mejorar su categoría profesional tras la formación</li> <li>• Tasa de mejora del nivel salarial: % de trabajadores formados que han visto mejorar su nivel salarial tras la formación</li> </ul>	<p>Perfil laboral Perfil profesional del participante</p>	<p><b>COMPLEMENTARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta a entidades beneficiarias/formadoras</li> <li>• Entrevistas en profundidad</li> <li>• Foro de opinión en red social</li> <li>• Análisis de casos (Programa específico de Jóvenes)</li> </ul>
<p><b>MEJORA DE LA INSERCIÓN PROFESIONAL</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasas de mantenimiento en el empleo (IMP01): % de participantes en la formación que mantienen el empleo tras la formación</li> <li>• Tasa de inserción laboral por cuenta ajena (IMP02) -principalmente para los participantes en el Programa específico de jóvenes-: % de participantes que han encontrado un empleo</li> <li>• Tasa de aumento de la estabilidad laboral: número de participantes formados que han pasado de un contrato temporal a un contrato indefinido/total participantes con contrato temporal</li> <li>• Tasa de impacto comparativo en la inserción profesional de los jóvenes: % de jóvenes que han incorporado al mercado laboral que han participado en acciones vinculadas a certificados de profesionalidad y prácticas</li> <li>• Tasa de contratación de las empresas que ofrecen prácticas laborales: % de participantes que han sido contratados por las empresas donde han realizado las prácticas</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de formadores, tutores y orientadores</li> <li>• Grupos de trabajo transversal/Taller</li> </ul>
<p><b>PARTICIPANTES</b></p>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de inserción laboral lograda por quienes se han formado en acciones vinculadas a certificados de profesionalidad, por nivel de cualificación</li> <li>• Tasa de inserción laboral lograda por quienes se han formado en acciones vinculadas a certificados de profesionalidad, por nivel ocupación/Familia Profesional</li> </ul>	<p>Convocatoria Tipo de plan/proyecto Vinculación o no a los Certificados de Profesionalidad Modalidad Perfil socio demográfico Perfil laboral y profesional del participante</p>	

## CALIDAD (I)

INDICADORES	VARIABLES	TÉCNICAS (cualitativas/cuantitativas)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tasa de valoración favorable de la organización de los cursos por parte del alumnado (CAL01): % de participantes que valoran positivamente la organización de los cursos, en centros de formación (vinculada o no a certificados) y en centros de prácticas no laborales</li> <li>• Tasa de valoración favorable de los contenidos de los cursos por el alumnado (CAL02): % de participantes que valoran positivamente los contenidos, en centros de formación (vinculada o no a certificados) y en centros de prácticas no laborales</li> <li>• Tasa de valoración favorable de la duración y horario por el alumnado (CAL03): % de participantes que valoran positivamente la duración y horario, en centros de formación (vinculada o no a certificados) y en centros de prácticas no laborales</li> <li>• Tasa de valoración favorable por el alumnado de la organización de los formadores/tutores (CAL04): % de participantes que valoran positivamente, que han seguido la formación (vinculada o no a certificados) en centros de formación y en centros de prácticas no laborales</li> <li>• Tasa de valoración favorable por el alumnado de los medios didácticos (CAL05): % de participantes que valoran positivamente los medios didácticos, que han seguido la formación en centros de formación (vinculada o no a certificados) y en centros de prácticas no laborales</li> <li>• Tasa de valoración favorable por el alumnado de las instalaciones y medios técnicos (CAL06): % de participantes que valoran positivamente instalaciones y medios técnicos, que han seguido la formación en centros de formación (vinculada o no a certificados) y en centros de prácticas no laborales</li> <li>• Tasa de valoración favorable del curso en modalidad a distancia, teleformación o mixta (CAL 07): % de participantes que valoran positivamente el curso en cada modalidad, según hayan seguido la formación en centros de formación (vinculada o no a certificados) y en centros de prácticas no laborales</li> <li>• Tasa de satisfacción general con la formación (CAL 08): % de participantes que valoran positivamente a las instalaciones y medios técnicos que han seguido la formación en centros de formación (vinculada o no a certificados) y en centros de prácticas no laborales</li> </ul>	<p>Convocatoria                      Tipo de plan/proyecto                      Tipo de entidad beneficiaria                      Tipo de centro formativo                      Tipo de acción                      Vinculación a los Certificados de Profesionalidad                      Modalidad                      Perfil sociodemográfico, laboral y profesional del participante</p>	<p><b>BÁSICAS O ESENCIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas a participantes (muestra 1.800 y 300 jóvenes)</li> <li>• Encuesta a entidades beneficiarias/formadoras</li> </ul> <p><b>COMPLEMENTARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de formadores, tutores y orientadores</li> <li>• Grupo transversal/taller</li> <li>• Entrevistas en profundidad</li> <li>• Análisis de casos (Programa específico de jóvenes)</li> </ul>

## CALIDAD (II)

INDICADORES	VARIABLES	TÉCNICAS (cualitativas/cuantitativas)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porcentaje de centros de formación cuyo 100% del alumnado acaba la formación</li> <li>• Porcentaje de centros de formación con un índice de abandono de sus alumnos mayor del 50%</li> <li>• Porcentaje de centros de formación que tienen una tasa de inserción laboral de su alumnado superior al 50%</li> <li>• Porcentaje de centros de formación que tienen una tasa de mejora del empleo de su alumnado superior al 50%</li> <li>• Número y % de centros con horarios suficientemente amplios que permiten compaginar la vida laboral y formativa del alumnado</li> <li>• Número y % de sedes de empresas y centros de PNL cuyo 100% del alumnado acaba la formación</li> <li>• % de empresas y centros de PNL con un índice de abandono de su alumnado mayor del 50%</li> <li>• % de empresas y centros de PNL que tienen una tasa de inserción laboral de su alumnado superior al 50%</li> <li>• Número y % de empresas con una mejora de la situación laboral de su alumnado del 50%</li> <li>• Número y % de empresas y centros de PNL con amplios horarios o suficientemente amplios para compaginar la vida laboral y formativa del alumnado</li> <li>• Número de profesores que imparten formación en los centros</li> <li>• Número de alumnos de cada centro que consigue trabajo tras la realización de los cursos</li> <li>• Número de acciones de seguimiento de los planes que se desarrollan en el centro</li> <li>• Número de tutorías que realiza el alumnado durante su formación</li> <li>• Valoración de la calidad de los centros formativos</li> </ul>	<p>Convocatoria</p> <p>Tipo de plan/proyecto</p> <p>Tipo de entidad beneficiaria</p> <p>Tipo de centro formativo</p> <p>Tipo de acción</p> <p>Vinculación a los Certificados de Profesionalidad</p> <p>Modalidad</p> <p>Perfil sociodemográfico, laboral y profesional del participante</p>	<p><b>BÁSICAS O ESENCIALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuestas a participantes (muestra 1.800 y 300 jóvenes)</li> <li>• Encuesta a entidades beneficiarias/formadoras</li> </ul> <p><b>COMPLEMENTARIAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo de formadores, tutores y orientadores</li> <li>• Grupo transversal/taller</li> <li>• Entrevistas en profundidad</li> <li>• Análisis de casos (Programa específico de jóvenes)</li> </ul>

# Fundación Tripartita

PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



[www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org)

