

**EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, DIRIGIDA
PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES
OCUPADOS EN EL MARCO DE LAS
CONVOCATORIAS DE PLANES DE OFERTA
DE ÁMBITO ESTATAL
CONVOCATORIAS 2012-2013-2014**



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 en el marco de las convocatorias de planes de oferta de ámbito estatal 2012, 2013 y 2014, realizada por el **Centro de Estudios Económicos Tomillo** en el año 2015-2016, para la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Edita y distribuye

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
c/ Torrelaguna, 56. 28027 Madrid
www.fundae.es

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 Estatal para la Formación en el Empleo.

Diseño gráfico

Rex Media SL



ÍNDICE

MÓDULO I.	
Introducción y metodología	5
1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN	6
1.1. Objetivos, enfoque metodológico y fases de la evaluación	9
1.2. Herramientas metodológicas implementadas	10
1.2.1. El análisis documental	10
1.2.2. Base de datos de la Fundación Estatal.....	10
1.2.3. Encuesta a participantes en iniciativas de formación de oferta.....	10
1.2.4. Encuesta a entidades beneficiarias	11
1.2.5. Encuesta a centros de formación	11
1.2.6. Entrevistas en profundidad	11
1.2.7. Grupos de trabajo	11
1.2.8. Matriz de Indicadores	11
1.2.9. Limitaciones de la evaluación.....	12
MÓDULO II	
Resultados de la evaluación	13
2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO	14
2.1. Ejecución física	14
2.1.1. Planes.....	14
2.1.2. Entidades beneficiarias	15
2.1.3. Las entidades formadoras	15
2.1.4. Los participantes: perfil sociolaboral, territorial y productivo	16
2.1.5. Los participantes desempleados.....	19
2.1.6. Colectivos prioritarios	20
2.1.7. Cobertura y multiparticipación.....	21
2.1.8. Las acciones formativas	24
2.1.9. Tipología, prioridad y nivel de las acciones formativas.....	25
2.1.10. Duración media de las acciones formativas.....	27
2.1.11. Los contenidos formativos impartidos	28
2.2. Objetivo específico: El acceso a la formación, motivación, obstáculos y soluciones	29

3. EFICIENCIA	37
3.1. La realización financiera de los planes formativos	37
3.2. La eficiencia financiera desde el análisis de costes	39
4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA	44
4.1. Objetivo específico. Adecuación de la formación a las necesidades de los sectores productivos ...	44
4.1.1. ¿Cómo se determinan las necesidades formativas?.....	44
4.1.2. Los planes de referencia como herramienta de trabajo	45
4.1.3. Los planes de formación: la solicitud de las entidades beneficiarias	46
4.1.4. Adecuación de la formación a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo	47
4.1.5. El rol de los certificados de profesionalidad.....	48
4.2. Adecuación del marco regulador y la programación de las iniciativas	50
4.2.1. El papel de la Fundación Estatal, las entidades beneficiarias y la gestión de los planes de formación.....	50
4.2.2. La impartición de los planes de formación.....	52
4.3. Extensión de la formación	56
4.4. Atención a colectivos prioritarios.....	57
4.5. Objetivo específico. Análisis de la concurrencia competitiva	61
4.5.1. Valoración general.....	61
4.5.2. Aspectos concretos en relación con la concurrencia competitiva.....	61
4.5.3. De centros formativos a entidades beneficiarias: una transición no exenta de dificultades	66
5. IMPACTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA	67
5.1. Impacto de la formación en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los participantes	67
5.2. Contribución a la mejora de la competitividad empresarial y en el puesto de trabajo.....	70
5.3. Mejora de la inserción laboral y mantenimiento en el empleo	73
6. CALIDAD DE LA FORMACIÓN	75
6.1. Valoración de la formación.....	75
6.2. La calidad según la encuesta desarrollada por la Fundación Estatal	76
MÓDULO III	
Conclusiones	79
Anexo: Matriz de Evaluación	86



**EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, DIRIGIDA
PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES
OCUPADOS EN EL MARCO DE LAS
CONVOCATORIAS DE PLANES DE OFERTA
DE ÁMBITO ESTATAL
CONVOCATORIAS 2012-2013-2014**

MÓDULO I

Introducción y metodología

1. Contexto y justificación

La Formación Profesional puede considerarse en la actualidad uno de los factores estratégicos clave para el crecimiento de la productividad, la competitividad, la creación de empleo y la mejora de las condiciones de vida y del medio ambiente.

El dinamismo de las sociedades, de los sectores productivos, los cambios del mercado laboral con la incorporación de nuevas tecnologías de la información y la comunicación y, en definitiva, la innovación de la economía, exigen a las personas que trabajan un aprendizaje y esfuerzo permanente, con el objetivo de mejorar la cualificación profesional para el mantenimiento del empleo o la inserción laboral. Sobra decir que, a nivel personal, la formación profesional permite la mejora de distintos aspectos individuales como: aumento de la empleabilidad, mejora de la productividad, aumento de la capacidad innovadora y mayor retribución. La inversión en formación posibilita desarrollar nuevas habilidades y capacidades que contribuyen a una mejora de la trayectoria futura profesional de las personas formadas, redundando de forma positiva en el conjunto de la economía.

En la Unión Europea, el aprendizaje permanente es considerado un pilar fundamental de la estrategia de empleo en la economía del conocimiento. Se atribuye a la formación profesional un papel destacado como medio para potenciar el tejido económico haciéndolo más competitivo y para mejorar la participación de todos los miembros de la sociedad europea en la vida activa, elevando las tasas de ocupación y disminuyendo el número de personas sin empleo.

La denominada *Estrategia Europa 2020, Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador*, recoge la necesidad de fomentar un mayor acceso de la población a la formación profesional, de intensificar los esfuerzos por coordinar los distintos sistemas de educación y formación (formación inicial, reglada y profesional) y de acreditar y reconocer las competencias formales e informales.

Por su parte, en España, desde hace varias décadas se viene trabajando en la mejora de los diversos sistemas de formación para el empleo, con el objetivo de convertir el aprendizaje permanente en eje fundamental para fomentar la competitividad y el empleo y también para el desarrollo personal de los trabajadores.

La formación en el ámbito laboral ha tenido un fuerte desarrollo en los últimos años debido, sobre todo, a la iniciativa de los agentes económicos y sociales y a los compromisos de la Administración a través del diálogo social. En este contexto, es en el que se reforma el modelo de formación de los trabajadores ocupados y desempleados, haciendo posible su integración en un único subsistema, el de la formación profesional para el empleo. Por ello, en el año 2007 se aprobó el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, que regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo objeto de la presente evaluación. Un sistema de regulación de la formación profesional que potencia la calidad de la formación y su evaluación, con el objetivo de que la formación en España sirva a los permanentes cambios del sistema productivo, permitiendo aumentar la competitividad de las empresas y mantener actualizadas las competencias de las personas que trabajan.

El sistema de la Formación Profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Este sistema se compone de los siguientes subsistemas:

- Subsistema de Formación Profesional Reglada o inicial, que depende del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y de las Comunidades Autónomas.
- Subsistema de Formación para el Empleo, vinculado al Ministerio de Empleo y Seguridad Social y a las Comunidades Autónomas y objeto de la presente evaluación.

1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

Por otro lado, y respecto al Subsistema de Formación para el Empleo, este se configura en torno a cuatro pilares (ver **ilustración 1**):

- Formación para el empleo de oferta.
- Formación para el empleo de demanda.
- Formación en alternancia para el empleo.
- Acciones de acompañamiento y apoyo a la formación.

En el diagrama siguiente se refleja esta estructura, así como se señala el objeto específico de la presente evaluación, que se restringe a la formación para el empleo de oferta de ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados.

Más allá de esta estructura, cabe resaltar que la formación profesional para el empleo tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía

basada en el conocimiento. Sin ánimo de ser exhaustivos en cuanto a la trayectoria histórica de este sistema, sí es interesante apuntar determinados hitos:

- Desde el año 1993, la formación y el reciclaje profesional de los trabajadores ocupados se ha regulado a través de *Acuerdos Nacionales de Formación Continua*, suscritos entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y entre éstas y el Gobierno.
- En el año 2003, a través del *Real Decreto 1046/2003 de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua*, se procede a la revisión del sistema y a la introducción de determinados ajustes y mejoras.
- El 7 de febrero de 2006 el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT) suscribieron el *Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo*, con el objeto de promover la formación en-

Ilustración 1. Sistema Nacional de Formación Profesional para el Empleo



1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

tre trabajadores y empresarios, y convertir el aprendizaje permanente en nuestro país en un elemento fundamental no sólo para la competitividad y el empleo, sino para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores.

■ Este acuerdo se plasma en el *Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo* vigente hasta 2014.

■ La última modificación tiene lugar con la publicación de la *Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral*. Esta reforma nace con la aspiración de que la formación para el empleo desempeñe un papel crucial para “afrontar los cambios que necesita nuestro modelo productivo para situar a España en una senda sostenible de crecimiento y generar empleos estables y de calidad” (Exposición de motivos de la Ley 30/2015).

El Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, regula las distintas iniciativas de formación que configuran el subsistema de formación profesional para el empleo, su régimen de funcionamiento y financiación y su estructura organizativa y de participación institucional.

Los objetivos de la formación profesional para el empleo son (art. 2):

■ Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.

■ *Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.*

■ *Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.*

■ *Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.*

■ *Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores tanto a través de procesos formativos (formales y no formales), como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.*

Con la configuración del subsistema de formación profesional para el empleo se establece un marco común de formación para personas empleadas y desempleadas y se articulan distintas iniciativas formativas. Se establece una nueva regulación en relación con la formación de demanda, que responde a las necesidades específicas de formación planteadas por las empresas y sus trabajadores, y con la formación de oferta, que persigue ofrecer a los trabajadores una formación que les capacite para el desempeño cualificado de las profesiones y el acceso al empleo, entre otras.

El Real Decreto 395/2007, y las diferentes órdenes ministeriales que desarrollan este Real Decreto incluyen la obligatoriedad de realizar la evaluación de las iniciativas de formación de demanda y de las iniciativas de formación de oferta.

La nueva Ley 30/2015 insiste más si cabe en la necesidad de evaluar, considerando que uno de los principios rectores de la misma es la evaluación continua. A ello hay que añadir el énfasis que se le otorga en particular a la *evaluación de la calidad y el impacto real de la formación, en términos de mejora en el desempeño en el puesto de trabajo o de inserción de los trabajadores ya que serán estos resultados los que permitan mejorar la toma de decisiones acerca de la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados, asimismo, en la importancia de la evaluación de impacto* (Exposición de motivos de la Ley 30/2015).

En este marco regulador, la Fundación Estatal responde a la obligatoriedad de realizar la evaluación de la formación profesional para el empleo, con la iniciativa de abordar la evaluación por parte de una entidad externa.

Esta evaluación se plantea con el fin de profundizar en el conocimiento del grado de ejecución de la formación profesional para el empleo, una vez finalizadas las convocatorias de oferta estatal, y validar, desde un punto de vista teórico y técnico, el grado de adecuación de sus acciones a los objetivos previstos.

1.1. Objetivos, enfoque metodológico y fases de la evaluación

El presente documento tiene por objeto “la evaluación de la formación profesional para el empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados en el marco de la iniciativa de oferta, convocatorias de subvenciones para la ejecución de planes de formación de ámbito estatal 2012, 2013 y 2014. El planteamiento de la evaluación se desarrolla en función de unos objetivos generales:

1. Análisis de la Ejecución físico financiera de las convocatorias objeto de evaluación.
2. Análisis de la Eficiencia de los recursos económicos y medios empleados en dichas convocatorias.
3. Análisis de la Eficacia de las convocatorias señaladas partiendo del análisis de los resultados de ejecución obtenidos.
4. Análisis del Impacto de las convocatorias objeto de evaluación.
5. Análisis de la Calidad de la formación proporcionada en el marco de las convocatorias objeto de evaluación.

Y específicos:

1. Análisis de la adecuación de las acciones formativas en relación con las necesidades del mercado de trabajo y de los sectores productivos.
2. Análisis de la eficacia de la concurrencia competitiva en relación con los proveedores de formación acreditados y/o inscritos.
3. Análisis de los obstáculos a la formación: las limitaciones y/o facilidades en el acceso.

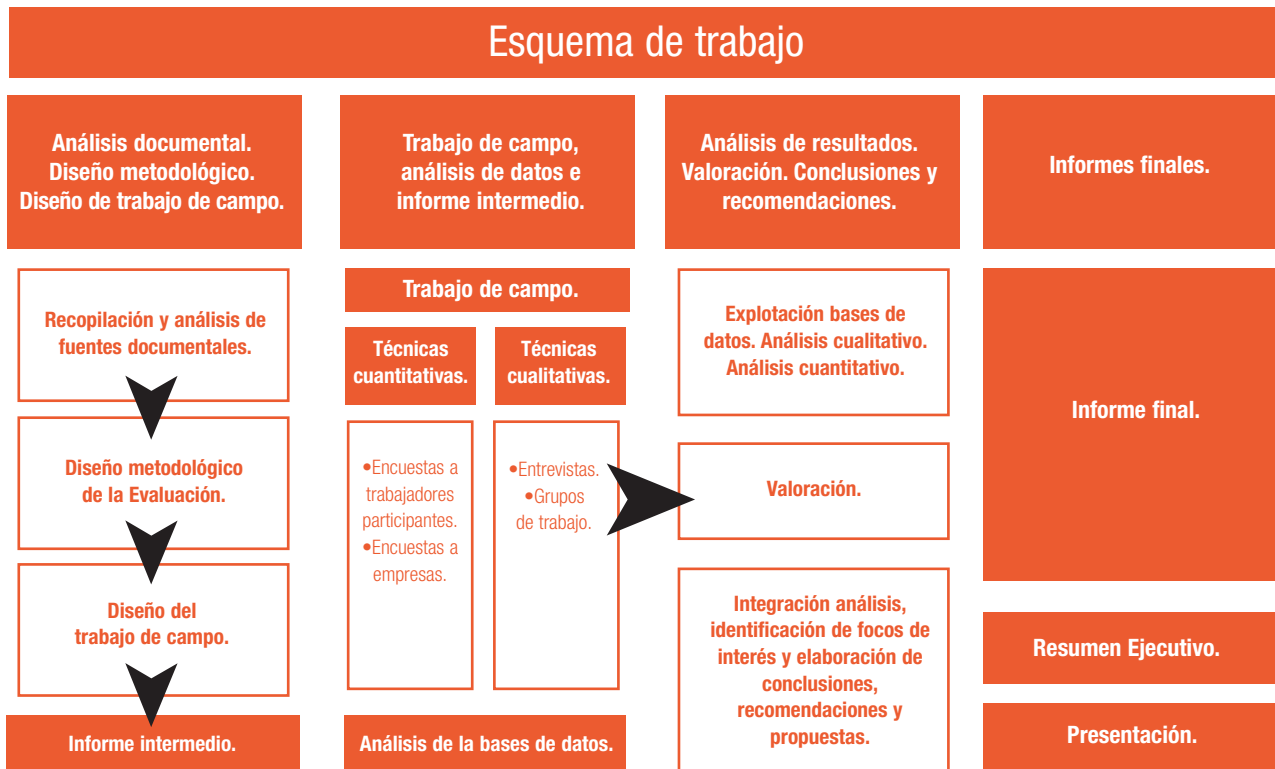
Sobre la base de un planteamiento analítico, en tanto en cuanto la evaluación es de tipo descriptiva, y estratégica, dado que también es explicativa y pretende realizar recomendaciones y propuestas de actuación, el enfoque metodológico requiere de técnicas tanto cuantitativas como

cualitativas. Las técnicas cuantitativas han permitido el análisis estadístico de los datos, mientras que las técnicas cualitativas han posibilitado la obtención de información de carácter subjetivo de los diferentes agentes que han participado en las iniciativas de formación. A continuación, se especifica cómo se ha estructurado el desarrollo de la evaluación, señalando las fases de las que ha constado y las diferentes actividades realizadas en el marco del proceso evaluativo, así como el enfoque metodológico específico, tal y como se detalla en la **ilustración 2**, en página siguiente.

Los ámbitos considerados han sido los siguientes:

- Entidades beneficiarias: organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el correspondiente sector de actividad, las confederaciones y federaciones de cooperativas y/o sociedades laborales y las organizaciones representativas de la economía social de carácter intersectorial, y los centros y entidades de formación, públicos o privados acreditados en el Registro de centros y entidades de formación del Servicio Público de Empleo Estatal, que cumplan con los requisitos determinados en la regulación para solicitar subvenciones a la Fundación Estatal.
- Centros de formación: los Centros Integrados de Formación Profesional, de titularidad privada, y los demás centros o entidades de formación, públicos o privados, acreditados por las Administraciones competentes, así como los centros o entidades de formación que impartan formación no dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad.
- Planes/proyectos. Se refiere a la formación dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales.
- Participantes: trabajadores que participan en las acciones formativas impartidas en el marco de las convocatorias.
- Formadores: formadores y tutores que imparten la formación objeto de la evaluación.

Ilustración 2. Esquema de trabajo de la evaluación



1.2. Herramientas metodológicas implementadas

1.2.1. EL ANÁLISIS DOCUMENTAL

La revisión documental ha servido para sentar las bases sobre las que enfocar el resto del análisis y de apoyo al resto de técnicas cuantitativas y cualitativas empleadas. Para ello se han utilizado un conjunto de fuentes, entre las que destacan las evaluaciones anteriores y la normativa reguladora.

1.2.2. BASE DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL

Se ha realizado una explotación estadística de las bases de datos de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo con el fin de obtener los indicadores que se han especificado en la matriz de evaluación. Para ello, se han utilizado métodos descriptivos de análisis de datos mediante el cálculo de frecuencias, porcentajes acumulados

y tablas cruzadas de datos para obtener medidas de asociación entre pares o grupos de variables. En particular, las bases utilizadas son las que figuran en el cuadro de la página siguiente.

1.2.3. ENCUESTA A PARTICIPANTES EN INICIATIVAS DE FORMACIÓN DE OFERTA

Se ha realizado una encuesta a participantes en iniciativas de formación de oferta de las convocatorias 2012, 2013 y 2014 con el objetivo de profundizar en su experiencia y conocer su opinión sobre diversos aspectos; incluido el impacto. Al objeto de abordar el diseño muestral, el universo de personas sobre las que se obtuvo información inicial fue el recogido en los pliegos técnicos correspondientes a la convocatoria del concurso por parte de la Fundación Estatal.

De este modo, se ha efectuado una encuesta a 1.202 personas, 400 en la convocatoria de 2012, 399 en 2013 y

1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

Bases de datos utilizadas		
Base de datos	Convocatoria	Fecha de actualización de los datos
Base de datos de Expedientes solicitantes	2012	31/03/2014
Base de datos de Entidades	2013	31/03/2015
Base de datos de Planes y entidades denegados	2014	30/04/2015
Base de datos de Centros de formación		
Base de datos de Acciones formativas		
Base de datos de participantes	2012	31/03/2014
	2013	31/03/2015
	2014	30/03/2016
Explotación de cuestionarios de Calidad ¹	2012	Desde mayo 2013 a marzo 2014
	2013	Desde febrero 2014 a enero 2015
	2014	Desde marzo 2015 a marzo 2016

403 en 2014. Respecto a la distribución por sexos se ha entrevistado a hombres y mujeres por igual (50%): 601 hombres y 601 mujeres. Con esta representación se han obtenido resultados con significatividad estadística tanto para cada una de las convocatorias (con errores muestrales del 5% en cada encuesta de cada convocatoria, con un nivel de confianza del 95% y probabilidad $p=q=0,5-2$ sigma) y para el conjunto de ambas convocatorias, (error muestral del 2,9%, con un nivel de confianza del 95% y probabilidad $p=q=0,5-2$ sigma).

1.2.4. ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS

Se ha realizado una encuesta a entidades beneficiarias de las iniciativas de formación de oferta correspondientes a las convocatorias de 2012, 2013 y 2014 con el fin de abundar en su percepción del sistema y sus dinámicas. Los temas tratados han estado relacionados con el diseño y la organización de los planes de formación, su gestión, la concurrencia competitiva, la impartición de los planes formativos, la adecuación, eficacia e impacto de la formación, y la evaluación y calidad de la formación.

El número de entidades beneficiarias con datos de contacto asciende a 312 entidades, de las cuales se tiene información válida de contacto de 289 entidades. Finalmente, el tamaño de la muestra ha ascendido a 86 enti-

dades, y el error muestral es del 9,18%. Las encuestas se han realizado de forma telemática mediante un cuestionario online que las entidades beneficiarias participantes han podido cumplimentar.

1.2.5. ENCUESTA A CENTROS DE FORMACIÓN

Se ha llevado a cabo una encuesta a centros de formación que han participado en las iniciativas de formación de oferta correspondientes a las convocatorias de 2012, 2013 y 2014 al objeto de conocer en profundidad su valoración y percepción del sistema y sus dinámicas.

Los temas que se han tratado en la encuesta han sido con las relaciones entre el centro formativo y la correspondiente entidad beneficiaria, la gestión de las acciones formativas, las modalidades formativas, la concurrencia competitiva, el acceso de los colectivos prioritarios, la adecuación de la formación a las necesidades de empresas y participantes, y la evaluación de la calidad de la formación.

En este sentido, de los 2.422 centros de formación que figuran en la base de datos proporcionada por la Fundación Estatal, el total de direcciones válidas ha sido de 2.157. Finalmente, el tamaño de la muestra se sitúa en 288 centros, y el error muestral es del 5,49%.

¹ En el caso de los datos referidos a la Calidad, la fuente de la que se extraen es los cuestionarios de calidad para las convocatorias de oferta Estatal alojados en un cubo OLAP, el cual se carga conforme las personas usuarias van incorporando información mientras está la aplicación abierta. El cierre de la aplicación coincide con el final del plazo para la presentación de la documentación de la certificación y liquidación.

1. CONTEXTO Y JUSTIFICACIÓN

1.2.6. ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Con esta técnica cualitativa se constituyó el punto de partida para la generación y análisis de la información primaria y que sirvió de input en el proceso dinámico que ha seguido la presente evaluación. Esta herramienta ha permitido profundizar en el conocimiento directo de las iniciativas, desde la perspectiva de los agentes implicados; evaluar el cumplimiento de las acciones llevadas a cabo, identificando las posibles limitaciones u obstáculos para su implementación, identificar fortalezas y debilidades de la formación para el empleo; y detectar propuestas de mejora y acciones concretas para llevar a cabo.

Las entrevistas se desarrollaron de manera personal y se programaron en base a un guion semiestructurado. En concreto, se realizaron 13 entrevistas personales correspondientes a diferentes perfiles: Fundación Estatal (representantes de los agentes sociales integrantes de su Patronato, Equipo Directivo y gestores de las iniciativas), Servicio Público de Empleo (SEPE), INCUAL, asociaciones representativas de colectivos prioritarios y expertos en formación.

1.2.7. GRUPOS DE TRABAJO

Se han realizado cuatro Grupos de Trabajo con el objeto de fomentar la discusión, el intercambio de ideas, opiniones y experiencias. Estos grupos focales responden a la necesidad de recabar información cualitativa que aporte profundidad y contexto. De esta forma, las discusiones y el debate acontecido en el seno de los grupos han permitido conocer diferentes perspectivas e interpretar, así mismo, los resultados de carácter cuantitativo. En concreto, los grupos de trabajo que se celebraron fueron los siguientes:

- Comisiones Paritarias Sectoriales.
- Entidades beneficiarias de la formación para el empleo de las convocatorias de oferta en los ejercicios 2012-2014.
- Centros de formación que han impartido acciones formativas en el marco de la formación para el empleo de las convocatorias de oferta en los ejercicios 2012-2014.
- Formadores y tutores que han impartido acciones formativas en el marco de la formación para el empleo de las convocatorias de oferta en los ejercicios 2012-2014.

1.2.8. MATRIZ DE INDICADORES

Se ha elaborado una matriz que sistematiza las necesidades de información traducidas en indicadores, las variables de estudio y clasificación, los ámbitos desde los que se ha extraído la información y sus fuentes de verificación. Se ha procurado cubrir todos los objetivos generales y específicos establecidos en la evaluación. (Ver anexo 1).

1.2.9. LIMITACIONES DE LA EVALUACIÓN

La evaluación contenida en estas páginas se ha encontrado con un conjunto de limitaciones que se han de poner de relieve con un doble objetivo: reflejar los problemas encontrados en la evaluación y permitir una interpretación más consciente y exacta de las conclusiones obtenidas. Las principales limitaciones han sido:

- Limitaciones relacionadas con el contexto: las convocatorias evaluadas (2012, 2013 y 2014) se desarrollan en un contexto de profundos cambios, con el planteamiento de una reforma integral del Sistema de Formación Profesional para el Empleo introducida por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- Limitaciones relacionadas con el momento en el que se realiza la evaluación: en esta evaluación, cuyo trabajo de campo se ha desarrollado a finales del año 2015 y principios de 2016, se abordan las convocatorias de: 2012, una convocatoria ejecutada hace dos años, 2013, cerrada hace un año y, por último, 2014, pendiente de ejecutarse cuando comenzó el proceso de evaluación. Esto se asocia a diversos problemas: en el caso de las convocatorias más alejadas en el tiempo y, en especial, la referida a 2012, ha transcurrido un período considerable, de tal forma que los participantes, y las entidades tienen un recuerdo difuso sobre el curso realizado y, por tanto, la información no es de tanta calidad; en el otro extremo se encuentra el año 2014, cuya convocatoria no estaba cerrada.
- Otras limitaciones: éstas han tenido que ver con la necesaria depuración de la información de las bases de datos de la Fundación Estatal, la no disponibilidad de algunos datos en el momento de la extracción para la evaluación, la escasa participación de las entidades beneficiarias y formadoras y la multiplicidad de los papeles asignados a los agentes involucrados en la evaluación.



**EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, DIRIGIDA
PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES
OCUPADOS EN EL MARCO DE LAS
CONVOCATORIAS DE PLANES DE OFERTA
DE ÁMBITO ESTATAL
CONVOCATORIAS 2012-2013-2014**

MÓDULO II

Resultados de la evaluación

2. Contexto físico-financiero

El origen de los fondos de la formación para el empleo en relación con la formación de oferta dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (en los ámbitos estatal y autonómico) provino casi en su totalidad (97% de media entre 2012 y 2014) de las cuotas de formación profesional. Además, si bien la cuantía presupuestaria total en cada convocatoria casi no varió desde 2012, y rondó los 140 millones de euros por convocatoria, esta situación implicó una consolidación temporal de los recortes presupuestarios implementados en 2011 y, especialmente, durante 2012 (-52%). De este total, el 62% correspondió a planes de formación sectoriales, mientras que los planes adscritos a certificados de profesionalidad aglutinaron el 25% del total. Ver **tabla 1**.

Asimismo, el presupuesto asignado a acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad (142.203.180€)

se canalizó, sobre todo, a través de planes exclusivamente vinculados a la impartición de dichos certificados.

2.1. Ejecución física

2.1.1. PLANES

El total de planes solicitados durante el conjunto de las convocatorias entre 2012 y 2014 ascendió a 1.689, de los cuales el 53% fueron suscritos con éxito. La principal conclusión del análisis por convocatoria revela el descenso significativo que se produjo en el número de planes entre 2012 y las siguientes convocatorias. La cuantía de planes por convocatoria fue, por tanto, algo superior a la registrada en convocatorias anteriores, sobre todo durante 2012. Ver **tabla 2**.

Tabla 1. Presupuesto de formación para el empleo oferta de ámbito estatal según los planes ejecutados por convocatoria

Tipo de Plan	PRESUPUESTO (EUROS)		
	2012	2013	2014
Planes de formación intersectoriales	21.303.040	19.042.681	--
Generales	12.781.450	11.061.093	8.944.197
Economía social	4.260.114	3.925.201	3.225.922
Trabajadores autónomos	3.908.029	3.989.991	3.226.241
Planes de formación sectoriales	92.242.230	92.365.065	74.014.945
Otra formación asociada a certificados de profesionalidad	27.304.841	28.561.524	48.793.430
Total Planes de Formación de oferta	140.496.665	139.902.876	138.204.736
Programa Específico de jóvenes < 30	41.921.905	41.331.375	41.331.375

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA PÁGINA WEB DE LA FUNDACIÓN ESTATAL ([HTTP://WWW.FUNDACIONTRIPARTITA.ORG/OBSERVATORIO/PAGES/BALANCE-DE-RESULTADOS.ASPX](http://www.fundaciontripartita.org/observatorio/pages/balance-de-resultados.aspx)).

Tabla 2. Planes solicitados, denegados, suscritos y ejecutados. Tasas de éxito por convocatoria

Tipo de plan	Planes solicitados			Planes denegados*			Planes suscritos			Planes ejecutados			Tasa de éxito (suscritos/ solicitados)		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Plan de Economía Social	10	7	6	3	1	-	7	6	6	7	6	6	70,0%	85,7%	100,0%
Plan de Trabajadores Autónomos	16	13	11	6	2	1	10	11	10	10	10	10	62,5%	84,6%	90,9%
Plan Intersectorial General	10	9	9	6	5	5	4	4	4	4	4	4	40,0%	44,4%	44,4%
Plan Sectorial	338	301	228	49	81	56	289	220	172	287	218	168	85,5%	73,1%	75,4%
Vinculado a Certificados de Profesionalidad	446	164	121	368	137	77	78	27	44	78	25	43	17,5%	16,5%	36,4%
Total	820	494	375	432	226	139	388	268	236	386	263	231	47,3%	54,3%	62,9%

*La categoría denegados incluye aquellos planes archivados, derecho decaído a la ayuda, N.A.T. y renuncia a la ayuda

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

Según el tipo de plan, y como era de esperar, aproximadamente tres de cada cuatro planes suscritos y ejecutados fueron sectoriales. Los planes con mayores tasas de éxito, sin embargo, fueron los dirigidos a trabajadores autónomos y los pertenecientes a la economía social, con ratios que, en algunas convocatorias, superaron el 90%.

2.1.2. ENTIDADES BENEFICIARIAS

El número total de entidades solicitantes de planes de formación fue de 640 en 2012 y disminuyó significativamente en 2013 y 2014 hasta las 383 y 202, respectivamente. Estas cifras fueron más elevadas que las registradas en 2010 y 2011, pero no que las de 2014. Aproximadamente tres de cada cuatro entidades presentadas en 2012 repitieron solicitud en 2013 y una cifra similar de las que lo hicieron en 2013 también repitieron en 2014, por lo que la proporción de entidades nuevas en cada una de esas convocatorias ascendió, aproximadamente, a una de cada cuatro. Ver **tabla 3**.

Por ámbito, las entidades que promovieron planes de ámbito sectorial constituyeron una abrumadora mayoría en 2012 y 2013, aglutinando alrededor de siete de cada diez beneficiarias. Sólo en 2014 esta proporción fue algo menor (57,6%). Aquellas que presentaron planes vinculados a certificados de profesionalidad incrementaron su participación en este período, y especialmente en 2014, cuando alcanzaron la cifra de casi una de cada tres entidades sobre el total (31,7%).

Algo más de la mitad de entidades beneficiarias durante las convocatorias de 2012, 2013 y 2014 fueron organizaciones empresariales (56%). La incorporación de la concurrencia competitiva ha influido en el incremento del número y proporción de centros de formación, entidades de formación y agrupaciones de centros de formación, que han irrumpido en la formación para el empleo con un 22% del total de entidades beneficiarias en el conjunto del período analizado.

El análisis territorial adolece de algunas carencias significativas de datos durante el año 2012. Sin embargo, y para las siguientes convocatorias, muestra una importante concentración de entidades beneficiarias cuya sede se encuentra en la Comunidad de Madrid. En total, estas entidades representaron el 63% de aquellas para las que existen datos y su peso fue especialmente elevado en 2013 y 2014. El hecho de que en muchas ocasiones las entidades beneficiarias tengan ámbito estatal y, por tanto, sede en Madrid, ha influido de manera relevante en estos resultados. Sólo Andalucía, Castilla y León, Cataluña y la Comunidad Valenciana reunieron una proporción significativa de entidades (un 25% del total entre todas). El resto de comunidades autónomas apenas concentró el 22% del total.

Por último, atendiendo a los sectores, las entidades beneficiarias adscritas al sector de "Otros servicios" concentraron el mayor número de organizaciones. Sólo la Industria tiene un peso relevante en el total de entidades, estando el resto de sectores poco o nada representados. Debe tenerse en cuenta que no se dispuso de datos para casi la mitad de las entidades beneficiarias en las convocatorias entre 2012 y 2014, por lo que los resultados que arroja este análisis deben ser tomados con precaución. Ver **gráfico 1**, en página siguiente.

2.1.3. LAS ENTIDADES FORMADORAS

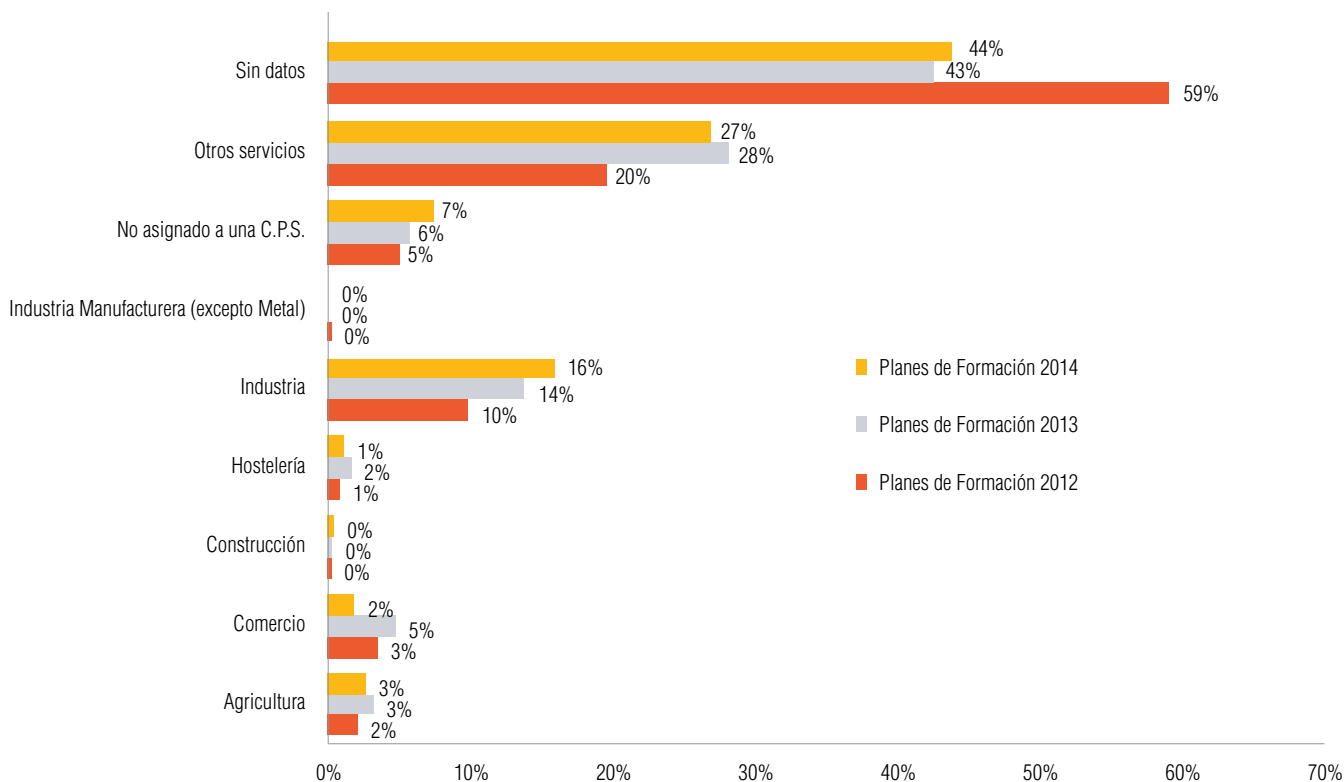
Para la ejecución de los planes formativos dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados las entidades beneficiarias han colaborado con entidades formadoras especializadas en la impartición, así como en algunos aspectos de la gestión de las acciones formativas solicitadas. El total de estas entidades o centros formativos ascendió a 1.477 durante la convocatoria de 2012, disminuyendo paulatinamente a 1.106 en 2013 y 969 para la de 2014. Estas cifras suponen, a su vez, un descenso significativo en comparación con las de convocatorias anteriores.

Tabla 3. Número de entidades solicitantes y beneficiarias y tasas de fidelización y abandono por convocatoria

	ENTIDADES SOLICITANTES				ENTIDADES BENEFICIARIAS				
	Número de entidades	Tasa de fidelización	Tasa de nuevas	Tasa de abandono	Número de entidades	Tasa de éxito	Tasa de fidelización	Tasa de nuevas	Tasa de abandono
2012	640	0,0%	0,0%	0,0%	279	43,6%	0,0%	0,0%	0,0%
2013	383	76,0%	24,0%	54,5%	166	43,3%	77,7%	22,3%	53,8%
2014	202	74,3%	25,7%	47,3%	139	68,8%	99,3%	71,9%	71,9%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 1. Entidades beneficiarias por sector de actividad y convocatoria



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

De entre los centros de formación que participaron en la ejecución de acciones formativas en este contexto, la mayor parte de ellos se vieron involucrados en un único plan de formación con su correspondiente entidad beneficiaria. De modo similar, la mayor parte de los planes contó con la presencia de entre una y tres entidades formativas.

La irrupción de la concurrencia competitiva durante la convocatoria de 2012 supuso la incorporación de los centros de formación como entidades solicitantes. Del total de centros de formación ejecutores en 2012, un 24,2% participaron como entidades beneficiarias en la siguiente convocatoria (2013) y un 22,1% en la de 2014. De modo casi idéntico, el 25,1% de las entidades formadoras que impartieron acciones en 2013 repitió, pero como beneficiaria, en 2014. Por tanto, la concurrencia competitiva ha animado a un número significativo de

centros de formación y otras entidades formativas a convertirse en beneficiarias, pero sólo una parte minoritaria de las mismas (las que cumplieron los requisitos establecidos, y de entre éstas, las más potentes financieramente) se involucraron efectivamente en la preparación de planes de formación para su presentación ante la Fundación Estatal.

2.1.4. LOS PARTICIPANTES: PERFIL SOCIOLABORAL, TERRITORIAL Y PRODUCTIVO

A pesar de que el presupuesto se mantuvo casi constante durante las convocatorias de 2012, 2013 y 2014, el número de participantes disminuyó sensiblemente. Del total de participantes previstos por las entidades beneficiarias en solicitud para todo el período analizado (2.267.499), tan solo se suscribió formación para un 29,2%².

² Tasa de aprobación entendida como el ratio entre participantes suscritos sobre el total de los previstos en solicitud.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

Esta ratio fue inferior a la registrada en convocatorias anteriores, a pesar de haberse incrementado notoriamente en 2014. La evolución del número total de participantes certificados, esto es, aquellos que finalmente participaron en las acciones formativas, también sufrió un descenso considerable en todo el período analizado. La magnitud de esta reducción fue tal, que el número de participantes certificados en 2014 sólo representó un 21% del total registrado en 2010. Este descenso se aceleró especialmente entre 2013 y 2014, algo que no se correspondió con la cuantía de recursos disponibles que, como se ha mencionado, se mantuvo casi constante. Sin embargo, la ratio de formación, esto es, la proporción de participantes certificados sobre el total de suscritos, fue similar a convocatorias anteriores salvo en 2014, año en el que disminuyó ligeramente. Ver **tabla 4**.

La abrumadora mayoría de los participantes formados durante las convocatorias entre 2012 y 2014 (aproximadamente tres de cada cuatro) lo fueron en el contexto de planes de formación sectoriales. Los planes intersectoriales generales aglutinaron aproximadamente un 13% del total de participantes certificados, mientras que el resto (12%) se repartieron entre los tres tipos de planes restantes: economía social (4%), trabajadores autónomos (3%) y acciones vinculadas a certificados de profesionalidad (5%). Éstas últimas se vieron incrementadas en 2014, duplicando el número de participantes asociados a las mismas. Ver **gráfico 2**.

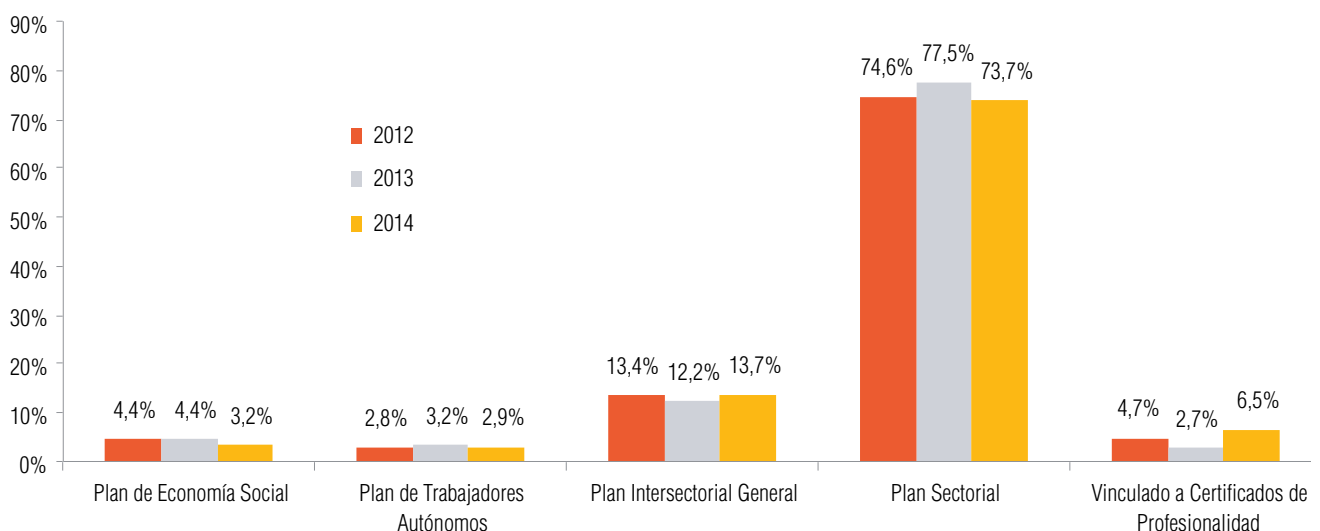
El análisis territorial realizado ha dado como resultado que Andalucía y la Comunidad de Madrid aglutinaron casi dos de cada cinco participantes en la formación para el em-

Tabla 4. Participantes solicitados, suscritos, reformulados y certificados (totales y ratios de aprobación y formación) por convocatoria

Convocatoria	PARTICIPANTES				RATIOS DE APROBACIÓN Y FORMACIÓN	
	Solicitados	Suscritos	Reformulados	Certificados	Suscritos/Solicitados	Certificados/Suscritos
2012	955.848	241.623	241.642	234.795	25,3	97,2
2013	820.463	232.203	227.526	222.101	28,3	95,6
2014	491.188	188.938	181.903	167.955	38,5	88,9
Total	2.267.499	662.764	651.071	456.896	29,2	
% anual 2013/2012	-14,2	-3,9	-5,8	-5,4	12,0	-1,6
% anual 2014/2013	-40,1	-18,6	-20,1	-24,4	35,9	-7,1

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 2. Participantes certificados según tipo de plan (total de las convocatorias 2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

pleo de oferta en el ámbito estatal durante el conjunto del período analizado, resultados que se encuentran en la misma línea que lo hallado en las convocatorias de 2010 y 2011. Ver **tabla 5**.

El peso de la participación de los hombres durante el período analizado fue ligeramente superior al de las mujeres. Por otra parte, dos de cada tres participantes certificados pertenecían al segmento de adultos de entre 25 y 44 años, destacando aquellos entre 35 y 44. Mientras que sólo uno de cada 20 participantes tenía 55 años o más al inicio de la formación, algo que también se encuentra en la línea de lo registrado en convocatorias anteriores.

El análisis de la participación de los trabajadores formados en relación con sus niveles educativos muestra que casi una tercera parte solo poseía estudios obligatorios (30,2%), algo más de un tercio tenía estudios secundarios (37,4%) y el porcentaje restante correspondía con personas con diversos tipos de formación universitaria (32,4%).

Desde el punto de vista de su perfil laboral, la participación del colectivo de personas desempleadas fue elevada

(28,6%). Asimismo, algo más de la mitad de las personas formadas estaban encuadradas en el Régimen General de la Seguridad Social, una proporción algo inferior a lo registrado en convocatorias anteriores. Llama la atención el porcentaje de personas pertenecientes al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos: 12% para el conjunto del período analizado.

En relación con la categoría profesional de los participantes, sobresale el porcentaje de aquellos de los que no se dispone de dicha información (28,6%). Del resto, sobresale que los trabajadores cualificados, mandos intermedios y directivos representaron el 36,9%, una proporción que superó ampliamente la de aquellos trabajadores no cualificados (22,6%) o los técnicos (12%). No parece que el foco de la formación para el empleo haya apuntado, en las convocatorias de 2012, 2013 y 2014 a mejorar la cualificación de los menos formados sino a la consolidación de aquellos que poseían mejor nivel educativo y categoría profesional.

Desafortunadamente, el análisis no dispone de datos respecto al número de participantes por dimensión de las em-

Tabla 5. Participantes certificados por Comunidades Autónomas y convocatoria

CCAA	Convocatoria 2012		Convocatoria 2013		Convocatoria 2014		Total	
	Nº total	%	Nº	%	Nº total	%	Nº total	%
Andalucía	48.859	20,8%	42.114	19,0%	34.728	20,7%	125.701	20,1%
Aragón	11.575	4,9%	11.277	5,1%	7.805	4,6%	30.657	4,9%
Asturias, Principado de	7.729	3,3%	7.223	3,3%	5.773	3,4%	20.725	3,3%
Baleares, Illes	2.839	1,2%	2.488	1,1%	1.829	1,1%	7.156	1,1%
Canarias	6.536	2,8%	6.356	2,9%	4.851	2,9%	17.743	2,8%
Cantabria	2.851	1,2%	2.805	1,3%	2.332	1,4%	7.988	1,3%
Castilla y León	15.042	6,4%	14.694	6,6%	11.476	6,8%	41.212	6,6%
Castilla-La Mancha	9.075	3,9%	8.778	4,0%	7.193	4,3%	25.046	4,0%
Cataluña	22.842	9,7%	23.118	10,4%	15.027	8,9%	60.987	9,8%
Ceuta	338	0,1%	388	0,2%	272	0,2%	998	0,2%
Comunitat Valenciana	19.052	8,1%	17.691	8,0%	12.965	7,7%	49.708	8,0%
Extremadura	6.626	2,8%	5.526	2,5%	4.583	2,7%	16.735	2,7%
Galicia	17.380	7,4%	14.162	6,4%	11.858	7,1%	43.400	6,9%
Madrid, Comunidad de	43.904	18,7%	43.833	19,7%	33.621	20,0%	121.358	19,4%
Melilla	182	0,1%	153	0,1%	201	0,1%	536	0,1%
Murcia, Región de	7.836	3,3%	8.367	3,8%	6.489	3,9%	22.692	3,6%
Navarra, Comunidad Foral de	2.506	1,1%	3.025	1,4%	1.637	1,0%	7.168	1,1%
País Vasco	7.695	3,3%	8.242	3,7%	4.249	2,5%	20.186	3,2%
Rioja, La	1.877	0,8%	1.858	0,8%	1.063	0,6%	4.798	0,8%
Total	234.744	100,0%	222.098	100,0%	167.952	100,0%	624.794	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

Gráfico 3. Participantes certificados en planes sectoriales según sector del plan (total de las convocatorias 2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

presas, por lo que resulta imposible conocer el grado de extensión de la formación para el empleo entre las empresas según su tamaño. Ver **tabla 6**.

La distribución de participantes por sector al que se han adscrito sus planes de formación reveló, durante el conjunto de las convocatorias entre 2012 y 2014, la importancia del sector Servicios y, en particular, la categoría denominada Otros servicios, la Hostelería, el Comercio, la Intermediación financiera y la Educación, que aglutinaron el 42% del total de participantes formados y certificados. El peso del sector industrial también sobresalió, sobre todo el sector del Metal. Ver **gráfico 3**.

2.1.5. LOS PARTICIPANTES DESEMPLEADOS

La participación de las personas en situación de desempleo alcanzó el 28,6% de los participantes de las acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas ocupadas. Esta magnitud requiere que se analice específicamente su perfil.

Así, en primer lugar, el análisis territorial arroja que las comunidades autónomas en donde el peso de este colectivo fue mayor durante las convocatorias de 2012, 2013 y 2014, fue en Asturias, Andalucía, Madrid y Extremadura. En todas ellas esta proporción superó el 30%.

Llama la atención que, si bien entre el total de participantes de la formación existía una ligera mayoría de hombres (51%), lo contrario se produjo al circunscribir el análisis

Tabla 6. Participantes certificados según tamaño de la empresa y convocatoria

Tamaño de la empresa	Convocatoria 2012		Convocatoria 2013		Convocatoria 2014		Total	
	Nº total	%	Nº total	%	Nº total	%	Nº total	%
De 1 a 5	469	0,2%	406	0,2%			875	0,1%
De 6 a 9	214	0,1%	96	0,0%			310	0,0%
De 10 a 49	963	0,4%	568	0,3%			1.531	0,2%
De 50 a 99	403	0,2%	1.069	0,5%			1.472	0,2%
De 100 a 249	275	0,1%	314	0,1%			589	0,1%
De 250 a 499	237	0,1%	151	0,1%			388	0,1%
De 500 a 999	538	0,2%	546	0,2%			1.084	0,2%
De 1.000 a 4.999	2.406	1,0%	1.524	0,7%			3.930	0,6%
Más de 4.999	1.047	0,4%	243	0,1%			1.290	0,2%
Sin datos	228.192	97,2%	217.181	97,8%	167.955	100%	613.328	98,2%
Total	234.744	100%	222.098	100%	167.955	100%	624.797	100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

únicamente a las personas en situación de desempleo³, donde la mayoría se decanta hacia las mujeres (53%). Ver **tabla 7**.

El nivel educativo de los desempleados formados no guardó diferencias significativas con el total de participantes. Ver **gráfico 4**.

Finalmente, la distribución de los participantes desempleados por sectores mostró, de modo similar a lo analizado para el total de participantes, la fortaleza de determinados sectores productivos en cuanto a su capacidad de aglutinar participantes en relación con la formación para el empleo. Sobresalieron durante las convocatorias analizadas, como anteriormente se ha puesto de manifiesto, el sector Servicios (Otros servicios y el Comercio, en particular), y las ramas Manufacturera y del Metal en el sector Industrial.

2.1.6. COLECTIVOS PRIORITARIOS

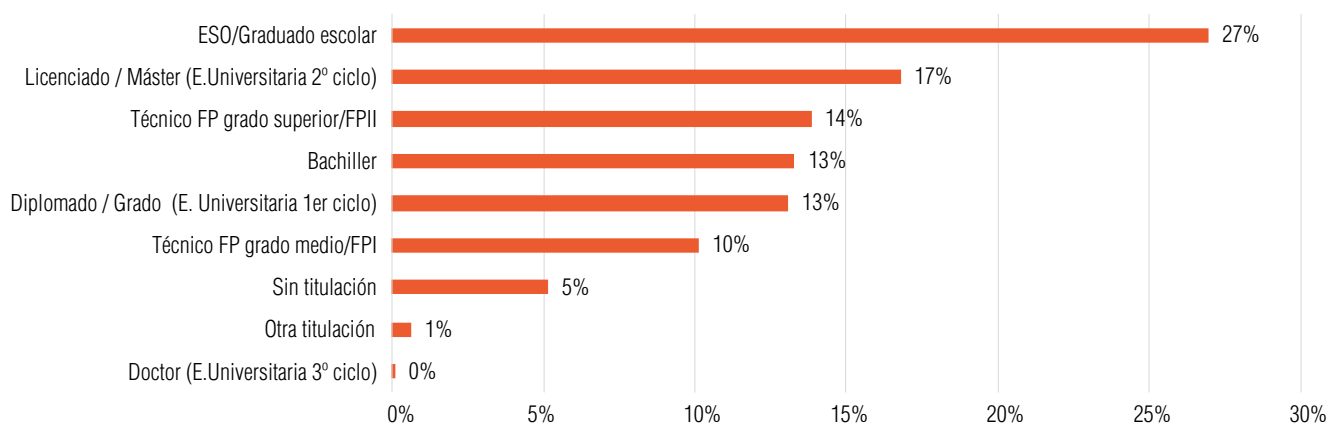
Según la normativa aplicada a la formación para el empleo en España, los colectivos denominados prioritarios podrán ser aquellos que tiene una “mayor dificultad de inserción o mantenimiento en el mercado de trabajo” y que, por tanto, “podrán tener prioridad para participar en las acciones formativas” (RD. 395/2007, artículo 5.3). Sin embargo, las distintas resoluciones de las convocatorias analizadas han ido acotando el conjunto de colectivos susceptibles de ser incluidos en esta categoría. De este modo, los colectivos prioritarios son las personas pertenecientes a los siguientes grupos: mujeres, jóvenes menores de 30 años, personas con discapacidad, personas de baja cualificación, mayores de 45 años, trabajadores de pequeñas y medianas empresas (éstos últimos no lo fueron en 2012) y desempleados de larga duración. Sobre la base de la información proporcionada por la Fundación Estatal, se ha podido analizar el alcance de la formación sobre al-

Tabla 7. Participantes en situación de desempleo según sexo y convocatoria

Sexo	Convocatoria 2012		Convocatoria 2013		Convocatoria 2014		Total	
	Recuento	%	Recuento	%	Recuento	%	Nº total	%
Hombre	35.038	45,9%	27.292	48,6%	21.858	47,4%	84.188	47%
Mujer	41.309	54,1%	28.847	51,4%	24.269	52,6%	94.425	53%
Total	76.347	100%	56.139	100%	46.127	100%	178.613	100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 4. Participantes en situación de desempleo según nivel educativo (total de las convocatorias 2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

3. Según la Encuesta de Población Activa, las tasas de desempleo femenino superaron en 0,5 y 1,8 puntos porcentuales a las masculinas entre 2012 y 2014.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

gunos de ellos. Como ya se ha comentado, casi la mitad de los participantes en la formación para el empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados de ámbito estatal fueron mujeres (47,8%). El resto de colectivos tuvo una participación que rondó el 25%, disminuyendo ligeramente en 2014 (salvo las personas mayores de 45 años). Ver **gráfico 5**.

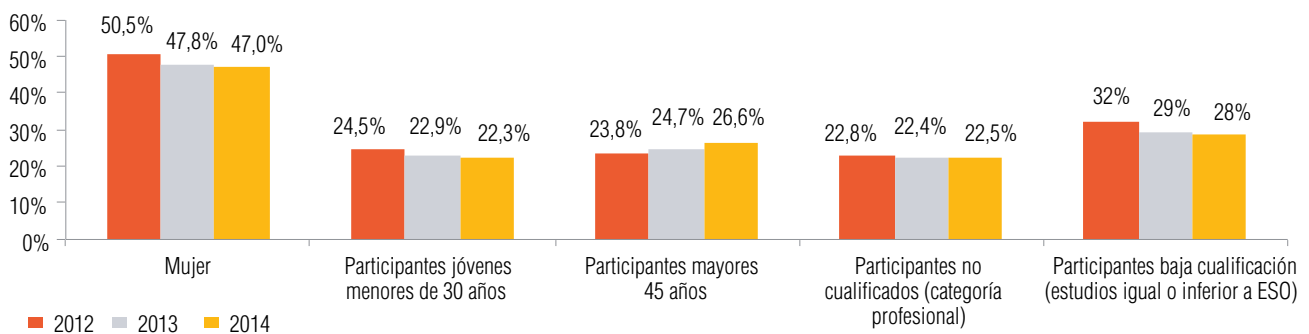
2.1.7. COBERTURA Y MULTIPARTICIPACIÓN

El análisis de la cobertura de la formación relaciona el total de participantes involucrados en acciones formativas y sus potenciales beneficiarios, siendo estos últimos el total de la población ocupada para cada uno de los años estudiados. En este sentido, debe tenerse en cuenta que un mismo participante puede inscribirse en más de una acción formativa,

por lo que el análisis también tendrá en cuenta el número de trabajadores únicos formados respecto a la población ocupada. En el primer caso, el análisis se referirá a la “cobertura formativa” y en el segundo, a la “cobertura poblacional”.

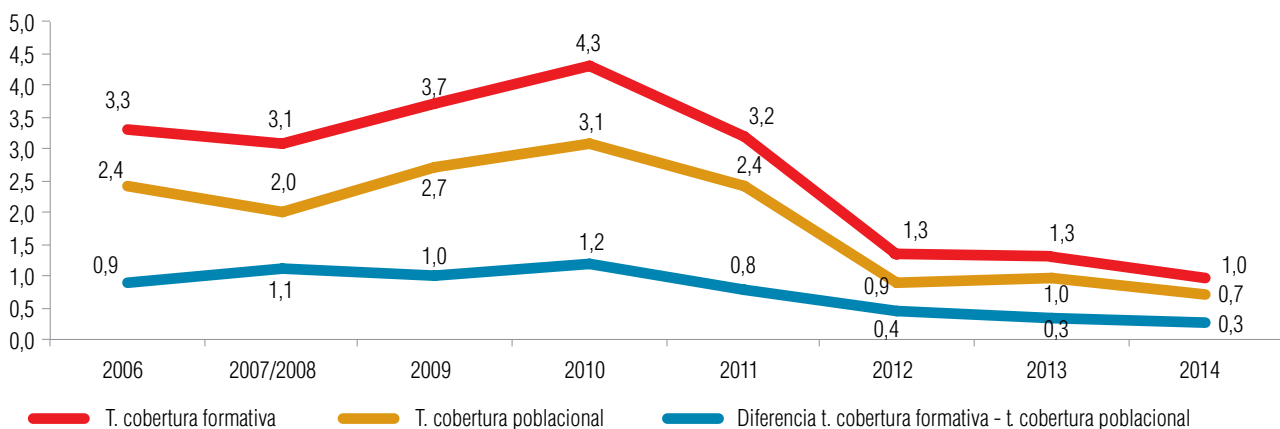
Sobre esta base, la tasa de cobertura formativa de las convocatorias estatales de la formación para el empleo en el ámbito de oferta alcanzó el 1,3% en 2012 y 2013 y disminuyó al 1% en 2014, mientras que las tasas de cobertura poblacionales se situaron entre el 0,7% y el 1% para todo el período analizado. En cualquier caso, se trata de tasas de cobertura significativamente inferiores a las registradas en convocatorias anteriores, fruto, sobre todo, de la reducción en el número de participantes producido entre las convocatorias de 2010-11 y 2012-14. Ver **gráfico 6**.

Gráfico 5. Participantes pertenecientes a colectivos prioritarios sobre el total de participantes (total de las convocatorias 2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 6. Evolución de las tasas de cobertura formativa de participantes y cobertura poblacional (en porcentaje) por convocatoria⁴



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

4. Los datos anteriores a 2012 se han extraído del Informe de 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.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

Finalmente, el análisis territorial de la cobertura formativa y poblacional señala que Aragón, Asturias, Andalucía y Extremadura registraron los valores más elevados tanto en cobertura poblacional como formativa. En cambio, Baleares, Cataluña y País Vasco fueron las regiones en donde la formación para el empleo de ámbito estatal registró una menor penetración relativa.

El fenómeno de la multiparticipación se produce cuando una misma persona participa en más de un curso a lo largo de una misma convocatoria. En este sentido, si bien en la convocatoria de 2012 se formaron 234.744 participantes, el volumen real de trabajadores, fue de 206.662. Como consecuencia, el número de acciones formativas por persona (o “tasa de multiparticipación”) ascendió a 1,14. De modo similar, las tasas de multiparticipación en las siguientes convocatorias de 2013 y 2014 se situaron en 1,16 y 1,17 respectivamente. Por último, el número medio de acciones en las que participaron trabajadores inscritos en más de una acción (los llamados “trabajadores multiparticipantes”) evolucionó desde 2,35 en 2012, 2,33 en 2013 y 2,34 en 2014. Por tanto, apenas hubo variaciones en este sentido en el periodo analizado. La disminución del número total de trabajadores formados ha disminuido en el periodo evaluado; lo mismo que el fenómeno de la multiparticipación en relación con convocatorias

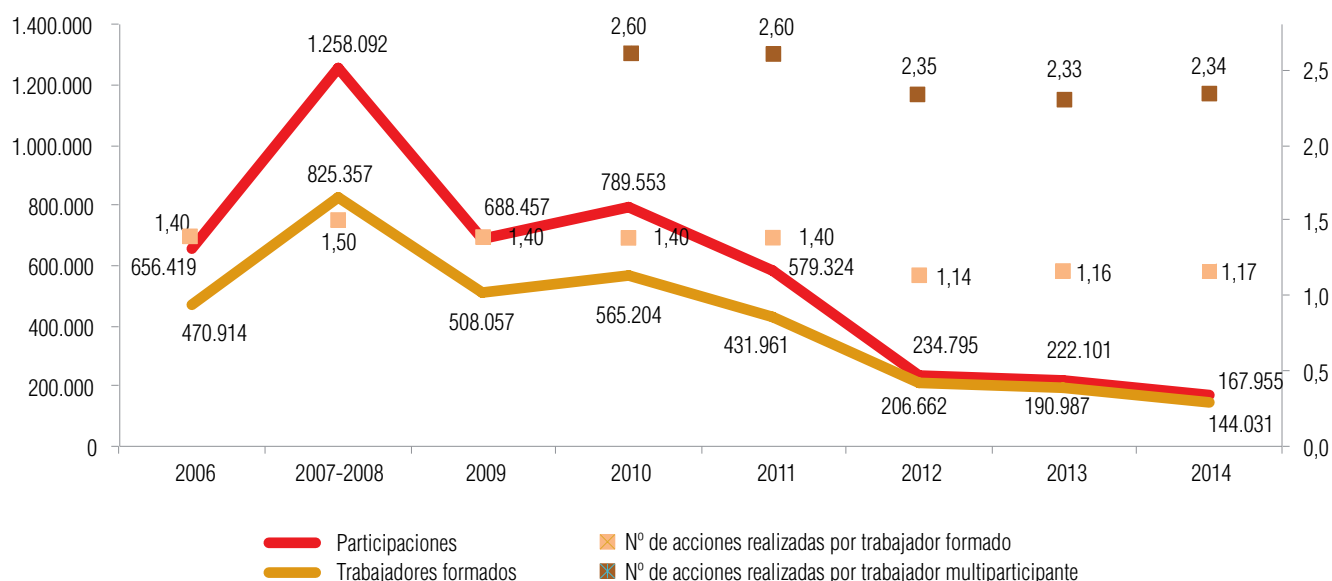
anteriores (2006-2011), en las que las tasas rondaron el 1,4 acciones por participante. Ver **gráfico 7**.

Como consecuencia de esta reducción de la multiparticipación, la proporción de trabajadores de formación de oferta que han realizado en más de una acción formativa también se redujo durante las convocatorias analizadas. Si en 2010 y 2011 esta cuantía rondaba el 22%, la caída del número de formados y de la multiparticipación provocó que esta ratio disminuyese hasta el 12-14% entre 2012 y 2014. Ver **gráfico 8**, en página siguiente.

Del total de trabajadores que han participado una única vez en las convocatorias de 2013 y 2014, un 17,1% fueron de nueva incorporación, lo que implica que no se habían formado en la iniciativa de oferta de la convocatoria de 2012. Este resultado supuso, de modo similar a lo analizado anteriormente, una disminución sensible con respecto a convocatorias previas. Ver **gráfico 9**, en página siguiente.

Desde el punto de vista del perfil de los trabajadores multiparticipantes, el análisis de la información facilitada por la Fundación Estatal revela que en las convocatorias entre 2012 y 2014 existió un ligero sesgo hacia una mayor multiparticipación femenina. Como resultado, un 14,7% del total de mujeres formadas durante el conjunto de las

Gráfico 7. Evolución (2006-2014) del número de participantes, trabajadores formados y tasa de multiparticipación⁵

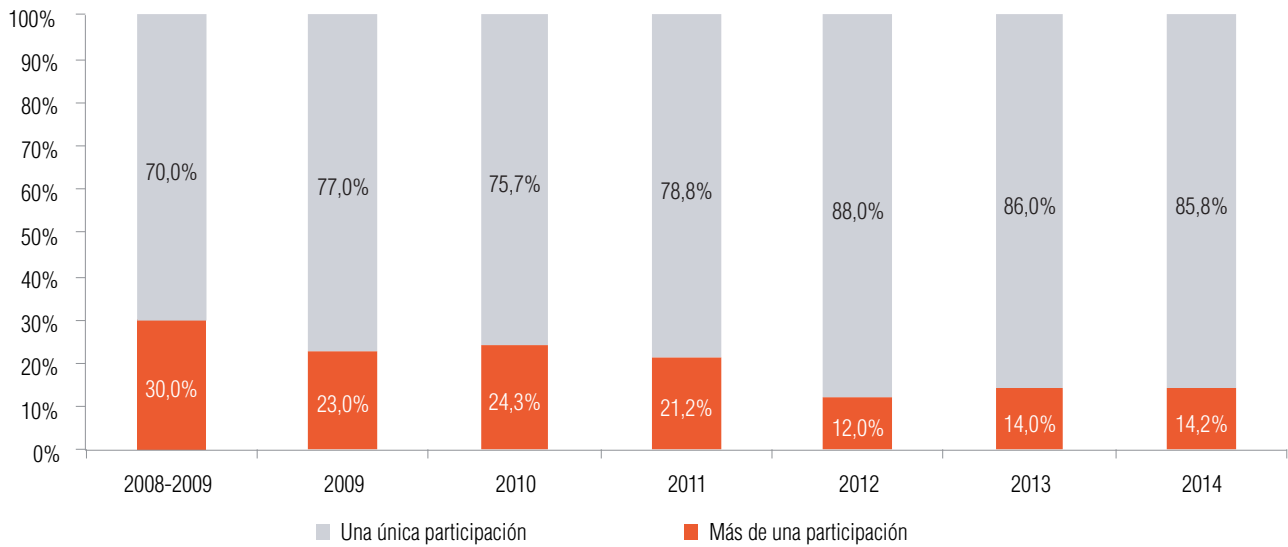


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

5. Los datos anteriores a 2012 se han extraído del Informe de 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.

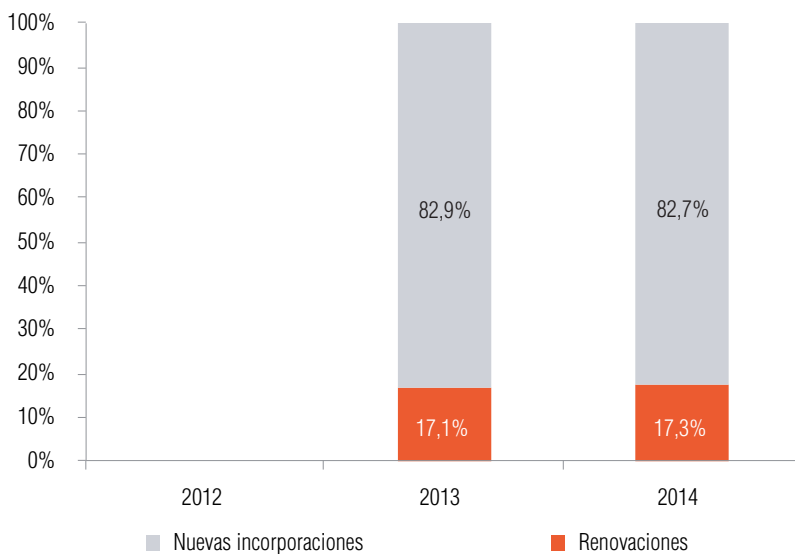
2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

Gráfico 8. Evolución (2008-2014) de la tasa de multiparticipación de trabajadores



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL Y DE IKERTALDE (2012).

Gráfico 9. Evolución (2012-2014) de la tasa de renovación de trabajadores

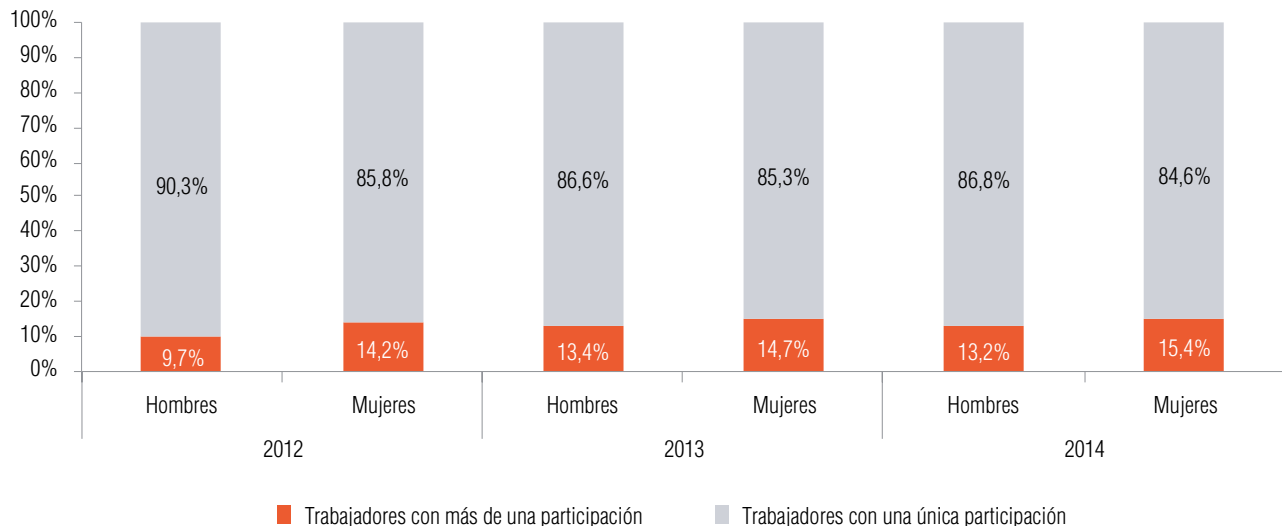


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

convocatorias de 2012, 2013 y 2014 se inscribieron en, al menos, dos acciones formativas, al tiempo que lo hicieron un 12% de los hombres. Detrás de esta ligera diferencia podría encontrarse el hecho de que las mujeres se consideren un colectivo prioritario y, por tanto, su participación en las acciones formativas ofertadas se facilite de un modo más patente. Sin embargo, no parece que este sea el único factor interviniente. Ver **gráfico 10**, en página siguiente.

Finalmente, algunas comunidades o ciudades autónomas presentaron, durante las convocatorias entre 2012 y 2014, unas tasas de multiparticipación significativamente más elevadas que el resto. Tales fueron los casos de la Ciudad Autónoma de Ceuta, Andalucía y Asturias, cuyos ratios se aproximaron al 20%. En cambio, Melilla, Cataluña y Navarra contaron con valores significativamente menores. En ambos casos fueron, en general, los mismos territorios que registraron las más altas y bajas tasas de

Gráfico 10. Proporción de trabajadores multiparticipantes por sexo y convocatoria



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

multiparticipación, respectivamente, durante las convocatorias de 2010 y 2011.

2.1.8. LAS ACCIONES FORMATIVAS

El total de acciones formativas solicitadas por las entidades que formularon sus planes de formación ascendió a 41.004. Su evolución ha sido decreciente con cada nueva convocatoria. El número de acciones solicitadas en 2014 supuso una reducción del 31% con respecto a las de la convocatoria de 2011. Ver **tabla 8**.

Aunque de modo significativamente menos acentuado, las acciones admitidas, aprobadas, suscritas y certificadas también fueron disminuyendo. Algo más de tres de cada cuatro acciones formativas solicitadas y certificadas se correspondió con acciones incluidas en planes sectoriales.

Por otra parte, las tasas de realización, que resultan del cociente entre las acciones certificadas sobre las solicitadas rondó el 40%, aumentando significativamente en 2014. Las tasas más elevadas correspondieron a las que se registraron en los planes intersectoriales y los de economía social.

Durante las convocatorias de 2012, 2013 y 2014 se realizaron un total de 51.374 grupos, un descenso considerable respecto a convocatorias anteriores. El número de grupos por acción formativa ha disminuido ligeramente durante 2012 y 2013 respecto a años anteriores, pero fue en 2014 cuando esta cifra se redujo significativamente en todos los tipos de plan.

Como era de esperar, la extensión de la formación acreditable mediante planes de formación específicos vincula-

Tabla 8. Acciones formativas por estado de la acción y convocatoria

	ESTADO DE LA ACCIÓN					
	Solicitadas	Admitidas	Aprobadas	Suscritas	Reformuladas	Certificadas
2012	16.016	13.342	12.854	6.632	5.693	5.516
2013	13.916	13.862	11.083	6.992	5.177	5.005
2014	11.072	10.954	8.838	7.114	5.925	n.d.
Total	41.004	38.158	32.775	20.738	16.795	10.521

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

dos a certificados de profesionalidad, sobre todo durante 2014, tuvo como efecto fundamental el incremento de la proporción de estos cursos sobre el total de acciones formativas desarrolladas. Ver **gráfico 11**.

Las Comunidades Autónomas en las que la formación acreditable tuvo mayor penetración durante las convocatorias analizadas fueron Canarias, Baleares y la Ciudad Autónoma de Melilla. En cualquier caso, se produjeron variaciones considerables según la convocatoria. Finalmente, las regiones en las que la formación acreditable tuvo un impacto menor fueron Cataluña, Navarra y Cantabria.

2.1.9. TIPOLOGÍA, PRIORIDAD Y NIVEL DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

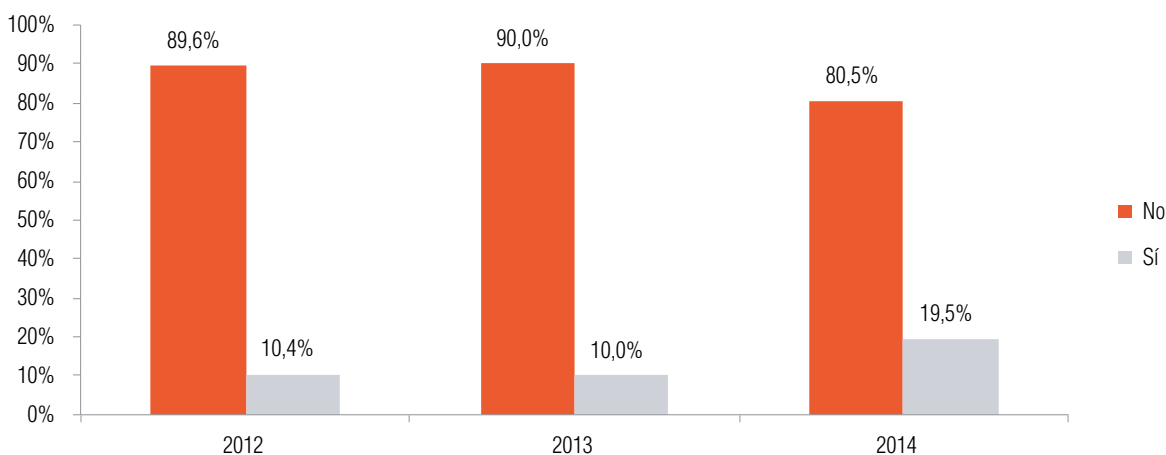
Casi el 80% de las acciones formativas impartidas durante las convocatorias de 2012, 2013 y 2014 se adscribieron a acciones priorizadas. Asimismo, entre las acciones vinculadas a certificados de profesionalidad, esta cifra se situó en niveles de 95% en el conjunto de las convocatorias analizadas, siendo notoriamente superior a lo registrado en las convocatorias de 2010 y 2011, en las que este porcentaje rondó el 70% en el caso del total de las acciones y el 87% en el de las vinculadas a certificados de profesionalidad. Parece evidente que las entidades beneficiarias procuraron ajustar sus planes de formación lo máximo posible a lo que por parte del Servicio Público de Empleo establece como área prioritaria y, asimismo, a los planes de referencia sectorial emanados de las Comisiones Pari-

tarias correspondientes. Ver **gráfico 12**, en página siguiente.

Finalmente, el análisis de las acciones formativas por tipología y nivel de las mismas no puede arrojar datos concluyentes debido a la insuficiencia de información, especialmente en referencia a las acciones vinculadas a certificados de profesionalidad durante la convocatoria de 2014 y a la gran cantidad de acciones cuyo nivel es desconocido durante el conjunto de las convocatorias analizadas. Aun así, daría la impresión de que la proporción de formación de nivel básico sería significativamente menor que la de los niveles medio y superior, especialmente en las acciones no vinculadas a certificados de profesionalidad. Esto conduciría, como luego se señala a lo largo del presente informe, a incrementar las dificultades para que determinados colectivos (especialmente aquellos prioritarios, tales como las personas con bajo nivel de cualificación, personas en riesgo de exclusión, etc.) puedan incorporarse a la formación para el empleo. En cualquier caso, estos datos deben tomarse con la precaución correspondiente debido a la insuficiencia de datos antes señalada. Ver **tabla 9**, en página siguiente.

Algo más de la mitad de las acciones formativas desarrolladas durante las convocatorias de 2012, 2013 y 2014, fueron presenciales. Destaca, sin embargo, el incremento de las acciones formativas en la modalidad de teleformación, que durante el período analizado, se situaron por encima del 40%, con cifras que fueron significativamente

Gráfico 11. Proporción de acciones formativas acreditables por convocatoria



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 12. Acciones formativas según prioridad de la acción: totales y solo vinculadas a certificados de profesionalidad por convocatoria

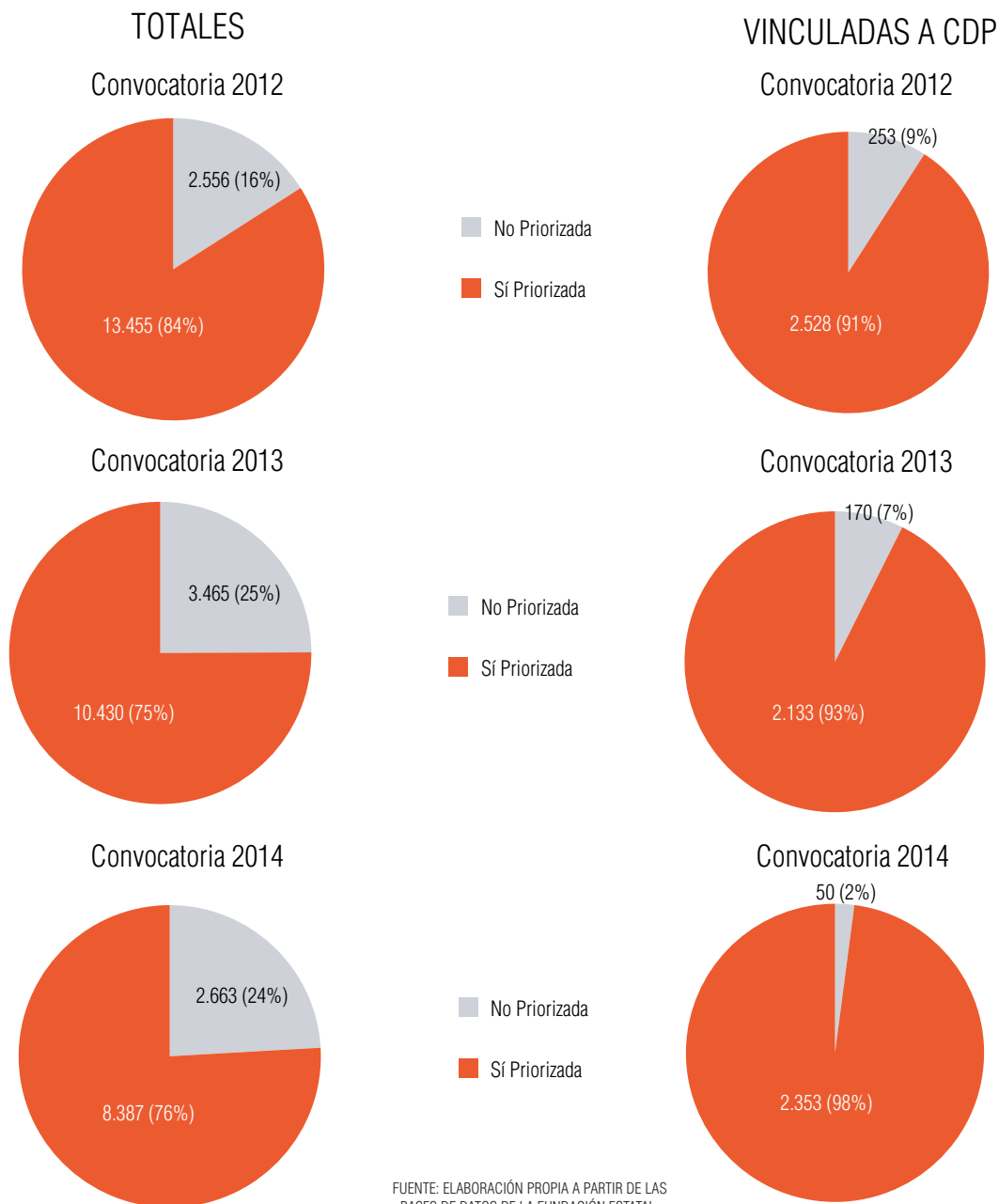


Tabla 9. Acciones formativas según el nivel de la acción: acciones formativas totales y por convocatoria

Nivel de formación	2012		2013		2014		Total	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Básico	2.501	16%	1.883	14%	527	5%	4.911	12%
Medio/Superior	6.898	43%	5.775	41%	3.524	32%	16.197	40%
Sin datos	6.617	41%	6.258	45%	7.021	63%	19.848	48%
Total	16.016	100%	13.916	100%	11.072	100%	41.004	100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

superiores a las registradas en convocatorias anteriores. La distribución del número de participantes formados según la modalidad formativa fue coherente con este reparto y, además, similar en las tres convocatorias analizadas. Ver **gráfico 13**.

Teniendo en cuenta únicamente a los trabajadores desempleados, su participación en acciones formativas en la modalidad de teleformación es ligeramente inferior a la de los ocupados. Estos resultados son lógicos teniendo en cuenta que los participantes en situación de desempleo disponen de un mayor tiempo para formar parte presencialmente de las acciones formativas en las que están interesados.

La composición de los participantes por sexo en cada una de las modalidades de ejecución de las acciones formativas marcó un predominio masculino en las acciones pre-

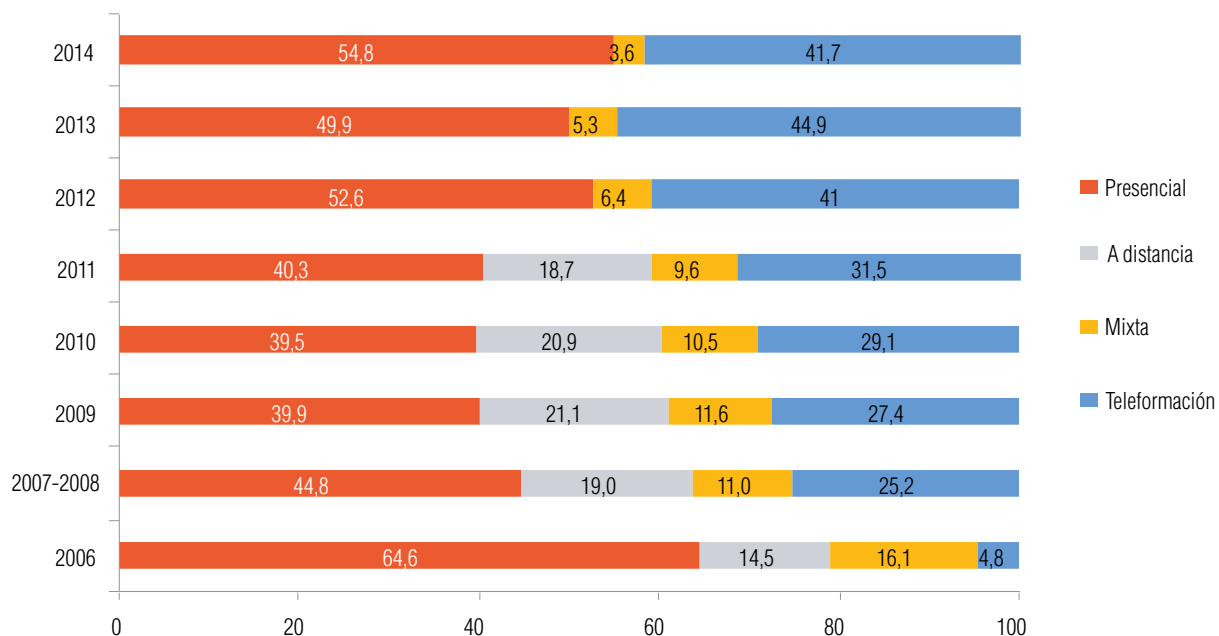
senciales mientras que la situación opuesta ocurrió en las acciones de teleformación. En relación con los grupos de edad, debe señalarse que la modalidad de teleformación tuvo un mayor peso entre las personas de 25 a 44 años. Ver **gráfico 14**, en página siguiente.

La teleformación penetró en mayor medida en el Comercio durante todo el período analizado, en la Agricultura en las convocatorias de 2012 y 2014, y en Otros servicios durante la convocatoria de 2013.

2.1.10. DURACIÓN MEDIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

El número total de horas de formación realizadas en la iniciativa de oferta general, ascendió a 454.062 en la convocatoria de 2012, cifra que se redujo ligeramente en 2013, y que se incrementó claramente en 2014 hasta las 859.814. La duración media de las acciones se incrementó hasta las

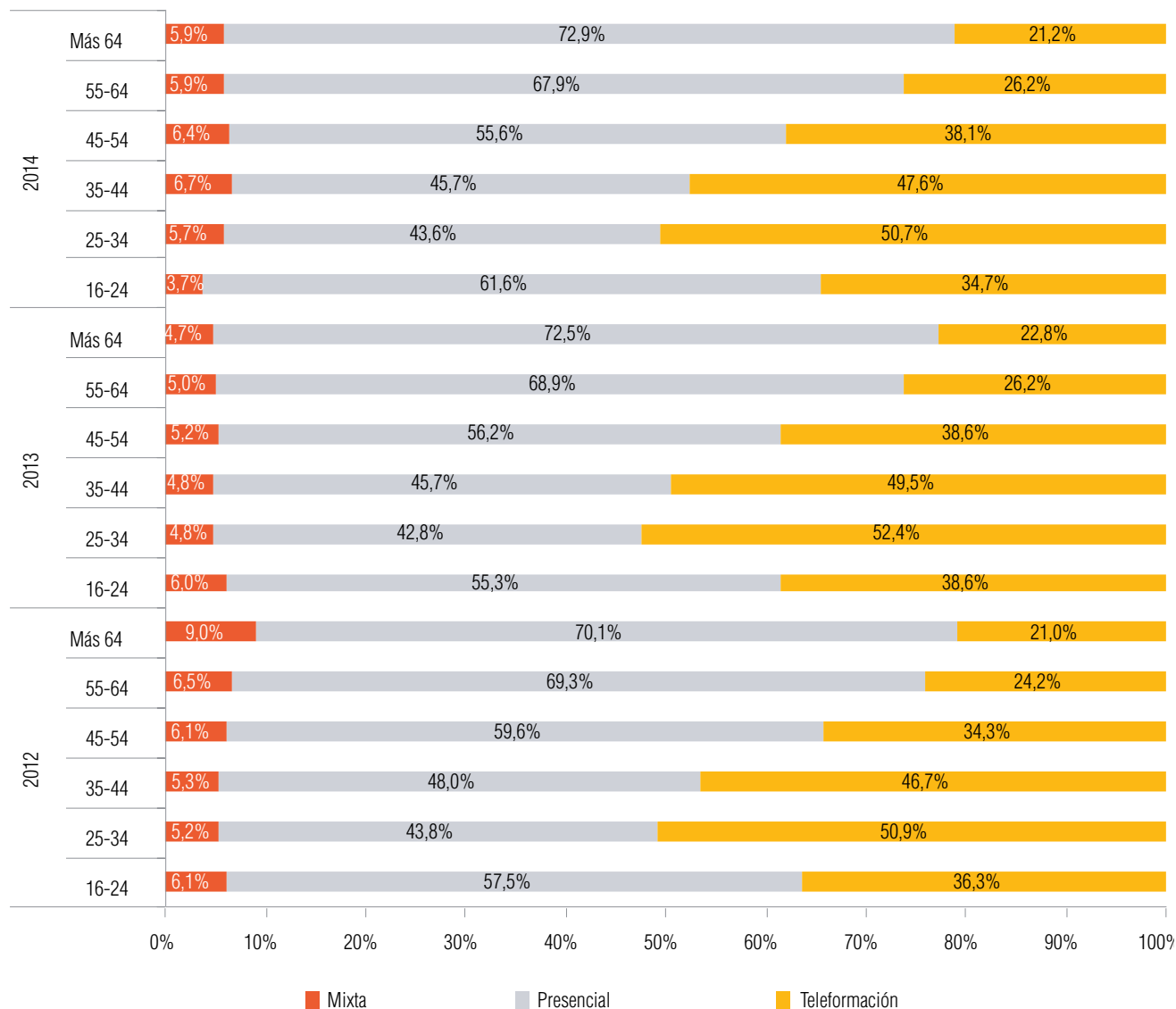
Gráfico 13. Evolución (2006-2014) de acciones formativas por modalidad de impartición (en %)⁶



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

6. Los datos anteriores a 2012 se han extraído del Informe de 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.

Gráfico 14. Distribución del número de participantes formados por modalidad de impartición y por grupos de edad y convocatoria



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

145,7 en esta última convocatoria, casi duplicando lo registrado en convocatorias anteriores. Ver **gráfico 15**, en página siguiente.

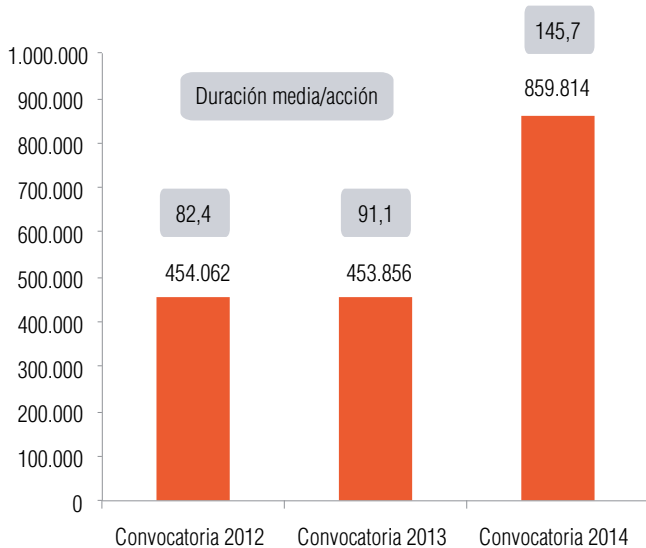
Este aumento de la duración media de la formación está directamente relacionado con la mayor presencia de la formación vinculada a certificados de profesionalidad, que se incrementó durante el período analizado, desde 199,2 a 474,1 horas de duración media entre las convocatorias de 2012 y 2014.

2.1.11. LOS CONTENIDOS FORMATIVOS IMPARTIDOS

El análisis de los contenidos impartidos se ha enfocado sobre dos niveles: las acciones formativas impartidas por familia profesional y los participantes según la denominación técnica de las acciones en las que se han formado.

La mayor parte de las acciones formativas giraron en torno a cinco grandes familias profesionales: Administración y gestión; Comercio y marketing; Seguridad y medio ambiente;

Gráfico 15. Horas totales de formación y duración media por acción y convocatoria



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

Servicios socioculturales y a la comunidad; e Informática y telecomunicaciones. Entre las cinco representaron casi dos de cada tres de las acciones formativas. En cambio, las doce familias que menor peso tuvieron en las distintas convocatorias analizadas representaron algo menos del 10% del total de acciones durante el conjunto del período. Ver **tabla 10**, en página siguiente.

Los 15 contenidos formativos con mayor número de participantes acapararon aproximadamente la mitad de éstos. Esta concentración se debió, en gran medida, a la presencia de una categoría residual (“Competencias profesionales no clasificables en ámbitos anteriores y acciones no clasificadas”) que aglutinó alrededor del 15,7% del total de las acciones en la convocatoria de 2012. Destacaron, en el conjunto del período, la Prevención de riesgos laborales, la Informática y la Gestión de recursos humanos como contenidos formativos más frecuentes. Ver **tabla 11**, en página 31.

Los principales contenidos en los que se formaron los participantes desempleados no fueron significativamente diferentes de los ya mencionados para los participantes en general. En este sentido, Prevención de riesgos laborales, Informática y Recursos humanos continuaron siendo los más relevantes entre este colectivo. Ver **tabla 12**, en página 32.

Finalmente, el análisis de las 15 familias profesionales con mayor peso dentro de los certificados de profesionalidad arroja que los cursos adscritos a Servicios socioculturales y a la comunidad, Administración y gestión, Hostelería y turismo y Comercio y marketing reunieron aproximadamente dos de cada tres participantes. Ver **tabla 13**, en página 33.

2.2. Objetivo específico: El acceso a la formación, motivación, obstáculos y soluciones

El acceso a la formación parte, generalmente, de la iniciativa de trabajadores que desean participar en la misma. Tres de cada cuatro participantes manifiestan que la inscripción en acciones formativas en el ámbito estatal proviene de su propia iniciativa. La influencia de las empresas en las que se encuentran empleados no es, por tanto, un elemento decisivo. Ello denota cómo el proceso de implantación de la cultura de la formación en la población activa española continua consolidándose.

¿Qué hay detrás de la decisión de los participantes de inscribirse en acciones formativas en las convocatorias de oferta de ámbito estatal? Por una parte, la mayor parte de los participantes (56%) espera que la formación para el empleo contribuya a un conjunto de elementos que, de manera directa, afecta a su desempeño laboral y que, indirectamente, pueda repercutir sobre sus condiciones laborales. Esto incluye su trayectoria profesional, su adaptación a cambios tecnológicos y organizativos, su desempeño y productividad, y, especialmente, sus conocimientos y capacidades. Por otra parte, una proporción algo menor de trabajadores espera que su experiencia formativa tenga un impacto directo sobre distintos elementos que condicionan su desempeño, pero que no están directamente relacionados con sus tareas. En este segmento se indican la mejora salarial, la estabilidad laboral y las posibilidades de encontrar un empleo, así como mejorar su trayectoria profesional. Estas cuatro motivaciones aglutinan aproximadamente al 44% de los participantes. En cualquier caso, no existen diferencias de género significativas entre los participantes con respecto a sus motivaciones. Ver **gráfico 16**, en página 34.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

Tabla 10. Distribución de acciones formativas según familia profesional a la que se adscribe por convocatoria

Familia profesional	Convocatoria 2012		Convocatoria 2013		Convocatoria 2014		T. variación anual	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	2013/2012	2014/2013
Actividades físicas y deportivas	27	0,5%	32	0,6%	7	0,1%	19%	-78,1%
Administración y gestión	825	15,0%	844	16,9%	987	16,7%	2%	16,9%
Agraria	146	2,6%	154	3,1%	138	2,3%	5%	-10,4%
Artes gráficas	94	1,7%	83	1,7%	56	0,9%	-12%	-32,5%
Artes y artesanías	17	0,3%	16	0,3%	9	0,2%	-6%	-43,8%
Comercio y marketing	576	10,5%	599	12,0%	978	16,6%	4%	63,3%
Competencias profesionales no clasificadas	804	14,6%	43	0,9%			-95%	
Edificación y obra civil	78	1,4%	80	1,6%	90	1,5%	3%	12,5%
Electricidad y electrónica	19	0,3%	18	0,4%	130	2,2%	-5%	622,2%
Energía y agua	98	1,8%	88	1,8%	112	1,9%	-10%	27,3%
Fabricación mecánica	92	1,7%	108	2,2%	125	2,1%	17%	15,7%
Formación complementaria	151	2,7%	270	5,4%	225	3,8%	79%	-16,7%
Hostelería y turismo	128	2,3%	106	2,1%	375	6,4%	-17%	253,8%
Imagen personal	39	0,7%	41	0,8%	31	0,5%	5%	-24,4%
Imagen y sonido	68	1,2%	65	1,3%	17	0,3%	-4%	-73,8%
Industrias alimentarias	191	3,5%	166	3,3%	191	3,2%	-13%	15,1%
Industrias extractivas	3	0,1%	0	0,0%			-100%	
Informática y comunicaciones	486	8,8%	628	12,6%	733	12,4%	29%	16,7%
Instalación y mantenimiento	74	1,3%	91	1,8%	107	1,8%	23%	17,6%
Madera, mueble y corcho	18	0,3%						
Marítimo-pesquera	2	0,0%	2	0,0%	2	0,0%	0%	0,0%
Química	13	0,2%	38	0,8%	43	0,7%	192%	13,2%
Sanidad	155	2,8%	182	3,7%	176	3,0%	17%	-3,3%
Seguridad y medio ambiente	505	9,2%	507	10,2%	574	9,7%	0%	13,2%
Servicios socioculturales y a la comunidad	730	13,2%	635	12,7%	588	10,0%	-13%	-7,4%
Textil, confección y piel	14	0,3%	17	0,3%	16	0,3%	21%	-5,9%
Transporte y mantenimiento de vehículos	154	2,8%	159	3,2%	182	3,1%	3%	14,5%
Vidrio y cerámica	4	0,1%	12	0,2%	11	0,2%	200%	-8,3%
Total	5.511	100%	4.984	100%	5.903	100%	10495	100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

Tabla 11. Distribución de participantes totales según los 15 principales contenidos formativos por convocatoria		
Familia profesional	CONVOCATORIA 2012	
	Número	%
Competencias profesionales no clasificables y/o acciones no clasificadas	36.971	15,7
Prevención de riesgos laborales en general	12.505	5,3
Higiene alimentaria / Manipulación de alimentos	6.003	2,6
Habilidades directivas	5.995	2,6
Operación de carretillas	4.880	2,1
Prevención de riesgos en la construcción	3.791	1,6
Marketing en general	3.526	1,5
Gestión de recursos humanos en general	3.406	1,5
Habilidades personales e interpersonales en el entorno laboral	3.370	1,4
Producción agrícola- otros cultivos	3.300	1,4
Inglés	3.250	1,4
Hostelería- cocina en general	3.171	1,4
Informática de desarrollo en general	3.106	1,3
Metodologías-Didácticas específicas en general	3.093	1,3
Atención al Cliente/Calidad Servicio en general	3.046	1,3
Familia profesional	CONVOCATORIA 2013	
	Número	%
Competencias profesionales no clasificables en ámbitos anteriores y acciones no clasificadas	13.191	5,9
Informática de Usuario / Ofimática	12.732	5,7
Prevención de riesgos laborales	12.021	5,4
Gestión de recursos humanos	11.517	5,2
Producción agrícola	8.848	4,0
Idiomas	6.605	3,0
Almacenaje	5.715	2,6
Conducción y pilotaje de vehículos	5.228	2,4
Planificación y organización empresarial	5.119	2,3
Seguridad y vigilancia	4.744	2,1
Marketing	4.691	2,1
Atención al Cliente/Calidad Servicio	4.515	2,0
Hostelería- cocina	4.500	2,0
Informática de desarrollo	4.326	1,9
Seguridad alimentaria: manipulación y control	4.109	1,9
Familia profesional	CONVOCATORIA 2014	
	Número	%
Competencias profesionales no clasificables en ámbitos anteriores y acciones no clasificadas	15.300	9,2
Informática de Usuario / Ofimática	11.255	6,8
Producción agrícola	8.501	5,1
Prevención de riesgos laborales	8.162	4,9
Gestión de recursos humanos	6.400	3,9
Almacenaje	4.681	2,8
Idiomas	4.594	2,8
Informática de desarrollo	3.674	2,2
Conducción y pilotaje de vehículos	3.641	2,2
Planificación y organización empresarial	3.452	2,1
Operativa de transportes	3.408	2,1
Hostelería- cocina	3.393	2,0
Nuevas tecnologías e investigación aplicadas a la docencia	3.263	2,0
Marketing	3.113	1,9
Seguridad y vigilancia	2.945	1,8

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

Tabla 12. Distribución de participantes desempleados formados según los 15 principales contenidos formativos por convocatoria

Familia profesional	CONVOCATORIA 2012	
	Número	%
Competencias profesionales no clasificables en ámbitos anteriores y acciones no clasificadas	16.723	21,9
Prevención de riesgos laborales	5.216	6,8
Gestión de recursos humanos	3.758	4,9
Informática de Usuario / Ofimática	3.446	4,5
Seguridad alimentaria: manipulación y control	2.636	3,5
Producción agrícola	2.244	2,9
Almacenaje	2.215	2,9
Conducción y pilotaje de vehículos	1.848	2,4
Atención al Cliente/Calidad Servicio	1.289	1,7
Seguridad y vigilancia	1.247	1,6
Idiomas	1.188	1,6
Marketing	1.163	1,5
Manipulación de mercancías	1.155	1,5
Calidad	1.117	1,5
Procesos de producción	1.060	1,4
Familia profesional	CONVOCATORIA 2013	
	Número	%
Competencias profesionales no clasificables en ámbitos anteriores y acciones no clasificadas	7.761	13,8
Informática de Usuario / Ofimática	3.551	6,3
Prevención de riesgos laborales	2.946	5,2
Gestión de recursos humanos	2.233	4,0
Almacenaje	2.102	3,7
Producción agrícola	1.810	3,2
Planificación y organización empresarial	1.584	2,8
Comercio Exterior	1.518	2,7
Conducción y pilotaje de vehículos	1.429	2,5
Idiomas	1.227	2,2
Operativa de transportes	1.209	2,2
Marketing	1.039	1,9
Hostelería- cocina	1.012	1,8
Procesos de producción	931	1,7
Seguridad alimentaria: manipulación y control	919	1,6
Familia profesional	CONVOCATORIA 2014	
	Número	%
Competencias profesionales no clasificables en ámbitos anteriores y acciones no clasificadas	8.131	17,9
Informática de Usuario / Ofimática	3.131	6,9
Prevención de riesgos laborales	2.173	4,8
Producción agrícola	1.994	4,4
Almacenaje	1.880	4,1
Planificación y organización empresarial	1.171	2,6
Gestión de recursos humanos	1.148	2,5
Operativa de transportes	1.110	2,4
Idiomas	991	2,2
Conducción y pilotaje de vehículos	980	2,2
Marketing	836	1,8
Gestión de grandes empresas y redes empresariales	726	1,6
Nuevas tecnologías e investigación aplicadas a la docencia	718	1,6
Seguridad alimentaria: manipulación y control	708	1,6
Procesos de producción	659	1,4

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

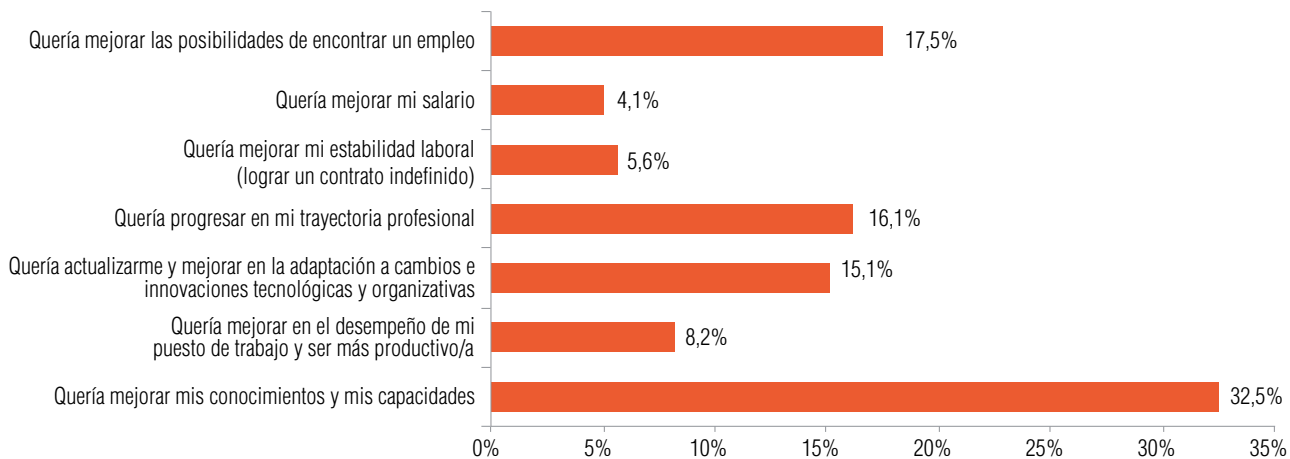
Tabla 13. Distribución de participantes formados en certificados de profesionalidad según los 15 principales contenidos formativos y por convocatoria

Familia profesional	CONVOCATORIA 2012	
	Número	%
Servicios socioculturales y a la comunidad	7.518	38,9
Administración y gestión	3.082	15,9
Hostelería y turismo	2.716	14,0
Energía y agua	1.450	7,5
Informática y comunicaciones	1.335	6,9
Comercio y marketing	1.056	5,5
Edificación y obra civil	499	2,6
Transporte y mantenimiento de vehículos	338	1,7
Electricidad y electrónica	288	1,5
Instalación y mantenimiento	230	1,2
Imagen y sonido	208	1,1
Sanidad	179	,9
Imagen personal	117	,6
Actividades físicas y deportivas	94	,5
Industrias alimentarias	76	,4
Familia profesional	CONVOCATORIA 2013	
	Número	%
Servicios socioculturales y a la comunidad	2.387	19,1
Administración y gestión	2.210	17,7
Comercio y marketing	1.688	13,5
Hostelería y turismo	1.387	11,1
Informática y comunicaciones	1.243	9,9
Instalación y mantenimiento	539	4,3
Electricidad y electrónica	436	3,5
Edificación y obra civil	388	3,1
Sanidad	382	3,1
Energía y agua	362	2,9
Imagen personal	274	2,2
Artes gráficas	215	1,7
Transporte y mantenimiento de vehículos	203	1,6
Fabricación mecánica	185	1,5
Imagen y sonido	176	1,4
Familia profesional	CONVOCATORIA 2014	
	Número	%
Comercio y marketing	3.180	20,8
Administración y gestión	2.758	18,0
Hostelería y turismo	2.092	13,7
Servicios socioculturales y a la comunidad	1.728	11,3
Electricidad y electrónica	1.497	9,8
Informática y comunicaciones	690	4,5
Sanidad	651	4,3
Energía y agua	501	3,3
Instalación y mantenimiento	436	2,8
Seguridad y medio ambiente	396	2,6
Transporte y mantenimiento de vehículos	383	2,5
Edificación y obra civil	373	2,4
Fabricación mecánica	250	1,6
Agraria	116	,8
Imagen y sonido	87	,6

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

Gráfico 16. Motivos para inscribirse en las acciones formativas por parte de los participantes: “¿por qué quería usted inscribirse en el curso de formación?”



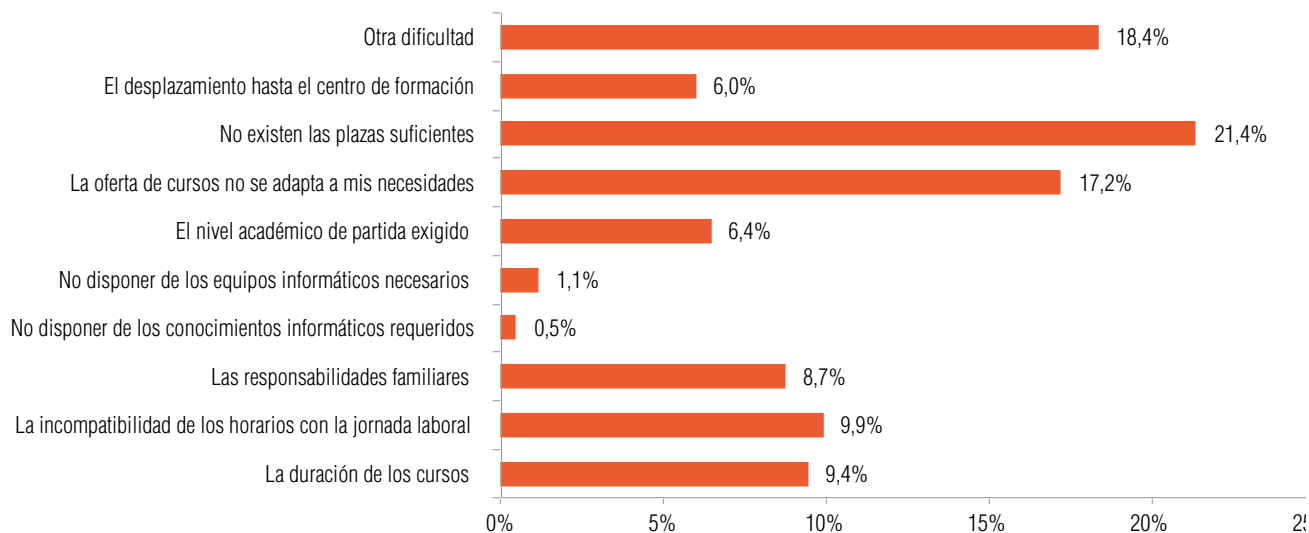
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

Una vez que los trabajadores desean incorporarse a la formación para el empleo y saben por qué quieren tomar esa decisión, la mayor parte de ellos (63,8%) manifiesta que el acceso a la formación es relativamente sencillo y no presenta mayores dificultades; aunque por término general las mujeres encuentran más dificultades para acceder a la formación para el empleo.

Asimismo, el 34% de los trabajadores considera que los problemas de acceso más significativos corresponden con la insuficiente compatibilidad entre la formación a la que se

tiene acceso y el desarrollo de su vida familiar o profesional. Una proporción significativa (21,4%) declara que las dificultades tienen que ver con la insuficiencia de plazas. En tercer lugar, un conjunto algo inferior (17,2%) manifiesta que las acciones formativas de las que tiene conocimiento no se adaptan a sus necesidades. Por último, una proporción notoriamente menor (8%) sostiene que la principal dificultad para acceder a las acciones formativas se debe directamente a sus carencias en términos de competencias, habilidades y medios para aprovechar las acciones formativas. Ver **gráfico 17**.

Gráfico 17. Principales dificultades que manifiestan los participantes en relación con el acceso a las acciones formativas



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

2. CONTEXTO FÍSICO-FINANCIERO

La falta de conciliación de la formación con la vida profesional lleva a que casi ocho de cada diez participantes desarrollen sus acciones formativas exclusivamente fuera de la jornada laboral y el principal motivo de abandono de las acciones formativas por parte de los participantes es el haber encontrado un empleo.

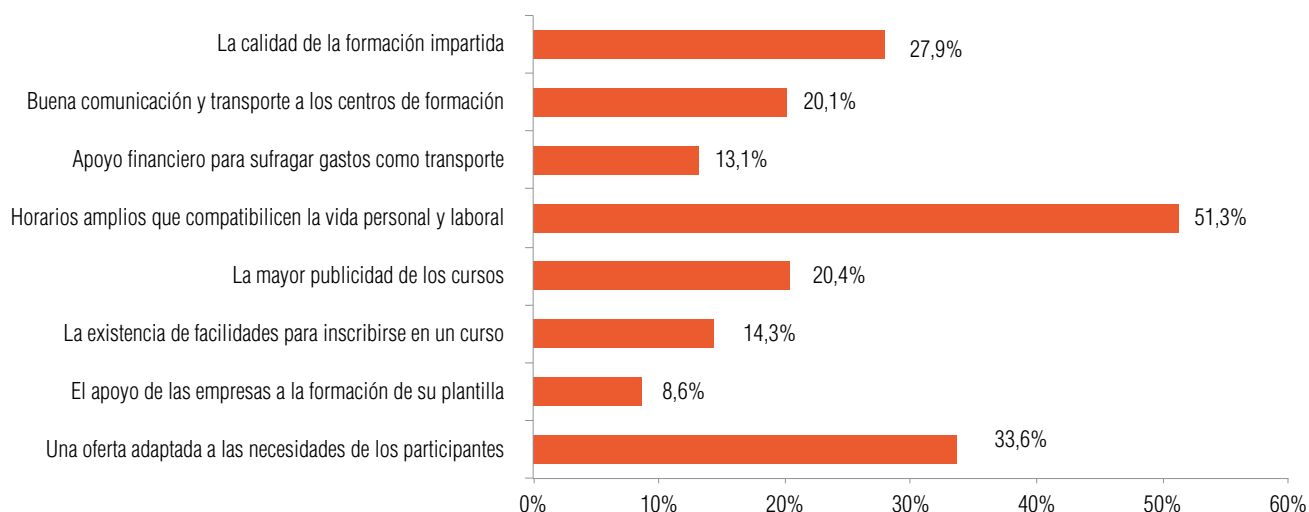
Como contrapartida, los trabajadores han destacado un conjunto de factores que facilitan su asistencia a las acciones formativas en el ámbito de oferta. Algo más de la mitad de los participantes (51,3%) ha señalado que unos horarios adecuados les permitirían acceder de modo más ágil a la formación para el empleo. Esto es coherente con los resultados anteriormente analizados respecto a los obstáculos a la formación. La adaptación de la formación a las necesidades de los participantes, así como la calidad de la misma, la difusión, la facilidad en el transporte y el diseño de una oferta adaptada a las necesidades en cada territorio son factores algo menos importantes. Ver **gráfico 18**.

Por último, tanto las entidades beneficiarias como los centros de formación utilizan fundamentalmente los medios electrónicos para desarrollar la difusión de las acciones formativas que gestionan o imparten. Los medios tradicionales están en decadencia, con excepción del teléfono. Asimismo, se ha visto que las dificultades a la hora de dar difusión a las acciones formativas por parte de las entida-

des y los centros de formación han sido un elemento clave a la hora de condicionar la accesibilidad de los participantes.

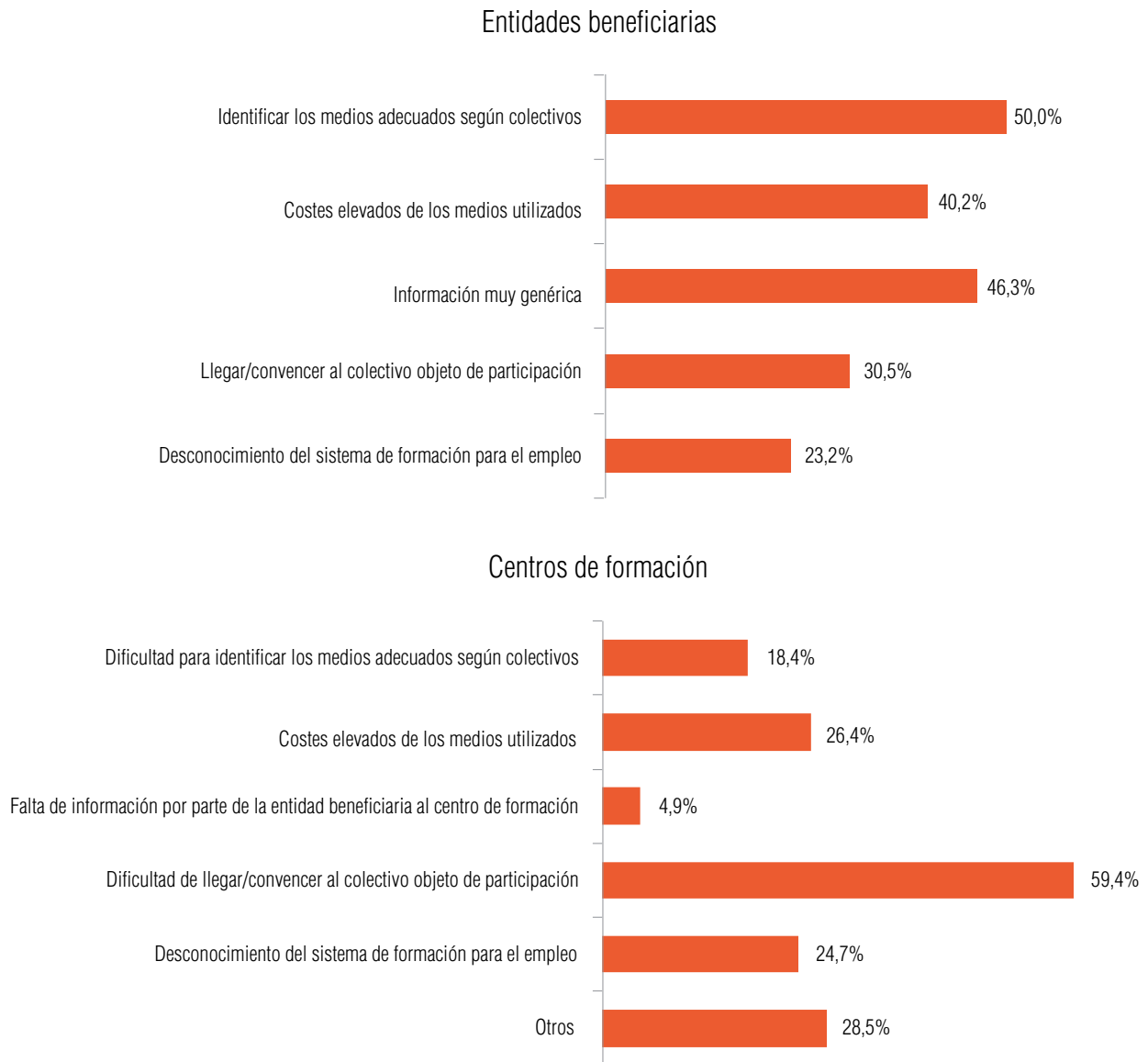
El análisis sobre las distintas dificultades detectadas llega a conclusiones diferentes si se trata de entidades beneficiarias o de centros de formación. Llama la atención la magnitud de algunas diferencias. Por ejemplo, mientras que la mitad de las entidades beneficiarias manifiesta tener dificultades para identificar qué medios de difusión son los más adecuados para alcanzar a cada uno de los colectivos a los que se dirigen sus planes de formación, este extremo solo es declarado por un 18% de los centros de formación. Por otra parte, la falta de información que la entidad beneficiaria proporciona a los centros formativos es mencionada por un 46% de aquéllas pero solo por un 5% de los centros. Las dificultades para financiar una difusión adecuada también son mencionadas por cuatro de cada diez entidades beneficiarias, pero solo afecta a uno de cada cuatro centros de formación. En cambio, convencer al colectivo beneficiario de la formación es, con una significativa diferencia, la principal dificultad de los centros formativos (59,4%); mientras que para las entidades beneficiarias ocupa un lugar algo menos relevante en sus preocupaciones (30%). Por último, uno de cada cuatro centros de formación y entidades beneficiarias señala que desconoce el sistema de formación para el empleo. Ver **gráfico 19**, en página siguiente.

Gráfico 18. Factores que facilitan el acceso y la participación en acciones formativas



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

Gráfico 19. Dificultades detectadas por las entidades beneficiarias y centros de formación para dar difusión a los planes de formación



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS Y CENTROS DE FORMACIÓN.

3. Eficiencia

3.1. La realización financiera de los planes formativos

Las solicitudes de subvención presentadas por parte de las entidades beneficiarias durante las convocatorias analizadas superaron a la financiación presupuestada. En este sentido, la solicitud financiera inicial conjunta de las tres convocatorias fue de 1.456.584.056,54€, cuantía que, tras la valoración técnica correspondiente, se redujo aproximadamente en un 30%. Analizando estos datos por convocatoria, se observa un descenso importante a lo largo del período (2012-2014). Finalmente, la ratio de aprobación financiera global (esto es, el cociente entre la financiación suscrita y la solicitada en los planes suscritos ascendió al 41%, alcanzándose una financiación suscrita de 416.314.004,27€, distribuyéndose casi a partes iguales entre las tres convocatorias analizadas. Esta cifra, en global para las tres convo-

catorias, fue apenas un 1% superior a la financiación que se suscribió únicamente en la convocatoria de 2010. La reducción presupuestaria ha sido, como se ve, notoria.

Las cifras de financiación no fueron constantes a lo largo del período analizado (2012-2014). Tanto en 2013 como en 2014 se produjeron sendas caídas de los fondos solicitados y suscritos. Por su parte, la financiación suscrita, especialmente la de los planes vinculados a certificados de profesionalidad, se duplicó en 2014 respecto a 2012. Ver **tabla 14**.

Además, la mayor parte de los fondos solicitados para planes vinculados a certificados de profesionalidad fueron suscritos, cifra que contrasta significativamente con el resto de planes: Sectoriales (35%), Intersectoriales (45%), de Economía social (27%) y Autónomos (21%), para las tres convocatorias de forma conjunta.

Tabla 14. Indicadores económicos de la formación de oferta por tipo de plan y convocatoria

	Financiación solicitada inicial	Financiación inicial solicitada en planes suscritos	Financiación suscrita	Total financiación reformulada
2012				
Plan de Economía Social	19.195.741,48	17.201.400,48	4.260.114,82	4.259.076,29
Plan de Trabajadores Autónomos	33.483.014,89	23.802.617,09	3.864.268,45	3.863.650,92
Plan Intersectorial General	40.781.524,16	33.550.278,44	12.781.450,55	12.780.966,80
Plan Sectorial	327.631.549,01	305.010.493,47	92.218.012,60	92.022.836,03
Vinculado a Certificados de Profesionalidad	182.781.797,27	27.304.841,32	27.304.841,32	27.275.071,77
Total	603.873.626,81	406.869.630,80	140.428.687,74	140.201.601,81
2013				
Plan de Economía Social	17.708.483,13	15.114.339,13	3.925.201,68	3.924.776,88
Plan de Trabajadores Autónomos	23.636.861,90	22.198.981,90	3.989.991,43	3.953.838,88
Plan Intersectorial General	32.538.066,25	23.814.739,75	11.061.093,55	11.034.280,48
Plan Sectorial	298.138.730,35	265.480.168,73	92.290.401,47	92.048.562,97
Vinculado a Certificados de Profesionalidad	143.926.977,90	29.404.371,60	26.537.718,20	26.380.877,20
Total	515.949.119,53	356.012.601,11	137.804.406,33	137.342.336,41
2014				
Plan de Economía Social	9.657.301,32	9.657.301,32	3.225.922,74	3.155.159,81
Plan de Trabajadores Autónomos	6.876.879,40	6.502.524,40	3.226.241,58	3.219.114,60
Plan Intersectorial General	18.954.007,29	15.470.294,84	8.944.197,03	8.880.108,05
Plan Sectorial	185.066.128,44	169.247.501,06	74.001.377,15	73.139.267,31
Vinculado a Certificados de Profesionalidad	116.206.993,70	50.756.124,60	48.683.171,70	47.780.310,30
Total	336.761.310,15	251.633.746,22	138.080.910,20	136.173.960,07

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

3. EFICIENCIA

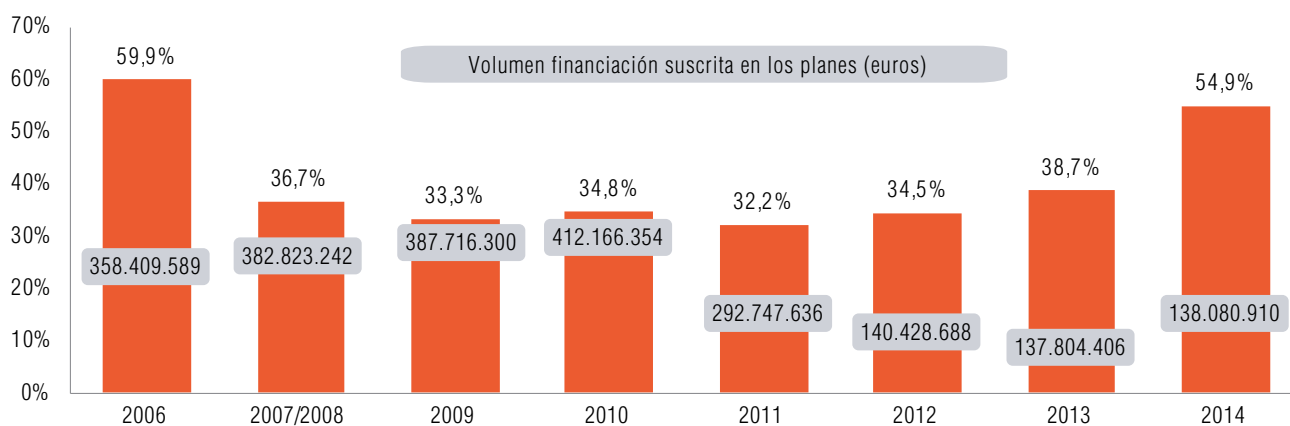
Como se ha mencionado anteriormente, la evolución de los cocientes entre la financiación suscrita sobre la solicitada han ido incrementándose desde los mínimos del periodo 2009-2010, debido a que la financiación solicitada ha ido disminuyendo y no así la suscrita. Ver **gráfico 20**.

A pesar de la irrupción de los nuevos planes vinculados a certificados de profesionalidad, la abrumadora mayoría de la financiación reformulada de los planes efectivamente suscritos continuó perteneciendo a planes sectoriales durante el conjunto de las convocatorias entre 2012 y 2014, aunque los mencionados planes adscritos a certificados de profesionalidad aglutinaron casi uno de cada cuatro euros, y su peso fue sensiblemente mayor durante 2014 (35,1%). Finalmente, los planes para trabajadores pertenecientes a la economía social y los dirigidos a trabajadores autónomos sólo representaron el 2,7% del total de la financiación reformulada.

Por otro lado, la modalidad presencial absorbe el 56% del total de acciones en las dos primeras convocatorias objeto de análisis, cifra que se eleva al 63% en 2014. Por su parte, los recursos destinados a la modalidad de la teleformación suponen entre el 39 y el 40% respectivamente en 2012 y 2013, reduciéndose al 33% en el último año en favor de la formación presencial. Dado que la teleformación presenta costes menores, el presupuesto en teleformación es menor que su peso en el total de acciones formativas, al contrario que lo que ocurre en el caso de la formación presencial.

Finalmente, en términos de financiación media suscrita por tipo de plan, la formación general en la que se adquieren competencias transversales fue la que presentó las mayores cifras durante las convocatorias de 2012, 2013 y 2014. Por su parte, los planes de acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad fueron incrementando su financiación hasta casi multiplicar por 6,5 su valor entre 2012 y 2014. Ver **gráfico 21**, en página siguiente.

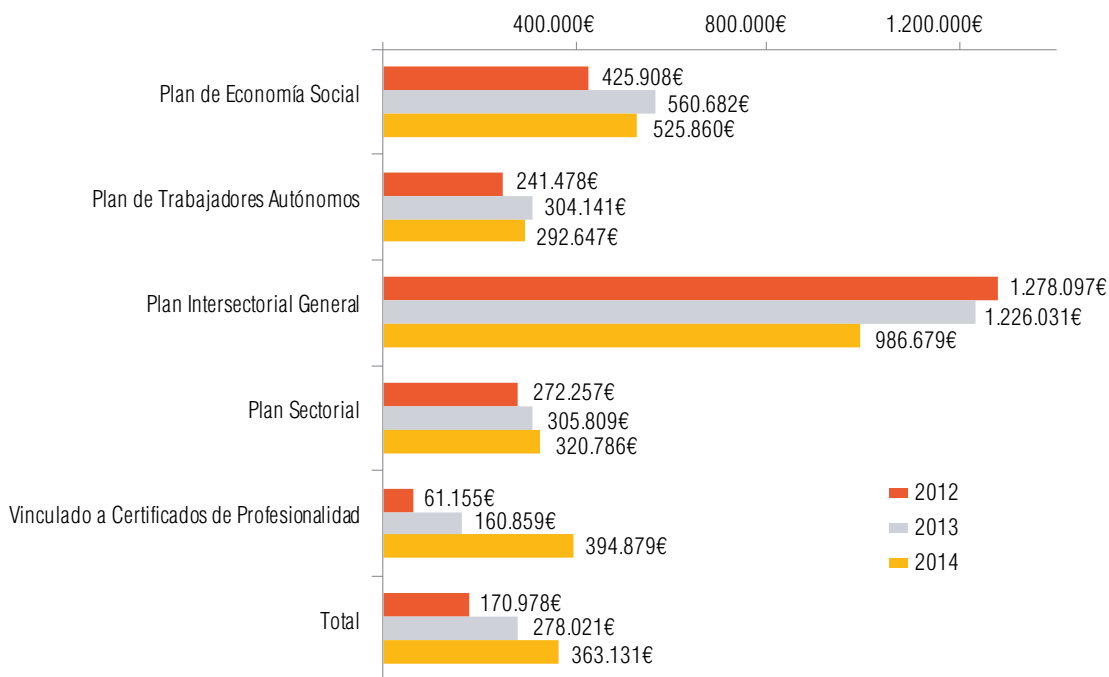
Gráfico 20. Evolución (2006-2014) del cociente entre financiación suscrita y solicitada y volumen financiero suscrito total en cada convocatoria⁷



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

⁷ Los datos anteriores a 2012 se han extraído del Informe de 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.

Gráfico 21. Financiación reformulada media por tipo de plan y convocatoria



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

3.2. La eficiencia financiera desde el análisis de costes

EL PRESUPUESTO POR PARTICIPANTE

La presente evaluación se ha propuesto analizar la eficiencia en las convocatorias de 2012, 2013 y 2014 mediante el análisis del presupuesto por participante formado, de modo tal que se arroje luz sobre la relación entre los recursos destinados a la formación y los resultados obtenidos por la misma.

El coste medio por participante creció ininterrumpidamente en las convocatorias analizadas, pasando de 597,12€ en la convocatoria de 2012 a 618,38€ en la de 2013 y 810,78€ en la de 2014. Dos factores parecen haber contribuido significativamente. En primer lugar, el elevado coste que supuso la impartición de los certificados de profesionalidad que, en la práctica, quintuplicó el coste medio por participante formado en el conjunto de las tres convocatorias. En segundo lugar, el incremento, sobre todo durante

2014, del coste medio del resto de planes de formación, especialmente los planes sectoriales. Como resultado, el coste medio por participante durante la convocatoria de 2014 fue un 36% superior al de 2012. Ver **tabla 15**, en página siguiente.

El análisis de la evolución del presupuesto de formación por participante arroja, como se ha mencionado, un incremento significativo a partir de la convocatoria de 2011. La reducción del número de participantes y la irrupción de los certificados de profesionalidad en el total de las acciones formativas pueden explicar este incremento global en el coste medio de las acciones formativas por participante.

Por otro lado, el análisis teniendo en cuenta la modalidad en la que se imparten las acciones formativas, pone de relieve que la financiación reformulada se concentra en dos modalidades: la presencial y la teleformación. Estos datos se encuentran en línea con los obtenidos con anterioridad y referidos a las acciones formativas donde también se observa una preponderancia de ambas tipologías. Así, la modalidad presencial absorbe el 56% del total en las dos pri-

3. EFICIENCIA

Tabla 15. Coste medio por participante del conjunto de la formación de oferta por tipo de plan y convocatoria

	Total financiación reformulada	Participantes formados	Presupuesto /participante formado	Presupuesto /participante formado (variación)
2012				
Plan de Economía Social	4.259.076,29	10.314	412,94	
Plan de Trabajadores Autónomos	3.863.650,92	6.670	579,26	
Plan Intersectorial General	12.780.966,80	31.511	405,60	
Plan Sectorial	92.022.836,03	175.197	525,25	
Vinculado a Certificados de Profesionalidad	27.275.071,77	11.103	2.456,55	
Total	140.201.601,81	234.795	597,12	
2013				
				Var 2012-2013
Plan de Economía Social	3.924.776,88	9.861	398,01	-3,6%
Plan de Trabajadores Autónomos	3.953.838,88	7.197	549,37	-5,2%
Plan Intersectorial General	11.034.280,48	27.068	407,65	0,5%
Plan Sectorial	92.048.562,97	172.044	535,03	1,9%
Vinculado a Certificados de Profesionalidad	26.380.877,20	5.931	4.447,96	81,1%
Total	137.342.336,41	222.101	618,38	3,6%
2014				
				Var 2013-2014
Plan de Economía Social	3.155.159,81	5.388	585,59	47,1%
Plan de Trabajadores Autónomos	3.219.114,60	4.923	653,89	19,0%
Plan Intersectorial General	8.880.108,05	23.019	385,77	-5,4%
Plan Sectorial	73.139.267,31	123.727	591,13	10,5%
Vinculado a Certificados de Profesionalidad	47.780.310,30	10.898	4.384,32	-1,4%
Total	136.173.960,07	167.955	810,78	31,1%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

meras convocatorias objeto de análisis, cifra que se eleva al 63% en 2014. Por su parte, los recursos destinados a la modalidad de la teleformación suponen entre el 39 y 40% respectivamente en 2012 y 2013, reduciéndose hasta un tercio (33%) en el último año en favor de la formación presencial. Mientras, la modalidad de acciones formativas mixtas (que combinan el aprendizaje basado en plataformas virtuales con las clases presenciales) presenta una evolución desde el punto de vista de la financiación estable a lo largo del período, en torno al 4% (formación mixta). Ver **gráfico 22**, en página siguiente.

En este punto es interesante poner de relieve que el peso de la financiación reformulada atribuida a la modalidad presencial es mayor a la que arroja el resto de la distribución por modalidades de las acciones formativas. Este esquema es el contrario en el caso de la teleformación pues, en términos relativos, existe un mayor número de acciones formativas de teleformación de las que les correspondería teniendo en cuenta su financiación, situación acorde con el

hecho de que la teleformación presenta costes menores, aunque sobre ello se volverá más adelante.

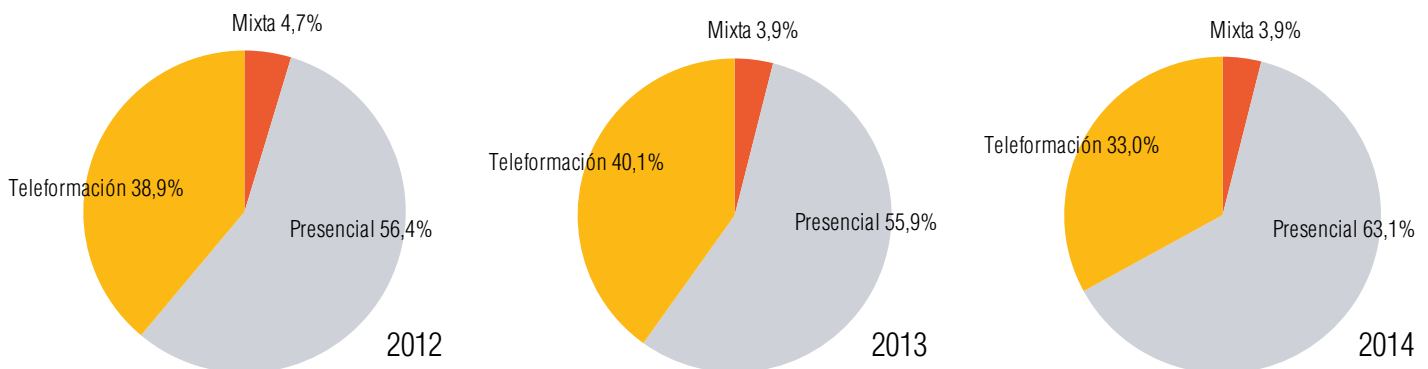
Finalmente, en términos de financiación media suscrita por tipo de plan, la formación general en la que se adquieren competencias transversales fue la que mayores cifras presentó durante las convocatorias de 2012, 2013 y 2014, al igual que en las convocatorias anteriores. Los planes sectoriales, que son los más numerosos, registraron una financiación media notoriamente menor, al igual que los planes dirigidos a trabajadores autónomos. Los planes de acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad fueron incrementando su valor hasta casi multiplicar por 6,5 su valor entre 2012 y 2014. Ver **gráfico 23**, en página 42.

EL PRESUPUESTO POR HORA

Para determinar los importes de las subvenciones dirigidas a financiar la formación de oferta teniendo en

3. EFICIENCIA

Gráfico 22. Distribución de financiación reformulada en función de la modalidad formativa⁸ por convocatoria



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

cuenta la variable tiempo, los módulos económicos máximos establecidos en la correspondiente normativa⁹ resultan fundamentales. Precisamente, estos módulos definen el precio por hora de manera que vienen a determinar los costes subvencionables a los que han de

restringirse las entidades beneficiarias en el desempeño de sus funciones. Constituyen uno de los aspectos más polémicos del sistema, pues desde la perspectiva de las entidades, los módulos no se adaptan a la realidad de los costes e introducen un elemento de distorsión en tanto

8. En el cálculo de la financiación según la modalidad de impartición de las acciones formativas se ha empleado una aproximación a fin de realizar la estimación de la distribución de la financiación en función del número de participantes en cada modalidad y plan de formación al no disponer de los datos desagregados de la financiación por acción formativa. Los pasos son los siguientes:

1) Cálculo de la financiación reformulada por expediente i : F_i
Donde $i=1\dots n$ expedientes

2) Cálculo de la ratio de distribución de la financiación según el número de participantes por modalidad j y expediente i : RF_{ij} .

$$R_{ij} = \frac{N^{\circ} \text{participantes en modalidad } j \text{ y expediente } i}{N^{\circ} \text{participantes totales por expediente } i}$$

Donde:

$i=1\dots n$ expedientes

$j= 1\dots m$ modalidades

3) Estimación de la financiación asignada por modalidad j y expediente i :

$$F_{ij} = F_i \times R_{ij}$$

4) Estimación de la financiación total por modalidad j .

$$F_j = \sum_{i=1}^n F_{ij}$$

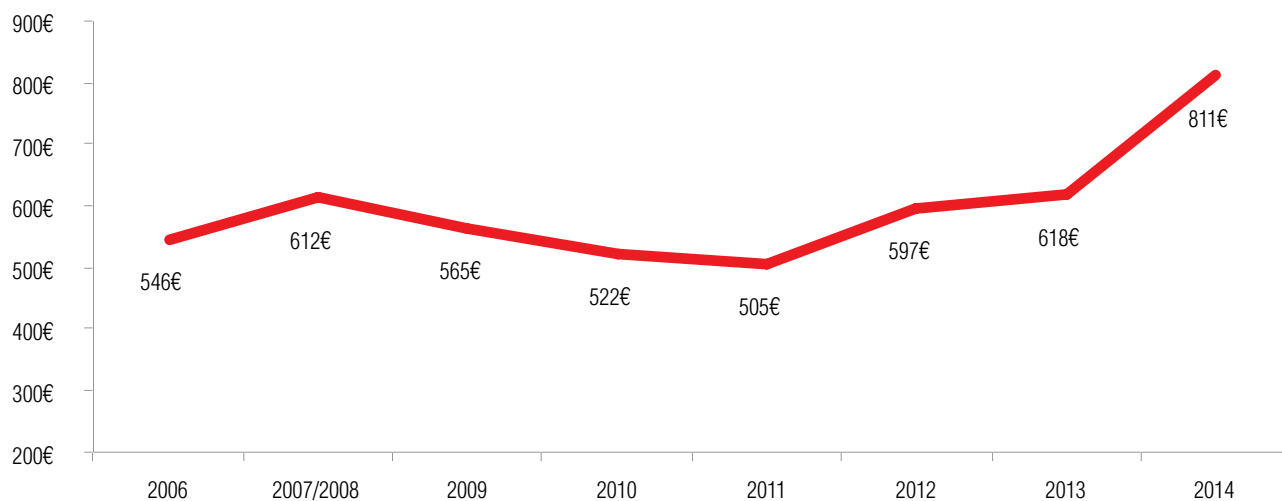
5) Estimación del coste por participante.

$$\text{Coste por participante y modalidad } j = \frac{F_j}{N^{\circ} \text{participantes en modalidad } j}$$

9. Orden TAS/718/2008 de 7 de marzo, que establece unos módulos de entre 9 y 13€ para la formación presencial, 7,50€ para la teleformación y 5,50€ para la modalidad a distancia.

3. EFICIENCIA

Gráfico 23. Financiación reformulada media por tipo de plan y convocatoria



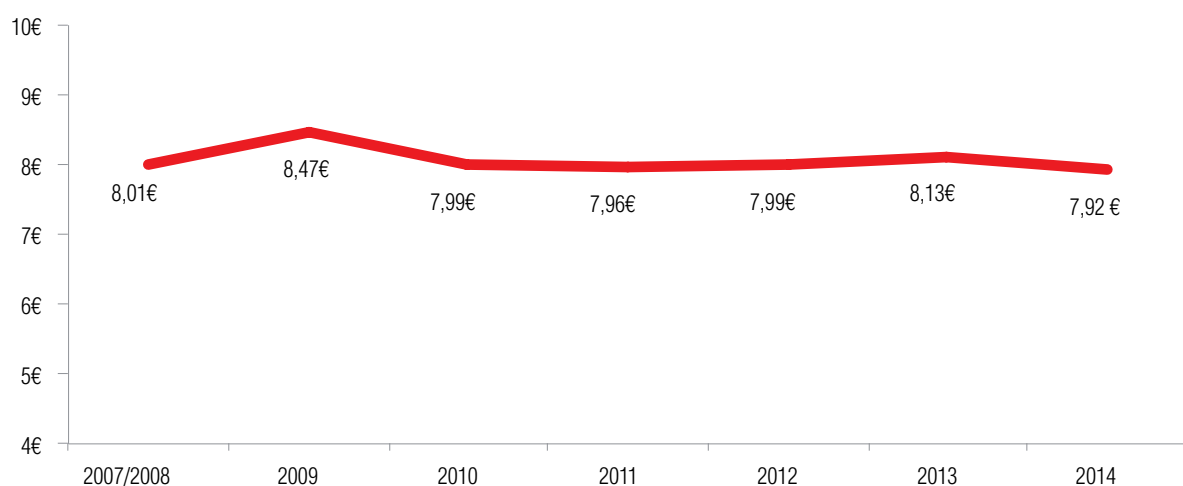
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

que favorecen aquellas acciones formativas de menor coste, que suele ser formación menos especializada y centrada en clases magistrales en el aula.

En cuanto a la evolución del presupuesto medio por hora de formación impartida en las convocatorias de 2012 a 2014, cabe poner de relieve que se ha mantenido estable

a lo largo del tiempo, entorno a los 8€ por hora. Esta evolución en apariencia contradictoria con el hecho de que el coste por persona de la formación para el empleo haya seguido una senda ascendente, debe atribuirse al incremento del peso de las formaciones vinculadas a certificados de profesionalidad, más demandantes en cuanto a su duración. Ver **gráfico 24**.

Gráfico 24. Evolución (2006-2014) del presupuesto por hora de formación¹⁰



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

10. Para el cálculo de este indicador del presupuesto por hora de formación, se ha considerado el total de financiación reformulada correspondiente a las acciones formativas. Los datos anteriores a 2012 se han extraído del Informe de 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. En este sentido, los datos han de interpretarse con cierta precaución pues la fórmula de cálculo del indicador puede diferir.

3. EFICIENCIA

Por otro lado, el análisis en detalle del presupuesto por hora, en función de la tipología de la acción formativa, marca que el precio por hora y persona de las acciones de teleformación resulta ser el de menor coste (6,45€ por hora en 2014) mientras que las acciones de carácter presencial tienen un coste medio de 8,97 euros. En este sentido hay que destacar que la formación presencial ha registrado un comportamiento de subida desde los 9,68€ la hora en 2012 a 10,24€ en 2013 para descender a 8,97€ en 2014. Por otra parte, la vinculación a certificados de profesionalidad constituye también una variable de clasificación interesante pues, si bien el coste por persona asociado a los certificados es ostensiblemente mayor (7,18€ en 2014), el coste por hora es menor que el asociado a las acciones formativas no vinculadas (8,44€) en dicha convocatoria. Ver **tabla 16**.

Si se tiene en cuenta la tendencia de los costes, tanto para las acciones vinculadas a certificados como las no vinculadas, en el período analizado destaca la estabilidad en ambos tipos de formación, con una escasa variación al alza en las acciones de certificados con una desviación de 0,50€.

Respecto al presupuesto por hora según el perfil sociodemográfico y profesional, el coste por hora de las acciones formativas cursadas por mujeres es menor al que se registra en el caso de los hombres. Probablemente, parte de esta diferencia pueda atribuirse al hecho de que las mujeres sean más proclives a la teleformación, acciones formativas con un menor coste. Además, el coste por hora aumenta conforme se incrementa la edad del participante (excepción hecha en el primer tramo de 16 a 24 años, 8,0€). Así alcanza su máximo en 2014 en el tramo de los mayores de 64 años (12,39€). Por último, y a diferencia de anteriores evaluaciones, la brecha entre el coste por hora de ocupados y desempleados se sitúa en 1,53€ de media para el período, siendo el promedio de 8,58€ para los trabajadores ocupados y de 7,03€ en el caso de los desempleados.

Tabla 16. Presupuesto por hora de formación según tipología de las acciones formativas por convocatoria¹¹

Modalidad	2012	2013	2014
Mixta	7,70 €	7,51 €	8,04 €
Presencial	9,86 €	10,24 €	8,97 €
Teleformación	6,29 €	6,35 €	6,45 €
Vinculación a Certificados de Profesionalidad			
No vinculado CP	8,41 €	8,40 €	8,44 €
Sí vinculado CP	6,82 €	7,36 €	7,18 €

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

¹¹ En el cálculo del presupuesto por hora de formación se ha empleado una aproximación a fin de realizar la estimación de la distribución del presupuesto en función del número de participantes y horas impartidas en cada modalidad, tipo de vinculación a certificados de profesionalidad y plan de formación, ya que no se disponía de los datos desagregados de financiación por acción formativa en el momento de la realización de la presente evaluación.

4. Eficacia de la formación para el empleo de oferta

4.1. Objetivo específico. Adecuación de la formación a las necesidades de los sectores productivos

4.1.1. ¿Cómo se determinan las necesidades formativas?

El proceso de formación para el empleo tiene en la detección de las necesidades formativas uno de sus puntos clave puesto que determina, en gran medida, los contenidos de las materias que se imparten en los centros de formación. Además, el análisis de la identificación de las necesidades de los trabajadores ocupados y el mecanismo mediante el cual estas necesidades se materializan en el diseño y ejecución de los planes de formación y las acciones formativas son los dos elementos clave que permiten evaluar si la formación para el empleo se adecúa a las necesidades de los sectores productivos.

Por una parte, en lo que respecta a los planes intersectoriales generales y planes de formación específicos vinculados a la obtención de certificados de profesionalidad, la definición de las prioridades las define el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). En lo que se refiere a los planes intersectoriales de la economía social y los planes de formación intersectoriales dirigidos a trabajadores autónomos, el papel del SEPE también es clave ya que es esta entidad quien, en última instancia, los determina, si bien existe un proceso de consulta a las entidades de referencia de ambas tipologías. En este contexto, para definir las prioridades tanto en acciones como en áreas, el SEPE desarrolla un conjunto de instrumentos de detección y prospección que determinan, en gran medida, las acciones formativas prioritarias. En este contexto cabe aludir al Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal como unidad técnica que analiza la situación y las tendencias del mercado de trabajo, las ocupaciones, los colectivos de interés para el empleo y las transformaciones que se producen en el mismo.

Por otra parte, en el caso de los planes sectoriales, una de las instancias fundamentales que tiene por objeto la detección de las necesidades formativas de los trabajadores ocupados y su plasmación en planes de formación son las Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS). Se trata de las estructuras conformadas por representantes de los trabajadores (organizaciones sindicales) y de las organizaciones empresariales en cada sector que tienen como objeto determinar qué oferta formativa sectorial es preciso cubrir mediante los denominados “planes de referencia sectorial”. Estos planes constituyen los documentos de referencia para valorar la adecuación de las solicitudes formuladas por las entidades beneficiarias a las necesidades del tejido productivo español definidas como acciones prioritarias. Los planes de referencia sectorial se componen de dos elementos: un conjunto de objetivos muy generales y cuyo cumplimiento es relativamente difícil de evaluar por su limitado nivel de concreción; y, las acciones formativas concretas consideradas prioritarias para ese ámbito sectorial. Para cada acción figura el número de horas de cada curso de manera orientativa, además de si pertenece a un área prioritaria.

La actuación de las CPS para detectar las necesidades formativas se sustenta en los conocimientos que los agentes sociales tienen de cada uno de los sectores en los que están involucrados. Tienen en cuenta numerosos factores a la hora de desarrollar la detección de las necesidades y, como resultado, determinar las acciones formativas que conforman los planes sectoriales de referencia. En concreto, las fuentes son, fundamentalmente, dos: los planes de referencia que se han elaborado otros años (para un 69%) y la prospección que realizan con empresas y/o personas expertas (64%). Más de una de cada tres entidades (38%) desarrollan estudios específicos de necesidades del sector que representan. Los planes de formación elaborados previamente también ocupan un lugar importante (37%): la información se contrasta con los responsables sectoriales, trabajadores que tienen una representación en el sindicato, y directores de recursos humanos o formación de las empresas en el caso de las organizaciones empresariales.

Respecto al proceso de elaboración de los planes de referencia sectorial, las propias Comisiones Paritarias Sec-

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

toriales se muestran críticas y reconocen las debilidades de estos planes como herramienta eficaz y útil para definir acciones formativas prioritarias y adaptarse a las necesidades del tejido productivo. Entre los elementos apuntados se pone sobre la mesa: el escaso tiempo con el que se cuenta de cara a la elaboración de los planes; la falta de unos criterios claros y uniformes respecto a la clasificación de acciones de naturaleza transversal y específica, y la revisión y modificación de las que son objeto por parte del SEPE.

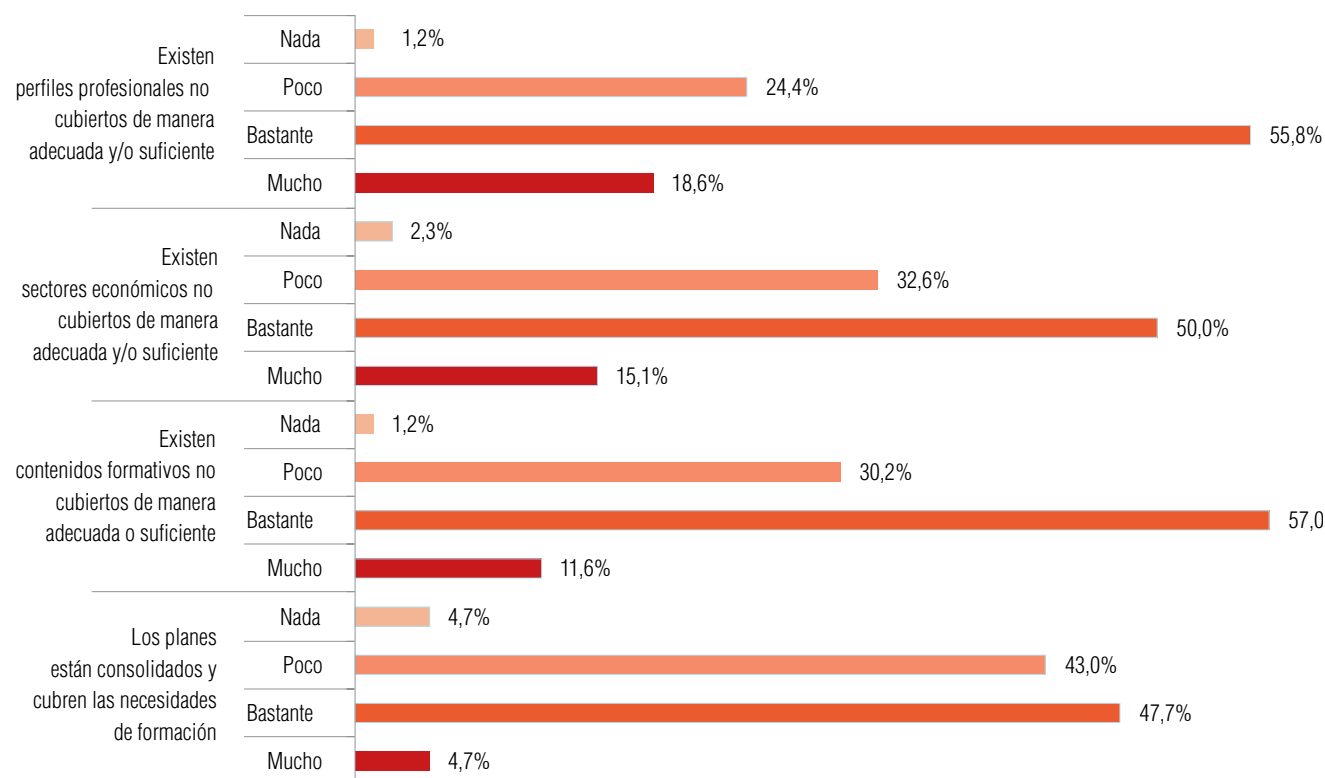
4.1.2. Los planes de referencia como herramienta de trabajo

¿En qué medida se adecúan los planes de referencia emanados de las Comisiones Paritarias Sectoriales a las necesidades del tejido productivo? Resulta preocupante que casi las tres cuartas partes de las entidades beneficiarias (74,4%) están bastante o muy de acuerdo con que existen perfiles profesionales no cubiertos de manera adecuada o suficiente por parte de los planes de formación. El 68,6% lo está también con el hecho de que existen

contenidos formativos no cubiertos adecuada o suficientemente, y el 65,1% opina que hay sectores económicos cuya formación no está garantizada por los planes de formación. Estos resultados ponen de manifiesto las dificultades que entraña reflejar las necesidades formativas en los planes de referencia, algo que tiene evidentes efectos sobre la configuración de los planes de formación solicitados por parte de las entidades beneficiarias. Ver **gráfico 25**.

Teniendo esto en cuenta, cabe preguntar en qué medida son útiles los planes de referencia sectorial como herramienta para reflejar las necesidades del tejido productivo. Para seis de cada diez entidades beneficiarias y casi dos de cada tres centros de formación, los planes de referencia elaborados por las Comisiones Paritarias Sectoriales son aceptables o muy útiles en términos de reflejar las necesidades del tejido productivo. Los centros de formación tienen una opinión algo menos crítica. Sin embargo, una nada desdeñable tercera parte de las entidades beneficiarias y una proporción algo menor de centros formativos ponen en cuestión dicha utilidad.

Gráfico 25. Adecuación de los planes de referencia, sectores y perfiles a las necesidades del mercado de trabajo y del tejido productivo



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS.

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

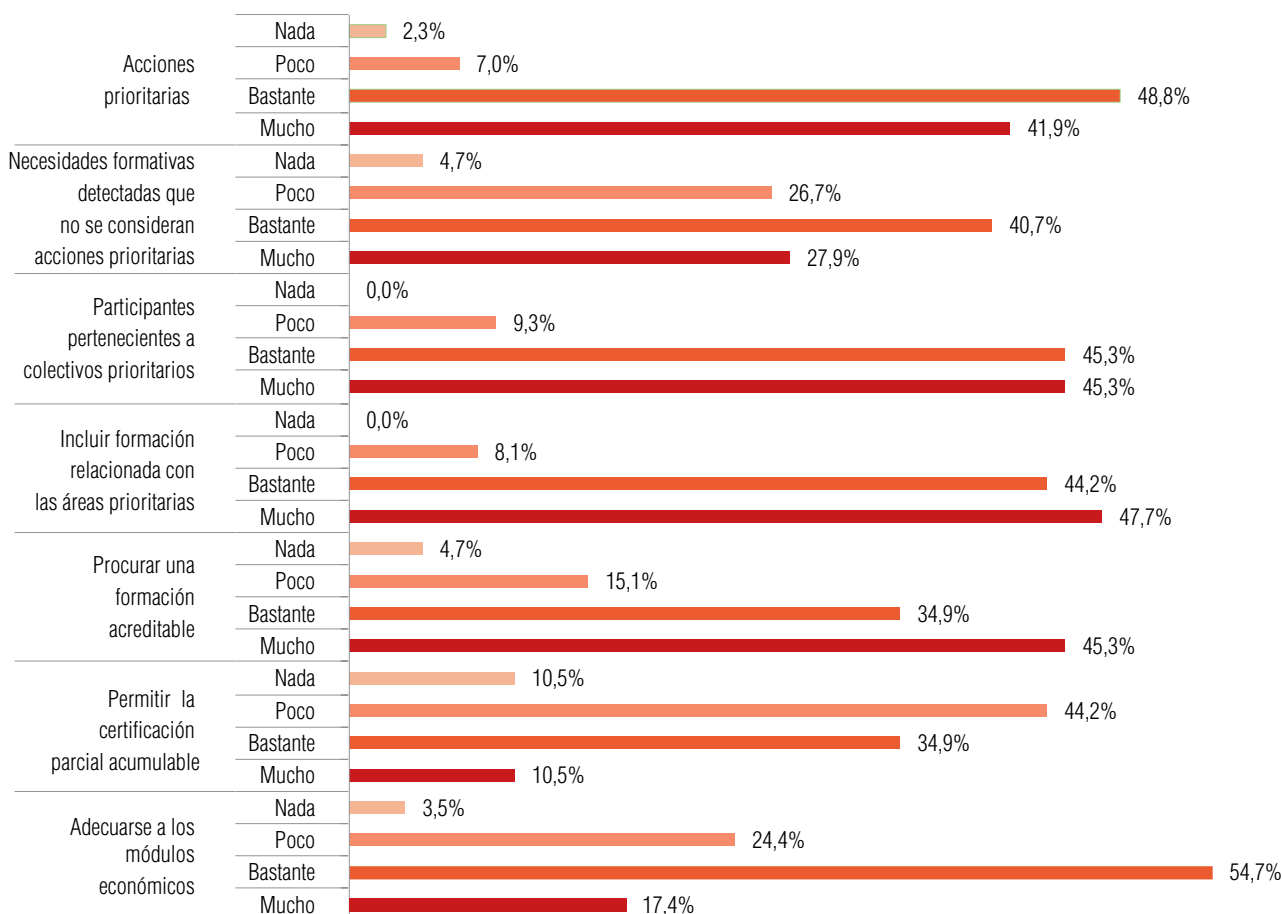
4.1.3. Los planes de formación: la solicitud de las entidades beneficiarias

Los planes de formación son el “producto final” que, sobre la base de la detección de necesidades y de los planes de referencia sectorial, las entidades beneficiarias solicitan a la Fundación Estatal en las distintas convocatorias de subvenciones. Pero, como se ha señalado, pasar de la detección de necesidades a la elaboración de planes de referencia y, posteriormente, a la configuración de planes de formación es un proceso complejo.

Según el 91,9% de las entidades beneficiarias, las áreas prioritarias de actuación definidas por el Servicio Público

de Empleo perfilan, en gran medida, los planes de formación solicitados¹². Según la mayor parte de las entidades beneficiarias consultadas, el significativo peso de este conjunto de áreas prioritarias es uno de los elementos críticos del proceso. Su determinación se interpreta como un elemento ajeno a la actuación de los agentes sociales y económicos en el establecimiento de aquellas acciones formativas que las entidades beneficiarias consideran que las personas ocupadas más necesitan. La metodología que desarrolla el Servicio Público de Empleo para determinar estas áreas prioritarias y los certificados de profesionalidad de prioridad media y alta no siempre es compartida por los agentes sociales y económicos. Ver **gráfico 26**.

Gráfico 26. Factores que influyen en la elaboración de los planes de formación



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS.

12. Estas áreas prioritarias son aquellas acciones formativas cuyos contenidos se corresponden a las siguientes materias: internacionalización de la empresa, emprendimiento, innovación, desarrollo tecnológico de los procesos productivos, logística y eficiencia energética. En el caso de las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad, las materias se publican en la web de la Fundación Estatal, con independencia de aquellos certificados considerados prioritarios.

4.1.4. Adecuación de la formación a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo

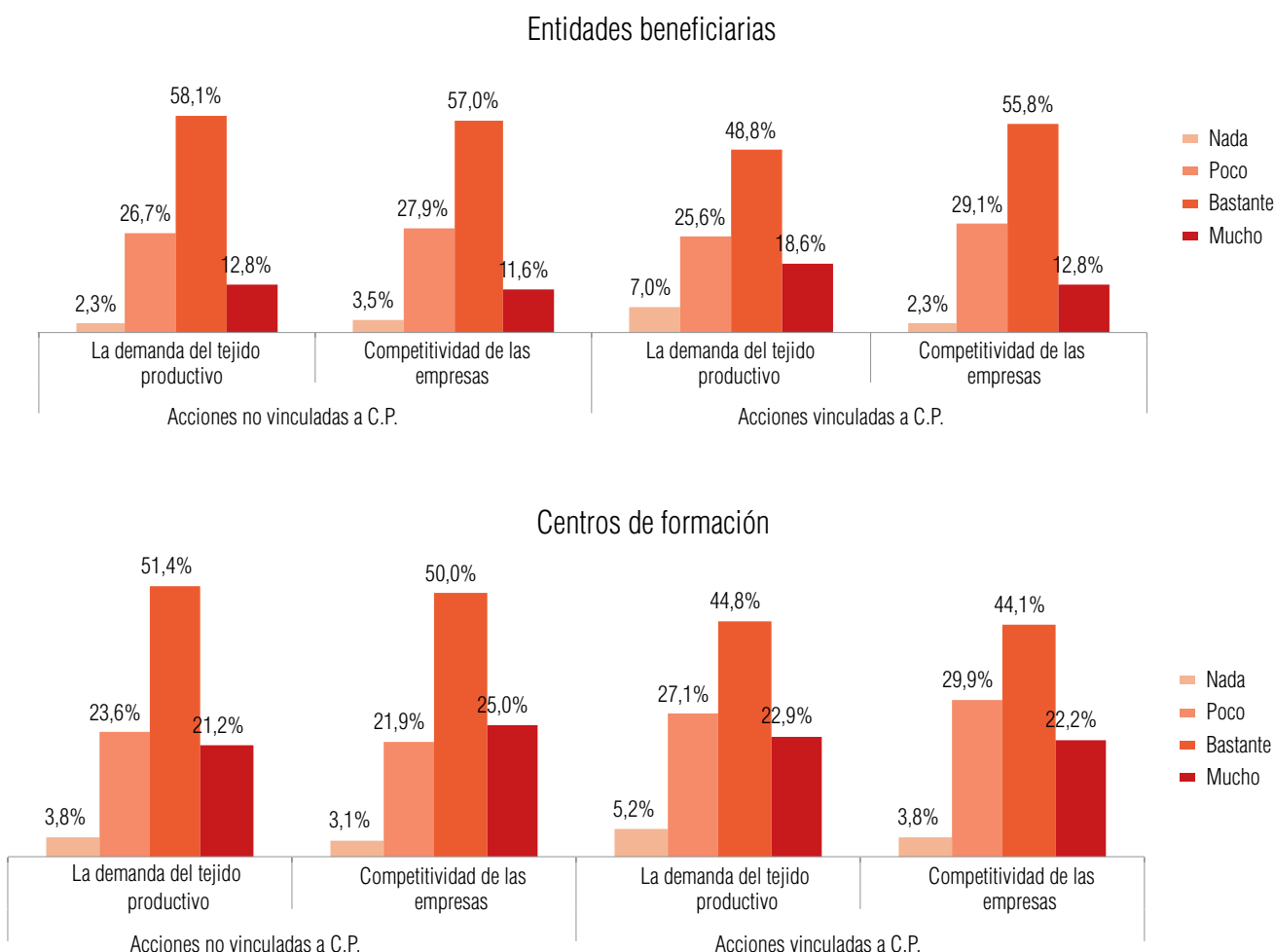
Uno de los marcos de referencia a tener en cuenta para analizar la eficacia de la formación para el empleo está constituido por su adecuación a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo. Esta es, fundamentalmente, la razón de ser de su diseño e implementación y su verificación, por tanto, es un elemento clave de la presente evaluación.

Un punto de partida que puede indicar en qué medida las acciones formativas se ajustan a las competencias profesionales que demanda el mercado laboral y las empresas,

es explorar si aquellas acciones cumplen los objetivos propuestos que las entidades beneficiarias, responsables de su gestión, establecieron para su desarrollo. En este contexto, siete de cada diez considera que los objetivos se han cumplido “bastante”: las acciones formativas pueden estar satisfaciendo sus necesidades.

Sin embargo, casi uno de cada tres agentes consultados (tanto centros como entidades beneficiarias) declara que las acciones formativas se adecuan “poco” o “nada” a lo que el mercado laboral demanda. Además, las acciones vinculadas a certificados de profesionalidad no tienen una conexión significativamente más directa que el resto con las demandas del tejido productivo ni con la competitividad de las empresas. Ver **gráfico 27**.

Gráfico 27. Grado de adecuación de la formación vinculada y no vinculada a los certificados de profesionalidad a las necesidades del tejido productivo y la competitividad de las empresas



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS Y CENTROS DE FORMACIÓN.

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

Si bien los centros de formación tienen una visión más positiva con respecto a las acciones formativas en relación con su adecuación al tejido productivo y las necesidades empresariales, no creen que las acciones vinculadas a certificados de profesionalidad conecten mejor con estas cuestiones. Ello ocurre, sobre todo, en relación con la competitividad de las empresas: aquellos que opinan que las acciones formativas vinculadas se adecúan bastante o mucho a los requerimientos empresariales solo representan dos de cada tres centros.

4.1.5. El rol de los certificados de profesionalidad

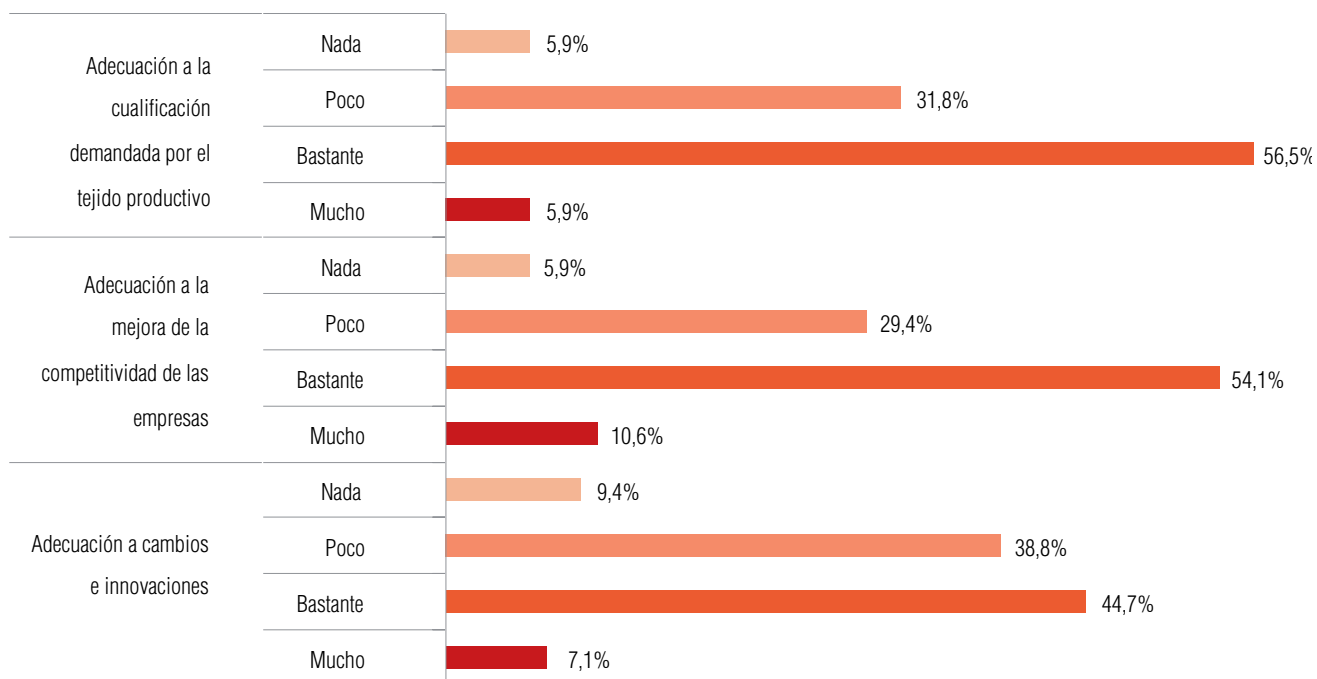
Como se mencionaba, las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad han adquirido relevancia en el contexto de la introducción de planes específicos, sobre todo en comparación con convocatorias anteriores. En este sentido, las convocatorias de subvenciones analizadas en la presente evaluación establecen planes específicos que únicamente incluyen acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad y que como entidades beneficiarias deben ser solicitados

separadamente del resto de acciones formativas. En las convocatorias analizadas, los centros de formación sólo pueden solicitar este tipo de planes, algo que se generaliza al resto de planes de formación en 2015. Asimismo, cada convocatoria establece un conjunto de certificados de profesionalidad de prioridad alta y media, cuya inclusión en los planes de formación tiene un peso significativo en la resolución de las propuestas de las acciones solicitadas por parte de las entidades beneficiarias. Ver **gráfico 28**.

En este contexto, las entidades beneficiarias valoran positivamente las acciones vinculadas a certificados de profesionalidad, sobre todo, en relación con la mejora de la competitividad de las empresas y con la cualificación demandada por el tejido productivo. Aun así, alrededor de una tercera parte de las entidades afirma que las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad se adecúan poco o nada a estas cuestiones.

Uno de los orígenes de las divergencias entre la formación vinculada a certificados de profesionalidad y las demandas de las empresas parece situarse en que estas acredi-

Gráfico 28. Grado de adecuación de los certificados de profesionalidad



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS.

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

taciones se encuentran demasiado ligadas al saber “académico”. Además, la actualización de sus contenidos es un proceso que no se acompasa con los cambios productivos y organizativos que las empresas sufren. Los agentes sociales y económicos, perciben que la selección de certificados prioritarios por parte del SEPE no siempre se corresponde con lo reflejado por sus propios instrumentos de detección de necesidades formativas.

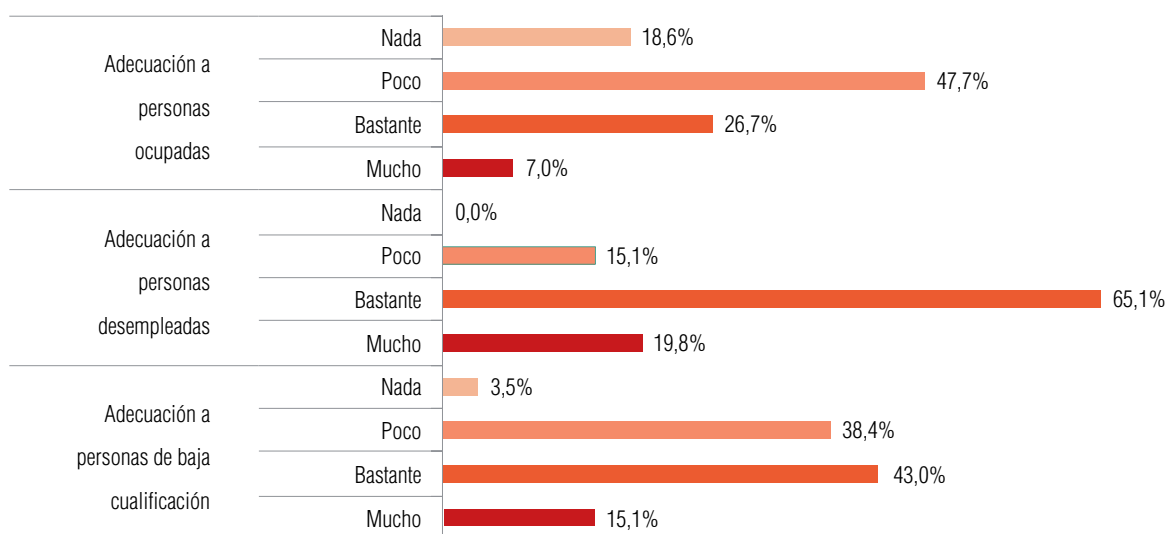
En cuanto a los distintos colectivos que participan en la formación para el empleo, la opinión de las entidades beneficiarias apunta a que las acciones vinculadas a certificados de profesionalidad son significativamente útiles para las personas que, en general, disponen de más tiempo para su aprovechamiento. Así, para las personas en situación de desempleo, las acciones formativas de este tipo son adecuadas, extremo considerado por el 84,9% de las entidades beneficiarias. En cambio, para las personas ocupadas, sólo el 33,7% de las entidades opina que estas acciones formativas lo son. El factor clave detrás del cual las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad no se consideran adecuadas para los trabajadores ocupados es que se trata de actuaciones fuertemen-

te demandantes de tiempo, algo de lo que este colectivo apenas dispone. Además, la proporción de contenido práctico es pequeña en comparación con los contenidos teóricos impartidos. Ello, sumado a que solo una proporción de certificados se encuentran priorizados hace que estas acciones no sean el instrumento más adecuado para que los trabajadores ocupados puedan incorporarse a ellos. Ver **gráfico 29**.

Situación distinta es la que se produce entre aquellas personas desempleadas, que, además, necesitan los certificados de profesionalidad como elemento que acredite ante sus potenciales empleadores unos conocimientos que les permitan encontrar un empleo remunerado. En cuanto a las personas con bajo nivel educativo, los certificados de profesionalidad tienen serias dificultades para adecuarse a sus posibilidades, dado que, como se verá más adelante, los requisitos que exigen a los participantes para su incorporación exceden, en muchas ocasiones, su nivel de formación inicial.

De lo comentado hasta ahora se deduce la existencia de algunas dificultades en la conexión entre los certificados

Gráfico 29. Grado de adecuación de los certificados de profesionalidad por colectivo



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS.

de profesionalidad y las necesidades del mercado laboral. De acuerdo con lo señalado por las entidades beneficiarias, el principal obstáculo que dificulta que los certificados de profesionalidad constituyan herramientas útiles para los participantes de la formación profesional para el empleo tiene que ver con su excesiva duración, tanto en el número total de horas como en el lapso que transcurre entre su inicio y su finalización. Su relevancia es tal que alrededor de nueve de cada diez entidades lo mencionan como un factor clave. Un segundo conjunto de cuestiones que afectan a la utilidad de los certificados de profesionalidad se relaciona con los obstáculos de acceso que los colectivos con bajo nivel de formación presentan para incorporarse a las acciones formativas. La escasa oferta de certificados de nivel 1 contribuye a disminuir el impacto de los certificados de profesionalidad entre este colectivo alejándolos, por tanto, de mejorar su futuro profesional.

Un elemento que incide “bastante” o “mucho” en la repercusión de las acciones vinculadas a certificados de profesionalidad para el 70,9%, es el hecho de que éstos acarrean unos costes que no siempre se corresponden con el importe de la subvención recibida por parte de la Fundación Estatal. La inflexibilidad de los módulos económicos a la hora de financiar las acciones formativas incluidas en los planes de formación solicitados por las entidades beneficiarias es objeto de interés por parte de la presente evaluación. Cabe decir aquí, no obstante, que esto repercute, de forma muy especial, sobre las acciones vinculadas a certificados de profesionalidad debido a su mayor duración. La escasa actualización de sus contenidos, los requisitos exigidos a las entidades de formación y la dificultad para acumular las unidades de competencia son dificultades relativamente menos significativas. La acreditación parcial de las unidades formativas podría, a largo plazo, conformar currículos que contaran con certificados aprobados parcial o totalmente por parte de los participantes. Sin embargo, los mecanismos de acreditación parcial de los certificados de profesionalidad no funcionan adecuadamente, de acuerdo a la opinión de los agentes consultados.

4.2. Adecuación del marco regulador y la programación de las iniciativas

4.2.1. El papel de la Fundación Estatal y las entidades beneficiarias en la gestión de los planes de formación

De acuerdo con la legislación vigente¹³ durante las convocatorias de 2012, 2013 y 2014 el papel de la Fundación Estatal en la gestión de la formación para el empleo se traduce, entre otras, en colaborar y asistir al Servicio Público de Empleo Estatal en materia de planificación, gestión, seguimiento y evaluación de la formación para el empleo y, en particular, actuar como entidad colaboradora del SEPE en la gestión de las convocatorias de subvenciones públicas que se realicen por dicho organismo en el marco de lo previsto en la regulación de la formación para el empleo.

Por su parte, la responsabilidad de la ejecución de las acciones formativas corresponde a las entidades beneficiarias. Deben gestionar los espacios e instalaciones adecuadas, los materiales didácticos y el personal docente, directamente o mediante la subcontratación (hasta un 50% del presupuesto del plan formativo correspondiente en la convocatoria de 2014). Todos los gastos incurridos, y las subcontrataciones, en su caso deben ser justificados. Una vez concluida la ejecución, se debe remitir la certificación de cada grupo formativo participante de forma telemática.

En este contexto, la gestión que desarrolla la Fundación Estatal y su repercusión sobre las entidades beneficiarias es un asunto que ha suscitado numerosos debates. Para algo más de la mitad (54,7%), dicha gestión es mejorable, mientras que el resto tiene una visión sensiblemente más positiva.

Sobre esta base es interesante destacar que para el 83,7% de las entidades beneficiarias, la burocracia y los procedimientos, la transparencia con respecto a las convocatorias y la fluidez en la comunicación con la Fundación Estatal también tienen un importante margen de mejora. La plataforma telemática de gestión no suscita una opinión significativamente negativa.

En este contexto, existen algunos aspectos críticos que tienen un amplio margen de mejora. De hecho, hay dos aspectos que, específicamente, son considerados notoria-

¹³ Real Decreto 395/2007 de 23 de marzo.

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

mente negativos por una amplia proporción de agentes involucrados en la evaluación: los módulos económicos máximos y la justificación de las subvenciones. Ver **tabla 17**.

En relación con los módulos económicos, casi dos de cada tres entidades han valorado su vigente regulación como negativa o muy negativa. Su principal característica es que se trata de cuantías económicas máximas, únicas y fijas para las formaciones presenciales específicas, con independencia del sector del que se trate (Orden TAS 718/2008, Anexo I). En este sentido, las entidades beneficiarias han señalado que su establecimiento puede dar lugar a una formación con un modelo “low cost” y, por tanto, disminuir la calidad de la formación; puede conducir a reducir la oferta de aquellas formaciones de mayores costes, que, generalmente, coincide con determinados sectores con un alto contenido tecnológico y que puede desincentivar la incorporación de nuevos agentes al mercado de la formación al disminuir la probabilidad de obtener beneficios económicos de la impartición de algunas formaciones.

El proceso de justificación de las subvenciones recibidas acapara, asimismo, a una llamativa proporción de entidades beneficiarias que lo consideran un factor crítico en relación con la gestión de la Fundación Estatal. Algunas entidades valoran de manera negativa el hecho de que se solicita un ingente volumen de información en un plazo relativamente breve de tiempo. Los plazos establecidos, los criterios de valoración técnica y la comunicación con la Fundación Estatal son también elementos que suscitan algunas consideraciones negativas entre las entidades beneficiarias.

En cuanto a los criterios técnicos sobre los que la Fundación Estatal realiza la valoración de cada uno de los planes formativos presentados por las entidades beneficiarias, algunas han manifestado su percepción de que éstos condicionan demasiado el contenido de dichos planes, cosa que no siempre conduce a elaborarlos sobre la base de las necesidades de formación detectadas en estadios anteriores¹⁴.

Tabla 17. Valoración por parte de la Fundación Estatal de la gestión de las convocatorias de oferta correspondientes a los años 2012, 2013 y 2014

	Muy negativa	Negativa	Positiva	Muy positiva
Tramitaciones	2,4%	23,5%	72,9%	1,2%
Flexibilidad de acceso	2,4%	25,9%	71,8%	0,0%
Atención ofrecida por la Fundación Estatal	4,7%	25,9%	61,2%	8,2%
Plataforma telemática	0,0%	23,5%	70,6%	5,9%
Plazos establecidos	8,1%	43,0%	45,3%	3,5%
Sistema de comunicación	8,1%	39,5%	51,2%	1,2%
Criterios de valoración técnica	7,1%	45,9%	45,9%	1,2%
Módulos económicos máximos	16,5%	48,2%	35,3%	0,0%
Gestión del cuestionario de calidad	2,4%	15,3%	76,5%	5,9%
Actuaciones de seguimiento y control	5,8%	23,3%	66,3%	4,7%
Justificación de las subvenciones	14,1%	36,5%	48,2%	1,2%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS.

14. En el contexto de las distintas convocatorias analizadas, los planes de formación puntúan sobre 100 según los siguientes criterios:

1. Adecuación de la oferta formativa a las acciones prioritarias fijadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y de las indicadas por las Comisiones Paritarias: 35 puntos.
2. Participación de los colectivos prioritarios: 20 puntos.
3. Aspectos técnicos de las acciones formativas (atención a áreas prioritarias, planificación didáctica, uso de medios tecnológicos, acreditaciones, atención a áreas prioritarias menos demandadas o a certificados de profesionalidad): 25 puntos.
4. Capacidad acreditada de la entidad solicitante para desarrollar la formación: 20 puntos (esto incluye 15 puntos de la capacidad del solicitante para formar a un mayor número de personas con el menor coste posible, es decir, se tendrá en cuenta el grado de ajuste de la subvención solicitada respecto de los costes máximos financiables calculados a partir de los módulos económicos que establece la normativa vigente según la modalidad de impartición).

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

Dado que las entidades beneficiarias compiten por obtener la financiación proporcionada por la Fundación Estatal, el sistema tiende a que las solicitudes sean lo más fieles posibles a los distintos criterios establecidos. El hecho de que, por ejemplo, los criterios económicos tenga un peso tan relevante puede conducir a reducir la oferta de aquellas formaciones más caras.

En cambio, existen otros elementos, que ocupan un lugar igualmente importante en la gestión que las entidades beneficiarias tienen que realizar para participar en las convocatorias de subvenciones, pero cuya consideración es significativamente más positiva. En este sentido, el rol de la Fundación Estatal es valorado de manera positiva en cuanto a las facilidades que ofrece la plataforma telemática. Otra tarea cuyo desarrollo satisface, en líneas generales, a las entidades beneficiarias tiene que ver con la gestión del cuestionario de calidad. Las entidades, además, realizan, en muchos casos, sus propios procesos evaluativos.

Por último, algunas cuestiones clave en la gestión de las convocatorias reciben una opinión dispar entre las entidades beneficiarias. La lucha contra el fraude se considera un elemento positivo, aunque las entidades beneficiarias tienen la impresión de que se encuentra demasiado burocratizada, algo que puede restarle eficacia. La comunicación entre las entidades y la Fundación Estatal es mejorable, según muchas entidades beneficiarias, no solo en tiempo de respuesta sino también en la claridad de estas. Si bien muchas de las entidades cuentan con las asistencias técnicas de las organizaciones en el interior de la Fundación, su eficacia tiene un amplio margen de mejora.

4.2.2. La impartición de los planes de formación

RELACIONES ENTRE LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS Y LOS CENTROS DE FORMACIÓN

Las entidades beneficiarias configuran y solicitan los planes de formación dentro de sus responsabilidades pero a la hora de implementarlos, suelen contar con otras entidades especializadas en la ejecución de la formación para el empleo. Un 43% de las entidades beneficiarias imparten directa y exclusivamente la formación para la que han solicitado los fondos a la Fundación Estatal. La mayoría (57%), en cambio, cuenta con alguna o algunas entidades de formación especializadas en la impartición de acciones formativas para el empleo.

Una abrumadora mayoría de los centros formativos (91,9%) se sienten respaldados en sus actuaciones por las correspondientes entidades beneficiarias que los subcontratan. Es significativo que el 91% de los centros de formación consultados considere que la organización de las tareas entre las entidades beneficiarias y ellos es eficaz y que las tareas que implementa cada cual están correctamente delimitadas.

No obstante, esta fluida relación no está exenta de dificultades. Según las entidades beneficiarias, los mayores inconvenientes en la gestión de la impartición de las acciones formativas surgen en relación con el alumnado participante. El riesgo de su abandono es, en este sentido, algo que las entidades beneficiarias perciben como un elemento que puede perjudicar la organización de sus acciones formativas. Asimismo, lo es el cumplir el compromiso de captación de participantes pertenecientes a colectivos prioritarios y, en general, la selección de participantes implica dificultades para las entidades beneficiarias. El incumplimiento de la participación de personas pertenecientes a colectivos prioritarios se recoge en cada una de las convocatorias e implica minoración en la cuantía del plan.

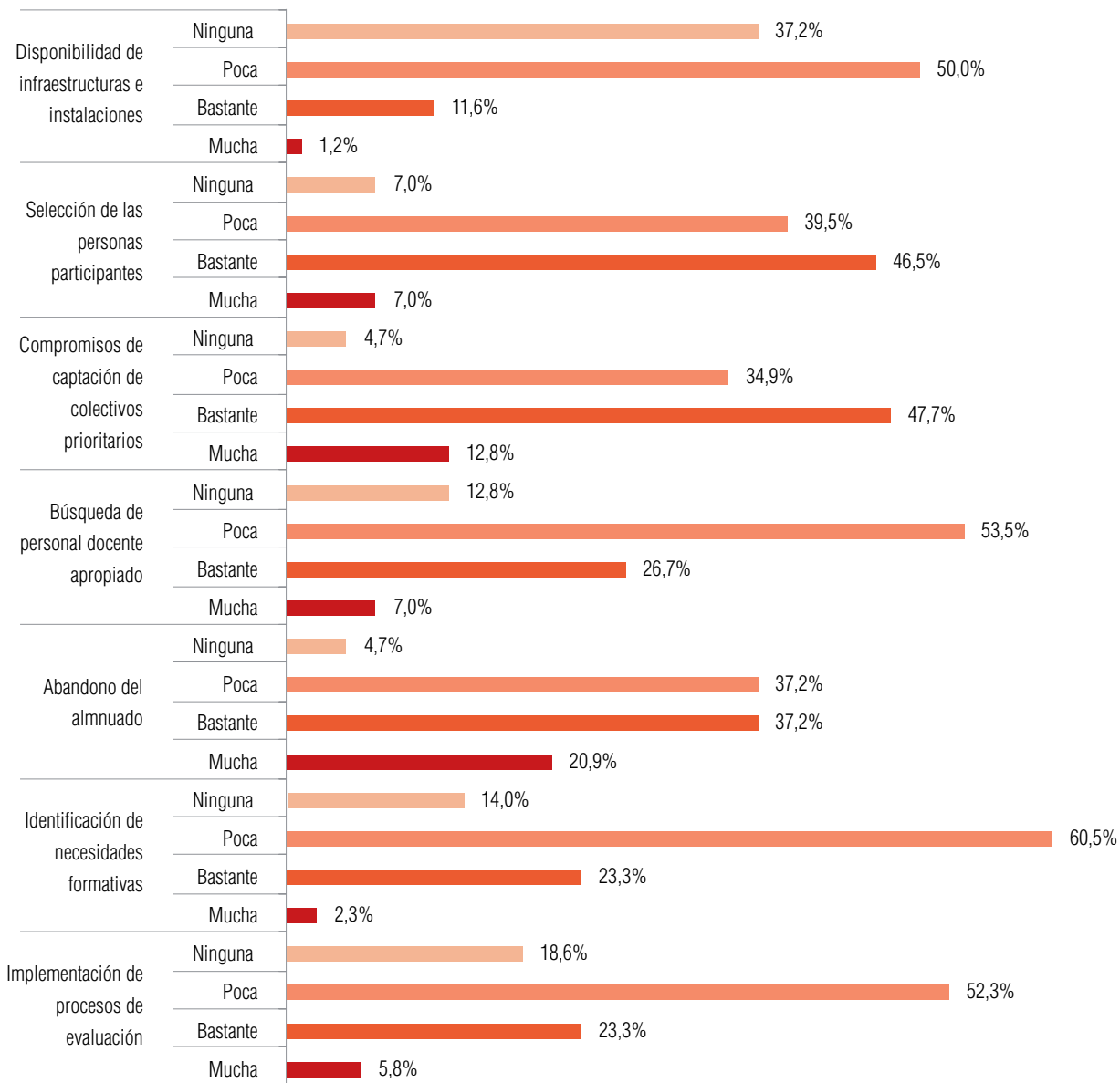
La búsqueda de personal docente especializado en las acciones formativas incluidas en el plan de formación es una preocupación sólo relativa para las entidades beneficiarias. De forma similar, la identificación de las necesidades formativas y la implementación de los procesos de evaluación no son consideradas dificultades importantes, entre las entidades beneficiarias. Ver **gráfico 30**, en página siguiente.

IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS Y EL PERSONAL DOCENTE

Según los centros formativos, el éxito de la formación es inseparable de los cuatro elementos siguientes: los recursos humanos, los materiales didácticos, los recursos de apoyo y las instalaciones. En este sentido, sobresalen los recursos humanos, especialmente referidos al personal docente, que constituye el aspecto esencial en la ejecución y desarrollo de la formación para el empleo para el 82,3% de las entidades de formación encuestadas.

Dada su relevancia, se ha procurado ahondar en los factores, que, según los centros de formación, son importantes a la hora de seleccionar al personal docente. En ese sentido, la experiencia laboral del personal docente es el elemento

Gráfico 30. Dificultades a las que se enfrentan las entidades beneficiarias en la organización de la formación



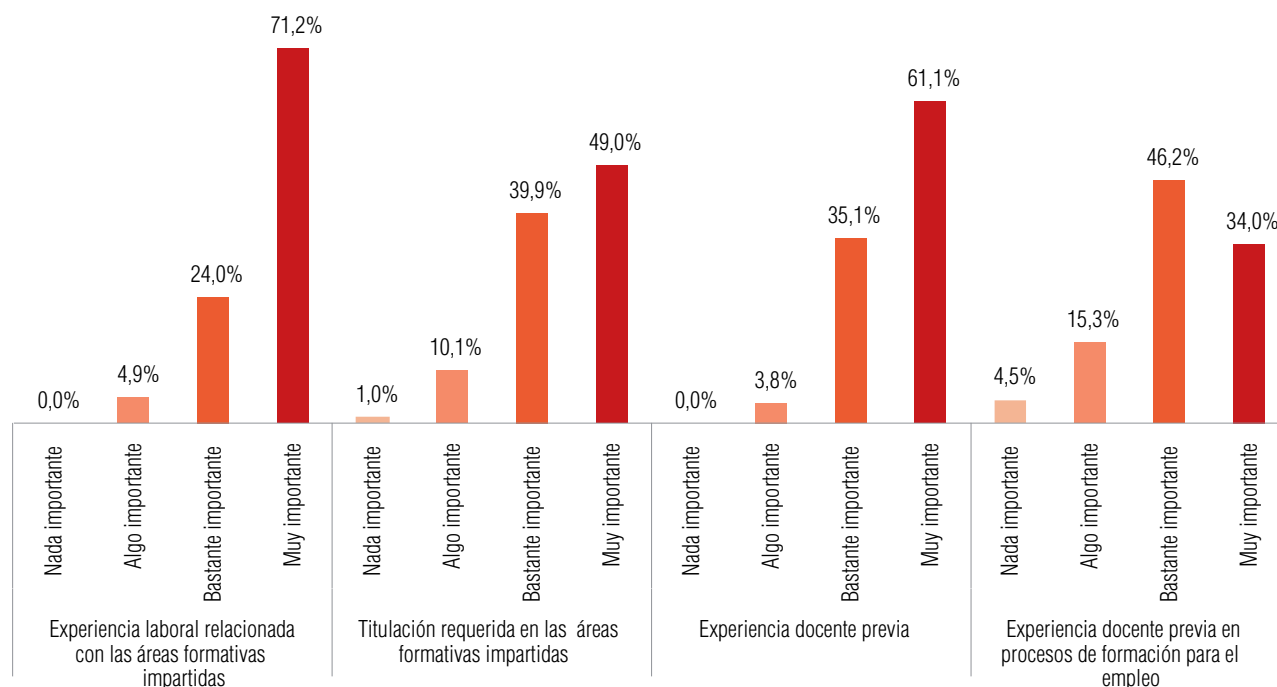
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS.

que, en su opinión, repercute en mayor medida en la calidad de la formación para el empleo. La experiencia previa en formación para el empleo es relevante pero lo es más, que los docentes posean una trayectoria laboral relacionada con la materia que van a impartir. Que la experiencia docente previa sea en formación para el empleo se considera menos importante. Ver **gráfico 31**, en página siguiente.

Más de la mitad de los centros de formación presentan, como mínimo, algunas dificultades para encontrar docen-

tes adecuados para impartir las acciones comprometidas. Llama la atención que un 12,8% ha tenido bastantes o muchas dificultades. Entre aquellas más relevantes sobresalen los requisitos administrativos a la hora de contratar docentes (56,6%). Asimismo, la insuficiente disponibilidad de docentes y la escasa estabilidad en el empleo, concentrado en determinadas épocas del año y, por tanto, no siempre suficiente en otras, ha hecho que muchos centros de formación tengan graves dificultades para reclutar formadores. Sin embargo, la remuneración por debajo de mer-

Gráfico 31. Importancia que, para la selección del personal docente, tienen diferentes requisitos



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A CENTROS DE FORMACIÓN.

cado no parece constituir una dificultad significativa para los centros formativos.

LA TELEFORMACIÓN

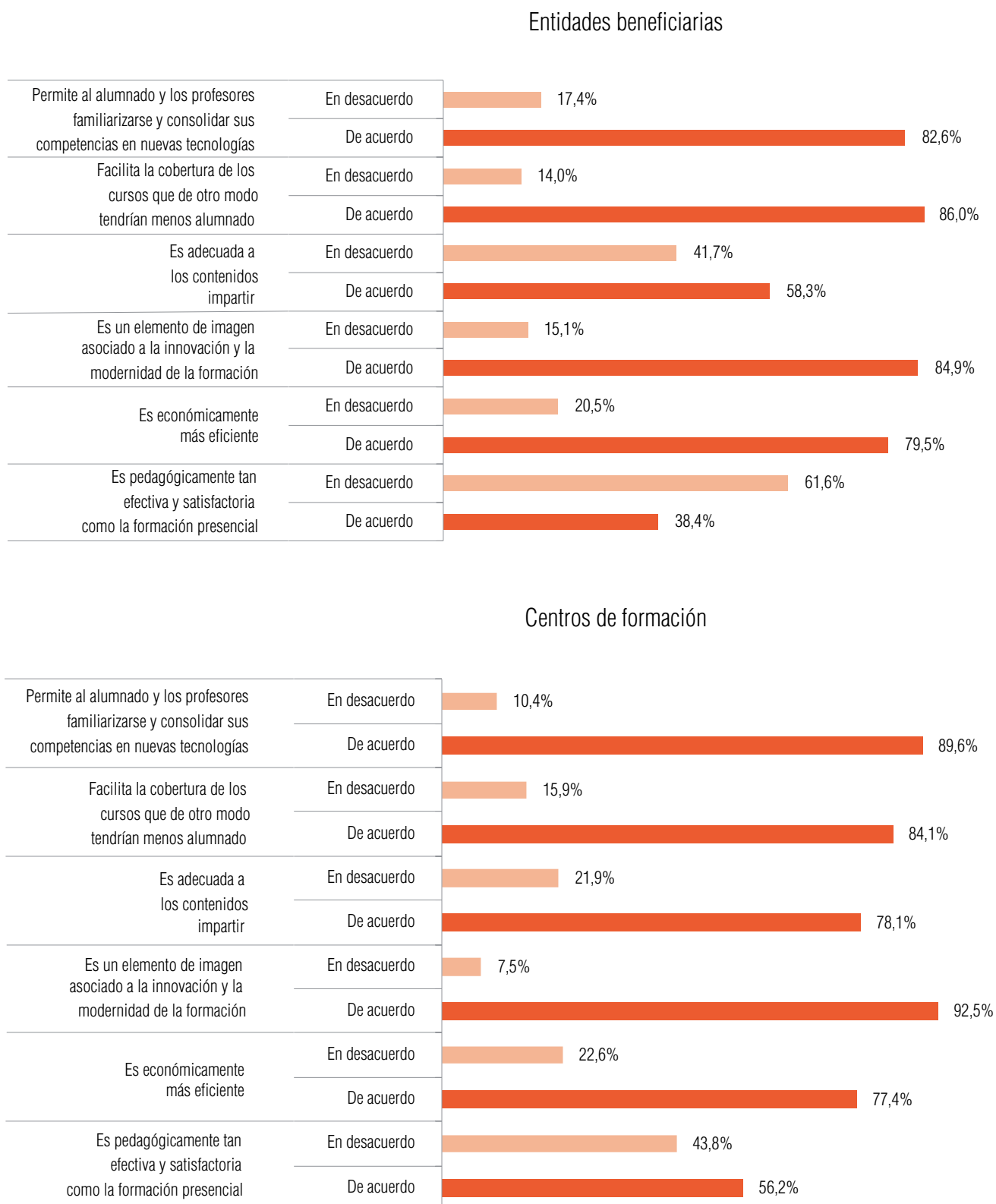
La extensión de la teleformación se ha venido incrementando durante los últimos años. Prueba de ello es que el número de acciones formativas de teleformación culminó el período representando, en el conjunto del mismo, con un 42%. Se trata de una modalidad formativa preferida en mayor medida por las mujeres, los jóvenes y las personas ocupadas. Se ha concentrado en sectores como el Comercio, la Agricultura y Otros servicios.

En este sentido, la encuesta realizada a participantes arroja que un 39,4% de los mismos se decantó por la formación no presencial, a distancia o teleformación. Ante la pregunta “¿por qué se elige esta modalidad en lugar de la formación presencial más tradicional?”. Se valora la libertad que la formación no presencial otorga a sus participantes: tanto en el aprendizaje (se organizan como mejor pueden) como en los horarios (no están sujetos a compromisos de asistencia). Además, casa muy bien con una de las principales características que tienen los trabajadores ocupados: la escasez de tiempo.

Asimismo, la proporción de centros de formación que ha implementado alguna acción formativa bajo esta modalidad se eleva a algo más de uno de cada tres (37,8%) y continua, lo que está suponiendo un importante desafío: a la vez que tiene la potencialidad de extender la formación, puede suponer la aparición de barreras de entrada a la incorporación de determinados colectivos con mayores dificultades para conocer o manejar la tecnología que involucra. Ver **gráfico 32**, en página siguiente.

La teleformación es uno de los elementos de innovación técnica y pedagógica que ha “revolucionado” el panorama de la formación para el empleo en los últimos 15 años. Sin embargo, y al igual que ocurría con otras cuestiones, las perspectivas de las entidades beneficiarias y los centros de formación difieren. Las entidades beneficiarias son algo menos optimistas en relación con la efectividad de la teleformación y su adaptación a los contenidos que se van a impartir. Los centros formativos tienen una visión menos reticente en relación con la teleformación. En cualquier caso, según algunos representantes de entidades y centros de formación, la teleformación sería más eficaz en pequeñas dosis, en aspectos concretos que se desee impartir, pero no como una metodología que pueda estructurar una acción formativa compleja

Gráfico 32. Valoración de la teleformación por parte de las entidades beneficiarias y los centros de formación



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A CENTROS DE FORMACIÓN Y ENTIDADES BENEFICIARIAS.

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

(como es el caso de un certificado de profesionalidad) o que cubra una amplia variedad de temáticas.

No obstante, entidades beneficiarias y centros de formación están de acuerdo en cuatro cuestiones asociadas directamente a la teleformación: que es más eficiente económicamente, que incrementa la participación del alumnado, que es un elemento asociado a la innovación en el contexto de la formación para el empleo y que permite familiarizar al alumnado y profesorado con las nuevas tecnologías.

De forma similar a lo ya comentado, las opiniones de las entidades beneficiarias y los centros de formación divergen en relación con las posibles dificultades para el desarrollo de la teleformación, siendo los centros notoriamente más optimistas en cuanto a su impulso. Las primeras parecen hacer más hincapié en algunos elementos que pueden obstaculizar e, incluso, impedir el aprovechamiento de la formación bajo esta modalidad.

En otras cuestiones, las opiniones de ambos agentes son más coincidentes: el hecho de que la teleformación se identifique con acciones formativas prolongadas en el tiempo le resta efectividad. Otra cuestión que hay que poner de relieve en este punto de la teleformación es el problema de la falta de profesionalidad de algunos centros de

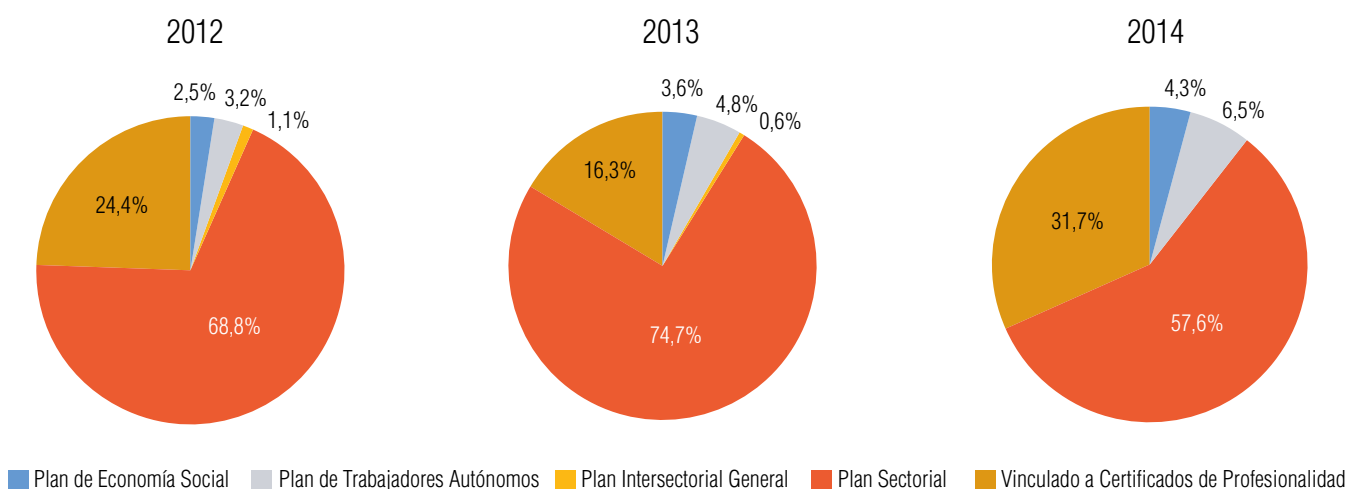
formación que imparten esta modalidad por debajo de unos estándares deseables de calidad. Esta opinión ha sido señalada por los centros de formación a través del grupo de trabajo correspondiente. En este sentido, la teleformación exige no sólo disponer de una plataforma virtual que dé soporte sino de una metodología y unos materiales didácticos adecuados.

4.3. Extensión de la formación

La extensión de la formación implica, desde el punto de vista de la metodología evaluativa que el presente informe emplea, el análisis de en qué grado la oferta formativa ha podido alcanzar (bajo sus diferentes modalidades) a las personas, sectores y agentes que directa o indirectamente han participado.

En este sentido, desde el punto de vista de la tipología de los planes de formación, el predominio de los planes sectoriales fue abrumador, algo que se arrastra desde convocatorias anteriores. Sin embargo, la aparición de los planes vinculados a certificados de profesionalidad dotó de una mayor diversificación a la formación para el empleo. Ver **gráfico 33**.

Gráfico 33. Peso de las diferentes tipologías de planes de formación en las convocatorias de 2012, 2013 y 2014



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

Como consecuencia de la introducción de la competencia competitiva, la formación para el empleo también extendió su presencia entre un conjunto de entidades que hasta la convocatoria de 2012 solo podían ser ejecutoras de las acciones formativas: los centros y agrupaciones de formación. Este grupo incrementó la heterogeneidad de agentes beneficiarios de la financiación de la formación para el empleo.

La extensión de la formación también puede analizarse desde un punto de vista territorial. En este sentido, y como se ha comentado anteriormente, las convocatorias de 2012, 2013 y 2014 concentraron casi dos de cada cinco participantes en sólo dos regiones españolas: Andalucía y la Comunidad de Madrid.

Por último, la extensión de la formación se ha analizado según el perfil sociodemográfico y en relación con la actividad de los participantes¹⁵. Sobre la base del análisis llevado a cabo en la ejecución físico-financiera se puede concluir que:

1. La extensión de la formación fue ligeramente mayor entre los hombres que entre las mujeres. Aun así, en función de las cuantías de la población activa masculina y femenina, las tasas de cobertura poblacionales femeninas fueron algo mayores que las masculinas. En este sentido, si bien la extensión de la formación fue mayor entre los hombres, también debe señalarse que la formación para el empleo facilitó la participación de las mujeres.

2. Los grupos de edad de personas mayores de 45 años, y especialmente los mayores de 55, han tenido un menor contacto con la formación para el empleo según los datos facilitados por la Fundación Estatal. La formación para el empleo se extendió comparativamente más entre los jóvenes y, especialmente, los adultos de entre 25 y 44 años.

3. Desde el punto de vista del nivel de estudios, durante las convocatorias de 2012, 2013 y 2014, la formación para el empleo penetró, sobre todo, entre las personas con nivel de estudios medios (formación profesional y bachillerato, fundamentalmente). De forma simultánea, la participación relativa de las personas con educación superior fue similar a la de las personas con escaso nivel de cualifica-

ción. La extensión de la formación, en este sentido, no parece haber atendido de forma prioritaria las necesidades de los participantes menos cualificados.

4. La extensión de la formación fue relativamente relevante entre la población desempleada (28,6%), especialmente en un contexto en el que las tasas de desempleo nacionales rondaron el 25% en el período analizado¹⁶. Llama la atención, además de en este colectivo, su positiva incidencia entre la población adscrita al Régimen de Trabajadores Autónomos, sobre todo teniendo en cuenta la escasa dotación presupuestaria de los planes adscritos a este colectivo.

5. Por sector de actividad, la formación para el empleo se concentró fundamentalmente en algunos sectores de servicios e industriales con mayor "tradición" en el ámbito formativo.

6. Finalmente, la extensión de la formación entre los colectivos prioritarios de cuya información se dispone para las convocatorias entre 2012 y 2014, ha tenido altibajos. Entre las mujeres, como se ha mencionado, la incidencia de la formación ha sido relevante. En cambio, para los colectivos de personas mayores de 45 años y aquellos con escasa cualificación o nivel de estudios, la extensión ha sido menor de la esperada.

4.4. Atención a colectivos prioritarios

CONTEXTUALIZACIÓN: INCIDENCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO ENTRE LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS

La evaluación ha podido establecer la participación absoluta y relativa de algunos colectivos en la formación para el empleo: mujeres, personas menores de 30 años, personas mayores de 45 años, personas no cualificadas (según su categoría profesional) y personas con bajo nivel de cualificación (según su nivel de estudios). Al hilo de lo mencionado, su incorporación ha sido relativamente escasa y me-

¹⁵ Uno de los aspectos destacados objeto de estudio es la extensión de la formación a personas ocupadas en las pymes; no obstante, la falta de datos fiables y de buena calidad no han permitido tal estudio pues la variable recogida en la base de datos está sin completar en un elevado número de casos.

¹⁶ Según la Encuesta de Población Activa, las tasas de desempleo de 2012, 2013 y 2014 fueron de 24,8%, 26,1% y 24,4% respectivamente.

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

jorable. Con excepción de las mujeres y los jóvenes menores de 30 años (a pesar de que existe una convocatoria específica para este colectivo), la formación para el empleo no ha destinado suficientemente sus recursos a las personas mayores de 45 años y aquellas de baja cualificación. La cobertura poblacional en ambos colectivos no es superior (y en el caso de los mayores de 45 años, es claramente inferior) a la de otros que no lo son. Las dificultades de acceso a la formación en estos colectivos ha podido tener una influencia decisiva en estos resultados.

PRINCIPALES PROBLEMAS DE ACCESO A LA FORMACIÓN

Los colectivos prioritarios forman parte de las personas con mayor grado de vulnerabilidad para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo y sus problemas en el acceso a la formación han sido tradicionalmente subrayados como un elemento que complica su incorporación en el mercado laboral. Si bien se ha comentado que para algunos de estos grupos (como es el caso de las personas con discapacidad, por ejemplo) los datos no se hallan disponibles, algunos indicios evidencian que estos colectivos no siempre se integran en el proceso formativo en igualdad de condiciones que el resto de personas ocupadas.

La participación de los colectivos prioritarios es uno de los objetivos de las convocatorias de ámbito estatal de la formación para el empleo y así figuró entre los requisitos que puntuaban positivamente entre 2012 y 2014. Para profundizar en este análisis y estimar la importancia que distintos factores pueden tener a la hora de que las personas más vulnerables del mercado de trabajo puedan incorporarse a la formación para el empleo, se ha consultado a entidades beneficiarias y centros de formación.

Según las entidades beneficiarias, las principales dificultades que encuentran los participantes pertenecientes a colectivos prioritarios tienen que ver con los requisitos que, para su acceso, determinan los certificados de profesionalidad. En este sentido, un 72,1% de las entidades reconocen que ello genera bastantes o muchas dificultades para las personas más vulnerables del mercado laboral. En general, estos requisitos funcionarían como barreras de entrada obstaculizando su acceso a la formación. La difusión, las instalaciones y plataformas y las metodologías no tienen un peso tan relevante a la hora de explicar la menor penetración de la formación para el empleo en estos colectivos más vulnerables del mercado laboral. Ver **gráfico 34**, en página siguiente.

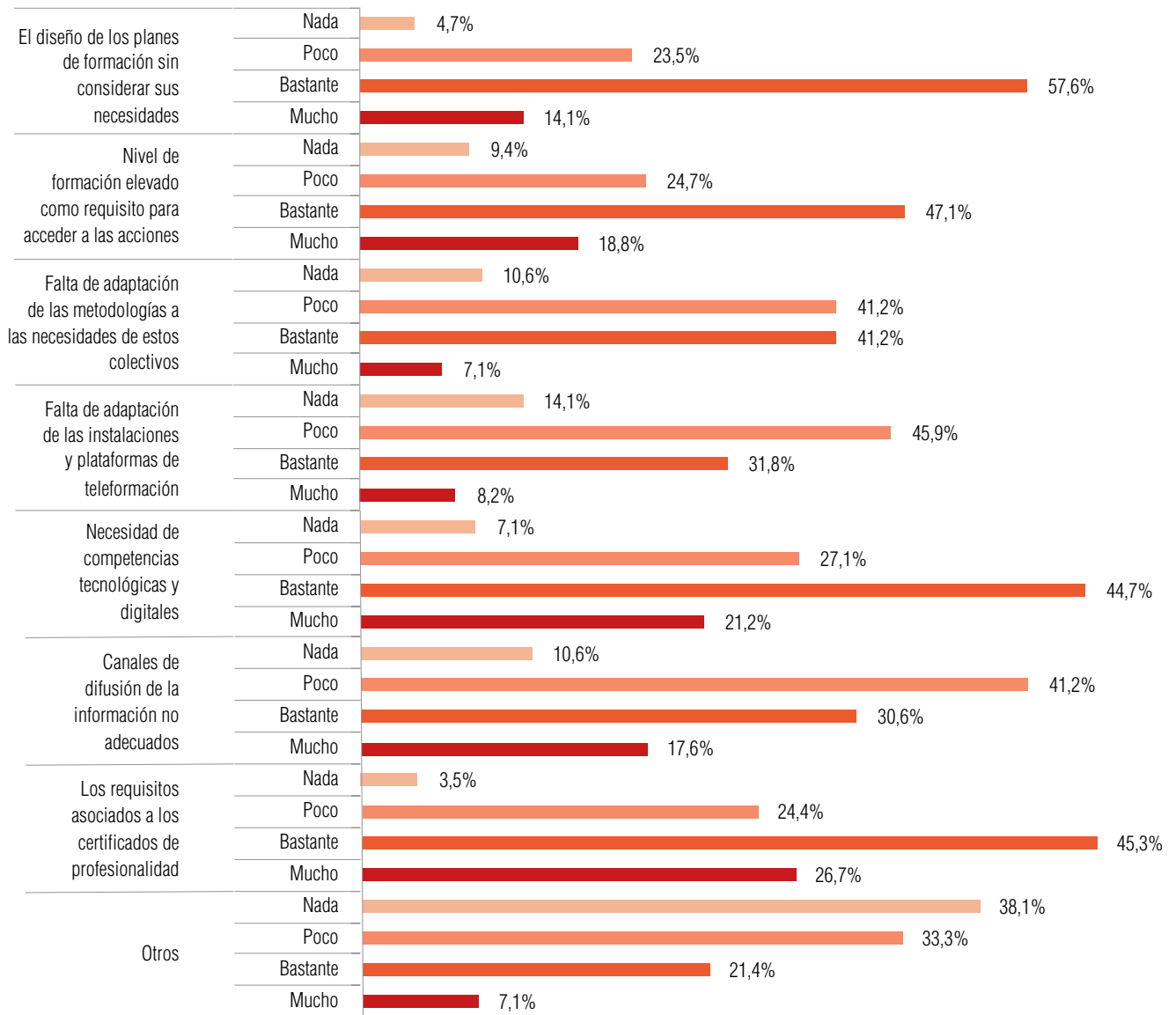
Según la opinión de los centros formativos, las condiciones de acceso de los colectivos prioritarios no son tan restrictivas para su participación. No obstante, el hecho de que los requisitos planteados por los certificados de profesionalidad involucren un conjunto de elementos que sirven, claramente, de barreras de entrada para la mayor parte de los colectivos vulnerables es destacado por los centros de formación. Asimismo, el diseño de los planes de formación no atiende a sus necesidades, según un elevado porcentaje de centros (69,4%). Ver **gráfico 35**, en página 60.

Algunos de estos elementos han sido subrayados por las personas representantes de entidades que trabajan con colectivos más vulnerables. Además, las necesidades específicas asociadas a su perfil no son tenidas en cuenta en el diseño, gestión y ejecución de las acciones formativas. Las opiniones de los expertos son algo más negativas en cuanto a las posibilidades de acceso y aprovechamiento de las personas pertenecientes a colectivos vulnerables en el proceso de formación para el empleo en el ámbito de oferta. En general, según las personas entrevistadas, las distintas problemáticas de las personas de colectivos vulnerables no son tenidas en cuenta al trazar los objetivos de las acciones formativas a las que pueden acceder. Además, su menor grado de comprensión (especialmente escrita), sus dificultades de conciliación y sus mayores dificultades de desplazamiento (en gran medida motivadas por problemas económicos) repercuten en su menor estímulo a inscribirse en la formación para el empleo, y, sobre todo, su mayor tasa de abandono.

Por otro lado, y en oposición a la opinión de centros formativos y entidades beneficiarias, las personas expertas consideran que la difusión de las acciones formativas entre las personas más vulnerables del mercado laboral no es suficiente.

Por último, es necesario aludir a la visión de la propia Fundación Estatal en relación con los colectivos prioritarios ya que, desde su perspectiva, las entidades no suelen incumplir las cuotas que se fijan en los respectivos planes de formación. En este contexto, la mayor preocupación es fomentar la participación de las personas ocupadas en pymes, ya que su acceso es menor que en el de las grandes empresas, si bien como se ha comentado previamente en este informe, la escasa calidad de los datos, referidos al tamaño de empresa, impide un análisis exhaustivo en este sentido.

Gráfico 34. Dificultad de acceso a la formación por parte de los colectivos prioritarios: opinión de las entidades beneficiarias



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS.

IMPACTO DE LA FORMACIÓN

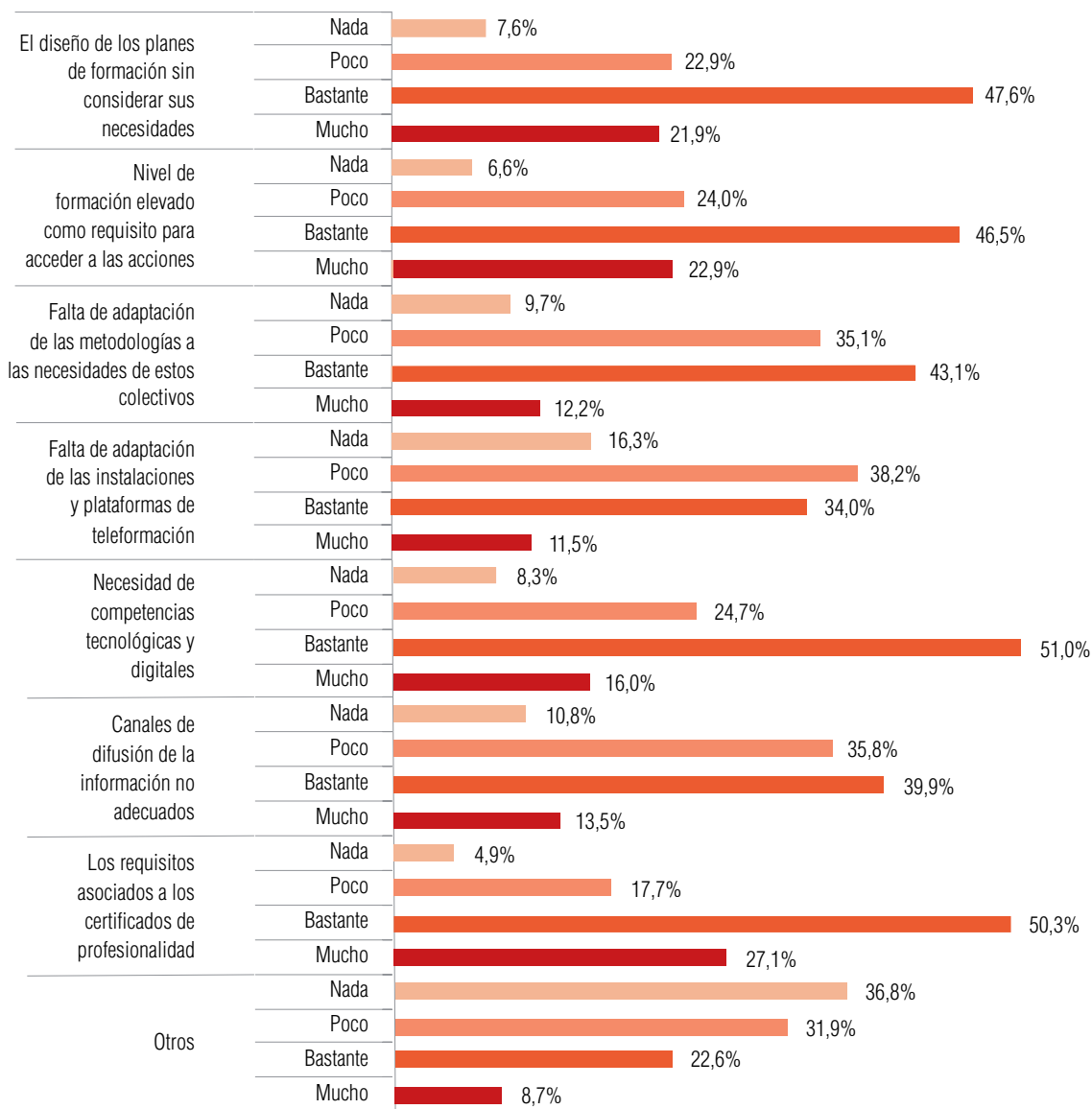
El impacto que tiene la formación para el empleo entre las personas pertenecientes a colectivos prioritarios y más vulnerables del mercado laboral se relaciona con dos elementos fundamentales:

- Los efectos que sobre todas las personas ocupadas tiene la formación para el empleo.

- La posición específica de desventaja que, en el mercado laboral, tienen inicialmente estos colectivos con respecto al resto de individuos que se inscriben en acciones formativas de ámbito estatal.

Como resultado de todo esto, los efectos de la formación sobre estos colectivos son difíciles de estimar. Por una parte, las personas con bajos niveles de cualificación suelen tener una opinión más positiva de la formación para el em-

Gráfico 35. Dificultad de acceso a la formación por parte de los colectivos prioritarios (II): opinión de los centros de formación



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A CENTROS FORMATIVOS.

pleo. En general, y según la Fundación Estatal, el nivel de impacto de la formación en esos colectivos es mayor¹⁷.

Por otro lado, el análisis de las barreras de acceso a la formación que sufren los colectivos prioritarios indica que una parte de ellos podría tener dificultades para incorpo-

rarse a la misma, lo que podría compensar el impacto positivo que tiene sobre el conjunto de los distintos colectivos. En el caso de personas desempleadas, además, los impedimentos para que el impacto de la formación sean más significativos se agudizan en el caso de las personas pertenecientes a colectivos vulnerables debido, en

¹⁷ Medido entre las personas de baja cualificación (Cuestionario de Calidad de la Fundación Estatal).

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

parte, a su desventajosa posición inicial. El impacto se ve limitado, en este sentido, por unas metodologías basadas en el aprendizaje de unos contenidos aprendidos que no siempre son coherentes con las necesidades de las empresas. Haber pasado por la formación para el empleo, por tanto, no es necesariamente relevante a la hora de encontrar un puesto de trabajo. Al igual que ocurre en el resto de personas ocupadas en el mercado laboral, la formación no es el elemento clave que permite la inserción laboral.

4.5. Objetivo específico. Análisis de la concurrencia competitiva

4.5.1. Valoración general

La introducción de la concurrencia competitiva resulta uno de los puntos más decisivos de la nueva normativa que regula la formación para el empleo desde 2015 y se materializa en la posibilidad, para los centros de formación, de convertirse en entidades beneficiarias tal y como han sido, tradicionalmente, los representantes de trabajadores y empresarios, las entidades representativas de trabajadores autónomos y de la economía social. Sin embargo, existe un conjunto de condiciones para que un centro o una agrupación de centros formativos pueda ser entidad beneficiaria, que figura en cada una de las convocatorias a partir de 2012: estar acreditados en el Registro de centros y entidades de formación del Servicio Público de Empleo; poseer implantación en más de una comunidad autónoma o ciudad con Estatuto de Autonomía, con acreditación en el certificado o certificados de profesionalidad para los que presenten el plan de formación; y, adscribir sus planes de formación únicamente a acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad¹⁸.

En definitiva, la concurrencia competitiva ha venido a ampliar el rol de los centros formativos, pasando de ser entidades meramente ejecutoras de planes de formación solicitados y diseñados por las que hasta ese momento eran entidades beneficiarias, a ser solicitantes directos de financiación ante la Fundación Estatal. La transformación de su rol es un elemento que ha modificado el equilibrio entre

los agentes que forman parte del proceso de formación para el empleo.

La opinión de centros de formación y entidades beneficiarias con respecto a la concurrencia competitiva es divergente. Por una parte, los centros de formación tienen una opinión notoriamente favorable a la introducción de la concurrencia competitiva. Al mismo tiempo, el 91% de los centros formativos y de agrupaciones de centros formativos que son al mismo tiempo entidades beneficiarias tiene una opinión positiva o muy positiva respecto a la concurrencia competitiva, lo que es coherente con lo señalado anteriormente para los centros de formación. En cambio, las opiniones entre las entidades beneficiarias que no son centros o agrupaciones de centros formativos son, fundamentalmente, discordantes con la introducción de la concurrencia competitiva: solo el 28% la consideran positiva. Estos resultados son coherentes con lo manifestado con los diferentes agentes entrevistados. Las entidades beneficiarias tradicionales tienen serias reticencias con respecto a la introducción de la concurrencia competitiva mientras que los centros formativos, aunque en distinta medida en función de su dimensión y su grado de involucración en la formación para el empleo, tienen una visión notoriamente más positiva.

4.5.2. Aspectos concretos en relación con la concurrencia competitiva

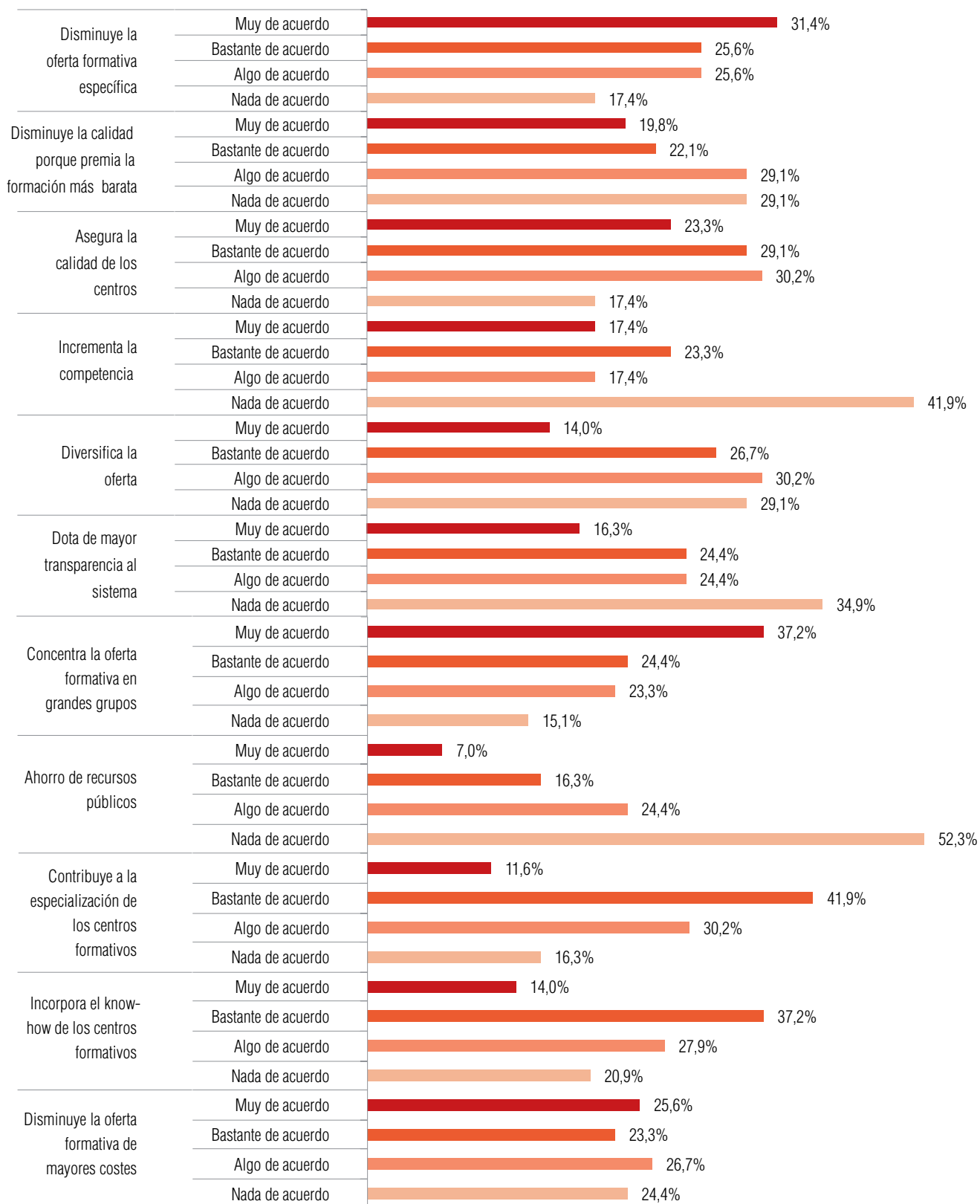
Los centros formativos y las entidades beneficiarias fueron consultados acerca de un conjunto de repercusiones concretas relacionadas con la introducción de la concurrencia competitiva en las convocatorias anuales de subvenciones de la formación para el empleo. Ver **gráfico 36**, en página siguiente.

Si se analizan globalmente las respuestas que las entidades beneficiarias (incluyendo agentes sociales y centros de formación) han manifestado, no existe un grado de acuerdo significativo acerca de los efectos de la concurrencia competitiva sobre la formación para el empleo; solo parece existir un relativo consenso en torno a que no supone un ahorro de recursos para las arcas públicas (el 76,7% lo afirma). Sin embargo, el resto de cuestiones no consigue aglutinar un porcentaje de respuestas significativo. Ver **gráfico 37**, en página 63.

¹⁸. En 2015 los centros de formación ya pueden optar por solicitar financiación para la formación no vinculada a certificados de profesionalidad (es decir, aquella incluida en los diferentes planes sectoriales e intersectoriales, economía social, etc.).

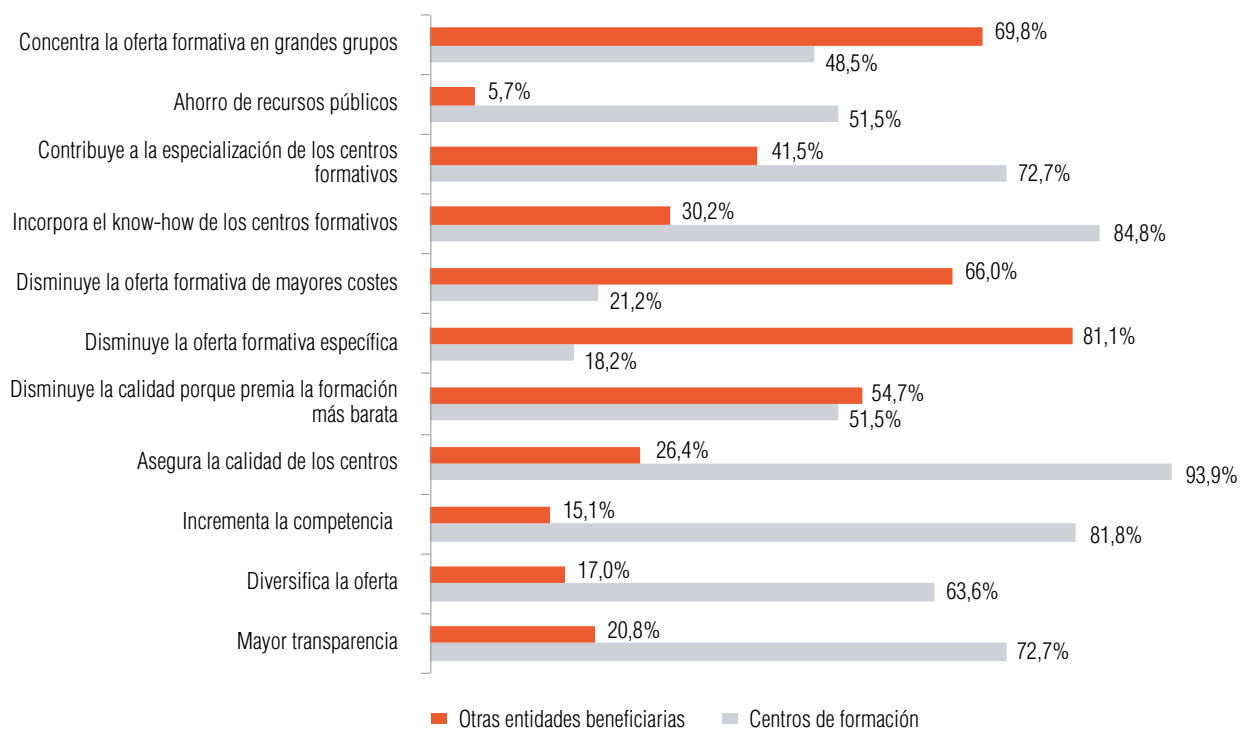
4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

Gráfico 36. Valoración de diferentes aspectos asociados a la concurrencia competitiva según las entidades beneficiarias



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS ENCUESTAS A LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS.

Gráfico 37. Valoración de diferentes aspectos asociados a la concurrencia competitiva según las entidades beneficiarias en función de su naturaleza (centros y agrupaciones de centros de formación y otras entidades). “La concurrencia competitiva...”



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS ENCUESTAS A ENTIDADES BENEFICIARIAS (CENTROS DE FORMACIÓN Y OTRAS ENTIDADES BENEFICIARIAS).

Por este motivo, se ha creído conveniente distinguir entre las entidades beneficiarias que además son centros de formación y aquellas que no lo son (organizaciones empresariales, sindicales, asociaciones de trabajadores autónomos, de economía social, etc.).

Como consecuencia, las posturas de las entidades beneficiarias que son centros de formación y las que no lo son (agentes sociales) aparecen mejor delineadas. Por una parte, los agentes sociales tienen fuertes reservas con respecto a los mecanismos de concurrencia competitiva vigentes entre 2012 y 2014. Por ejemplo, sólo un 5,7% sostiene que la concurrencia competitiva puede conducir a la disminución de costes para las arcas públicas: un porcentaje 10 veces inferior al que se registra entre las entidades beneficiarias que también son centros de formación. Si bien, algunas fuentes opinan que la concurrencia competitiva contribuye a maximizar el impacto que un mismo presupuesto tiene en términos del número de participantes a los que alcanza. Sin embargo, representantes de entida-

des beneficiarias que no son centros formativos sostienen que los costes no disminuyen necesariamente y que, por el contrario, la caída presupuestaria ha derivado en una reducción de la ejecución.

La cuestión de la calidad se relaciona directamente con la concurrencia competitiva. En este sentido, las entidades beneficiarias que no son centros formativos consideran poco probable que gracias a la concurrencia competitiva mejore la calidad al introducir una mayor competencia y que, al requerir la presencia de centros homologados y acreditaciones de calidad, se produzca una mayor diversificación de la oferta y una mayor transparencia. Numerosos agentes han manifestado que la introducción de la concurrencia competitiva tiene que ver, en mucha mayor medida, con la mejora de la imagen de la formación profesional para el empleo. Según ellos, existe un deterioro de la imagen del servicio y se ha procurado mejorarla incorporando a otros agentes que oxigenen el proceso de formación para el empleo, sin considerar las

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

consecuencias y sin un proceso de reflexión asociado a una evaluación en profundidad.

Por el contrario, estas entidades creen más probable que se produzcan determinados efectos negativos como consecuencia de la introducción de la concurrencia competitiva: la disminución de la oferta formativa más específica debido a la escasa relación entre los centros y las estructuras productivas sectoriales, así como de la oferta formativa de costes más elevados, y una concentración de la oferta formativa en grandes grupos de empresas de formación y consultorías.

Según las entidades beneficiarias constituidas por representantes de trabajadores y asociaciones empresariales que han sido consultadas, estos efectos se deben tanto a la incorporación de los centros formativos como beneficiarios como, asimismo, a la obligación de adelantar una parte sustancial de los fondos antes del comienzo de los planes de formación. De hecho, la subvención que inicialmente reciben las entidades beneficiarias alcanza solamente el 50% de lo solicitado, lo que, según ellas, solo es soportable por las entidades de mayor “músculo financiero” y, por tanto, muchas pequeñas entidades “se quedan por el camino”. Es la combinación de ambos fenómenos, la entrada de algunas empresas de gran dimensión y la mayor dificultad para financiar la formación, lo que provocaría los efectos negativos que se han mencionado.

Sin embargo, las entidades beneficiarias que además son centros o agrupaciones de formación sostienen, con respecto a la concurrencia competitiva, opiniones notoriamente divergentes que al resto de entidades. Una abrumadora mayoría de ellas opina que la concurrencia competitiva dota de mayor transparencia al sistema, asegura la calidad de los centros (incorporando su “*know-how*”) e incrementa la competencia.

Esta disparidad de opiniones entre centros y otras entidades beneficiarias es respaldada (parcialmente) por las manifestaciones que han hecho aquellos centros de formación que no son beneficiarios de subvenciones gestionadas por la Fundación Estatal. Ver **gráfico 38**, en página siguiente.

En este sentido, los centros de formación que no son entidades beneficiarias también tienen una opinión favorable a la introducción de la concurrencia competitiva, aunque algo menos acentuada que aquellos que sí lo son. Por ejem-

plo, mientras que el 81,8% de los centros que son beneficiarios está bastante o muy de acuerdo con que la concurrencia competitiva incrementa la competencia en el mercado de la formación para el empleo, este extremo solo es respaldado por el 51% de los centros de formación que no son, al mismo tiempo, entidades beneficiarias.

Asimismo, mientras que solo un 18,2% de los centros de formación beneficiarios está bastante o muy de acuerdo con que la concurrencia competitiva podría disminuir la oferta formativa específica o sectorial, esta cifra se incrementa hasta un 45,8% en el caso de los centros formativos que no son beneficiarios.

Sólo un elemento parece aglutinar opiniones similares entre los diferentes agentes, para aproximadamente la mitad de ellos, la concurrencia competitiva podría disminuir la calidad de la formación al recompensar aquella más barata.

En conclusión, podría señalarse que ante la disparidad de opiniones entre las entidades beneficiarias que son centros de formación y las que no lo son, los centros de formación subcontratados muestran una opinión intermedia con respecto a la introducción de la concurrencia competitiva.

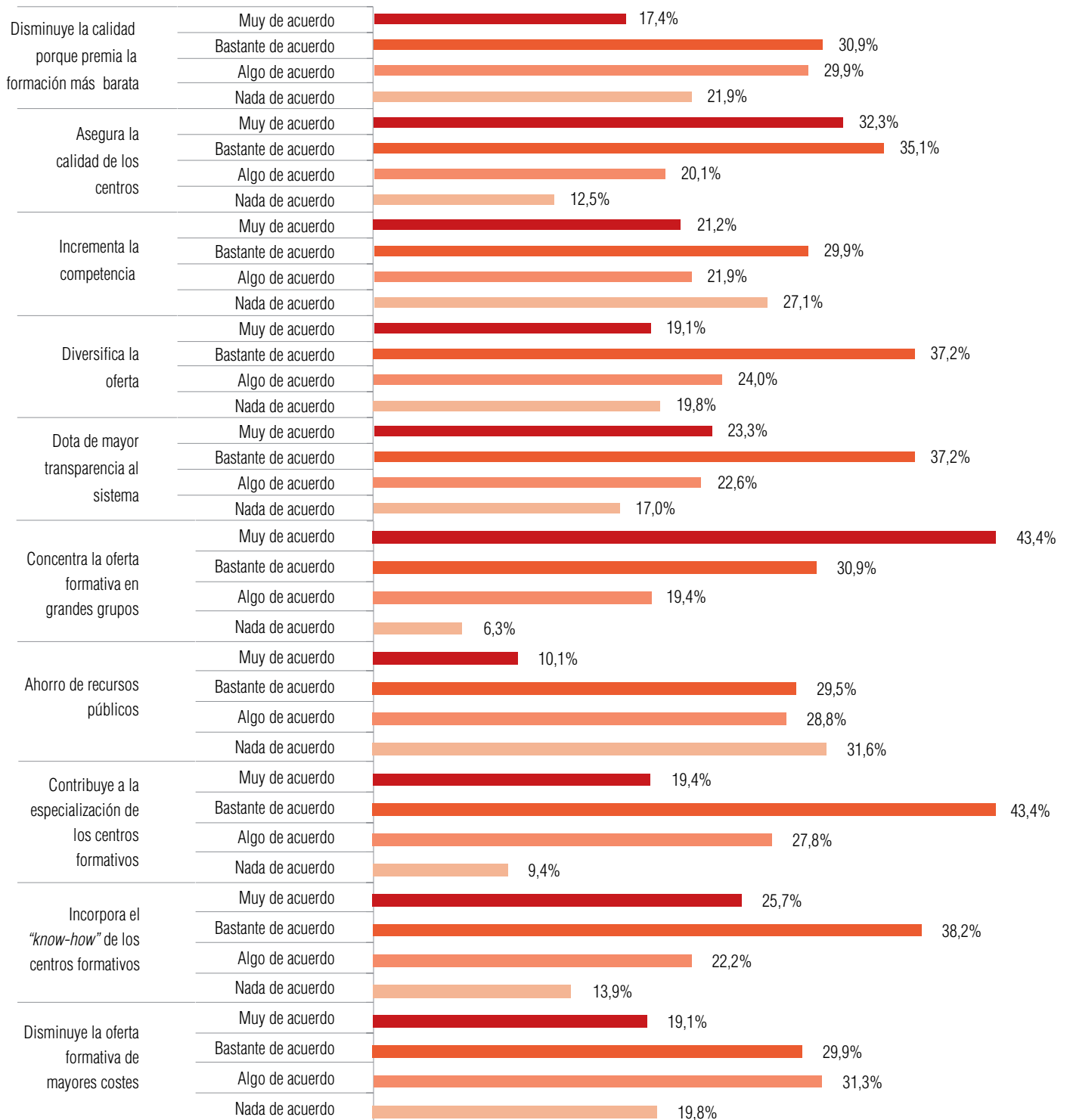
4.5.3. De centros formativos a entidades beneficiarias: una transición no exenta de dificultades

Según algunos agentes involucrados, la década del 2000 fue protagonista de un boom en el número de centros de formación vinculados a la formación de ocupados y desempleados. Sin embargo, la situación actual es que una buena parte de ellos no ha podido sobrevivir. El reto de los que permanecen es adaptarse a la nueva situación fruto de las reformas en el Sistema de Formación Profesional para el Empleo y, especialmente, a la introducción de la concurrencia competitiva.

Como se ha subrayado, el número de solicitudes se ha incrementado de forma patente desde la introducción de la concurrencia competitiva, salvo en 2014. Los centros de formación, entidades de formación y agrupaciones de centros de formación han irrumpido con un 22% del total de entidades beneficiarias en el conjunto del periodo analizado. Sin embargo, sólo el 44,7% de los centros encuestados aspiran a ser entidades beneficiarias en las próximas convocatorias de la Fundación Estatal. Este hecho

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

Gráfico 38. Valoración de diferentes aspectos asociados a la concurrencia competitiva según los centros de formación: “La concurrencia competitiva...”



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS ENCUESTAS A CENTROS DE FORMACIÓN.

4. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

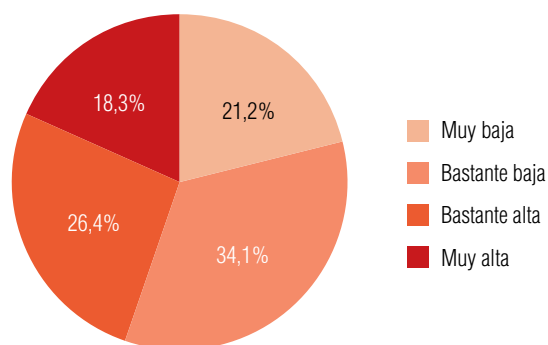
puede atribuirse a que la subvención solo adelanta el 50% de los fondos para la implementación de los planes de formación que se soliciten, según la opinión de los centros de formación. Ver **gráfico 39**.

Otra cuestión tiene que ver con las potenciales barreras de entrada existentes en el mercado de la formación: poseer implantación en más de una comunidad autónoma. Este elemento de “estatalidad” es cuestionado puesto que son las grandes consultoras las que presentan planes de formación en los que intervienen centros formativos de distintas comunidades autónomas, corriendo el riesgo de pasar de un oligopolio formado por representantes de los trabajadores y del empresariado en cada sector, a otro constituido por grandes empresas de la consultoría en formación, altamente competitivas.

Otro elemento crítico en la participación de los centros de formación como solicitantes se trata de la incertidumbre derivada de la falta de estabilidad en la programación de la oferta. Ésta varía para cada período en función de la formación que, tanto por parte de las Comisiones Paritarias

Sectoriales como el Servicio Público Empleo Estatal, es establecida como prioritaria.

Gráfico 39. Probabilidad de que los centros de formación se constituyan en entidades beneficiarias en las próximas convocatorias de la Fundación Estatal



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS ENCUESTAS A CENTROS DE FORMACIÓN.

5. Impacto de la formación para el empleo de oferta

La necesidad de analizar el impacto de la formación de oferta es una de las cuestiones más relevantes en el contexto de la evaluación de las distintas convocatorias. Así figura en el Real Decreto 395/2007, en el que se señala que “el Servicio Público de Empleo Estatal y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas evaluarán el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, y en la mejora de la competitividad de las empresas, la eficacia del sistema en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresa...” (Artículo 37.1). La presente evaluación pretende estudiar la repercusión de la formación para el empleo en esos aspectos, entre otros.

5.1. Impacto de la formación en la empleabilidad y el desarrollo profesional de los participantes

El análisis de impacto de la formación para el empleo en el ámbito de oferta profundiza en la repercusión de la misma sobre un conjunto de aspectos relacionados con el desarrollo profesional y la empleabilidad de los trabajadores ocupados y desempleados participantes.

Los resultados ponen de manifiesto lo complejo que es analizar el impacto de la formación para el empleo sobre las personas ocupadas. En cualquier caso, resulta significativo que cuanto más concretos son los aspectos analizados en relación con las mejoras de las condiciones de los trabajadores en sus puestos de trabajo, menor se considere el impacto de la formación para el empleo. Ello ocurre con la estabilidad laboral, la asunción de gestión de grupos, el incremento de los salarios y el acceso al desempeño de otras funciones en la empresa, en los que la formación para el empleo no tiene importantes efectos positivos. Apenas uno de cada cuatro trabajadores opina que la formación contribuye de forma importante a lograr estos objetivos. Ver **gráficos 40 y 41**, en página siguiente.

En cambio, la formación para el empleo ejerce una influencia significativamente positiva sobre elementos generales o con un mayor nivel de abstracción en relación con el desarrollo profesional de los trabajadores. Esto incluye a su desarrollo personal, sus conocimientos y su autoestima. En todos los casos, al menos dos de cada tres trabajadores opinan que la formación añade un valor significativo y constituye una herramienta eficaz para conseguir estas metas.

Finalmente, la postura de los trabajadores respecto a la influencia de la formación sobre su carrera profesional es ambigua: por una parte, sostienen que puede ser positiva en términos generales, especialmente, como se ha visto, cuando se refiere a algunos aspectos del desarrollo dentro de la propia empresa (categoría profesional y mantenimiento del empleo). Sin embargo, cuando se especifican determinadas cuestiones relacionadas con esa mejora (refiriéndola a sus posibilidades de incorporarse a otras empresas o sectores), la mayor parte de los trabajadores observan que sus posibilidades no se ven significativamente afectadas. Según algunos trabajadores de las entrevistas efectuadas, la formación no conduce automáticamente a la mejora de las condiciones laborales (salariales, fundamentalmente), a pesar de lo cual muchos de los trabajadores son optimistas respecto a que pueda hacerlo en un futuro.

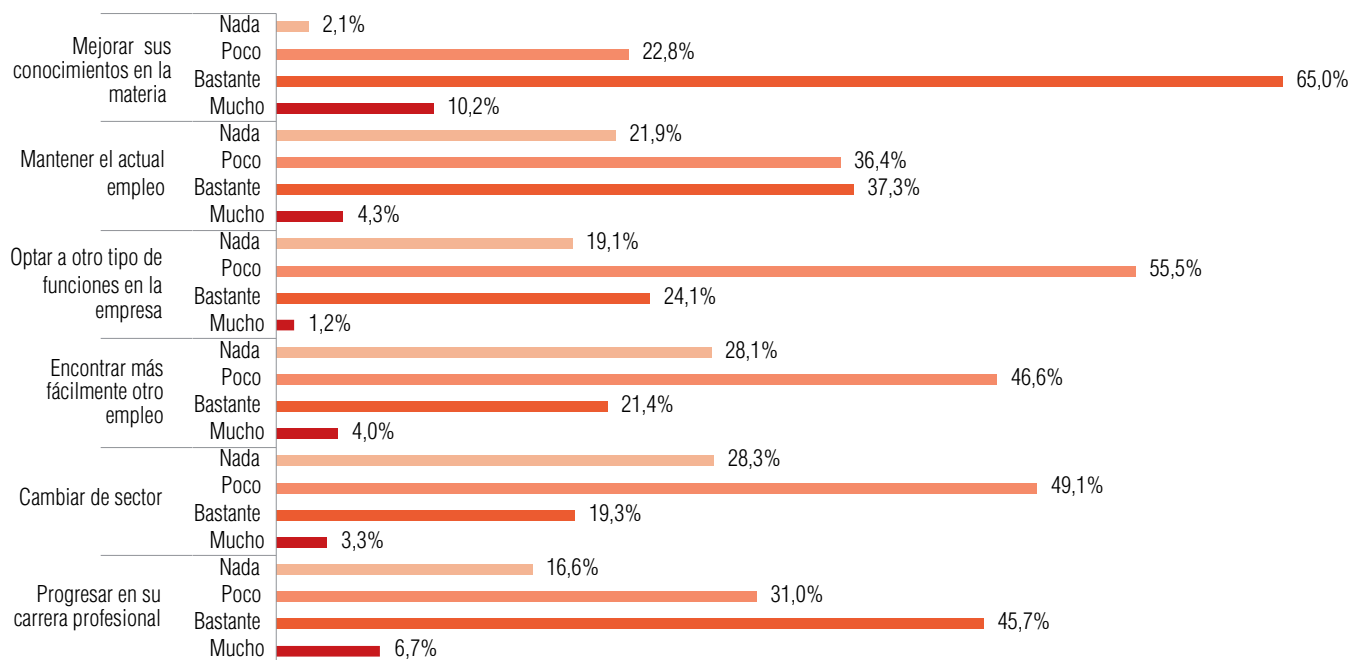
La principal conclusión, por tanto, es que la formación se considera más una condición necesaria para mantener el empleo, pero no para la mejora de la progresión dentro de la empresa.

No se registran diferencias significativas en el impacto que la formación para el empleo tiene sobre hombres y mujeres. No obstante, los hombres opinan que tiene un efecto más positivo sobre su categoría y su carrera profesional, mientras que para las mujeres la formación incide de modo más relevante en el mantenimiento del empleo y en la asunción de responsabilidades en la gestión de equipos.

Estos resultados no siempre son coincidentes con los que se desprenden de los cuestionarios de calidad de la Fundación Estatal. Si bien los trabajadores son algo menos

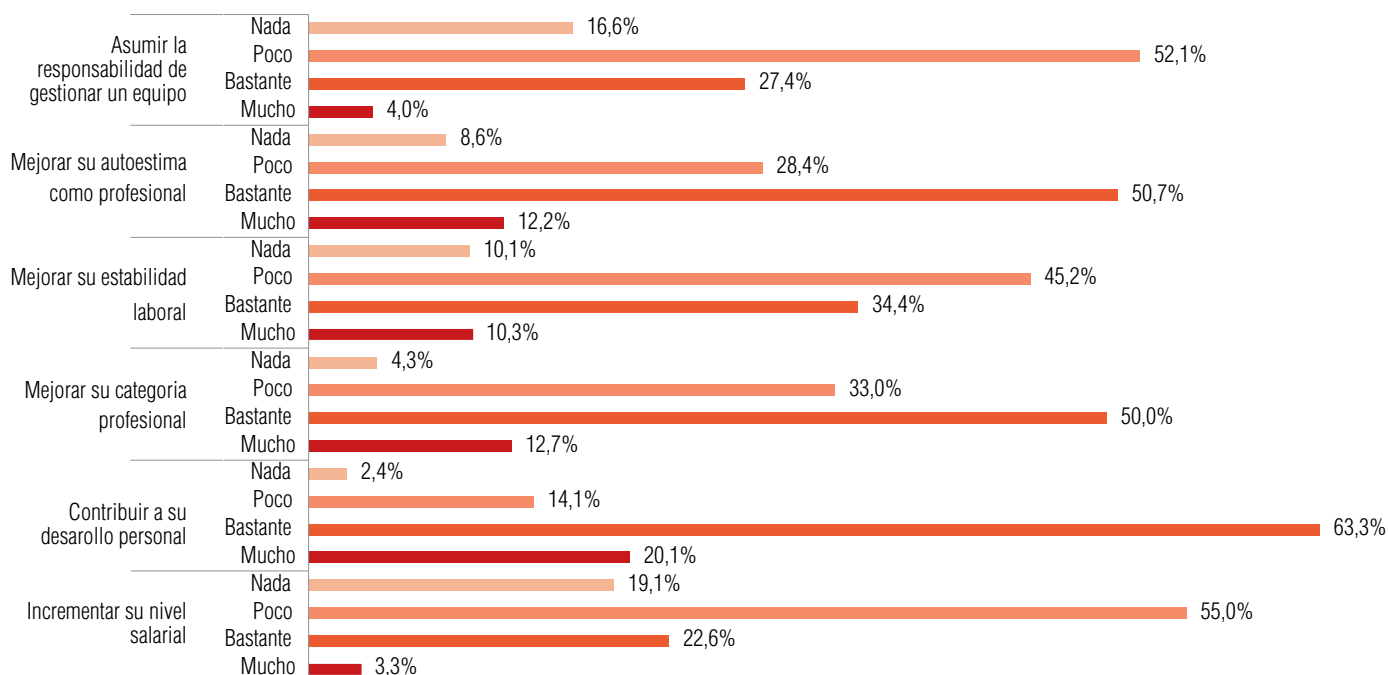
5. IMPACTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

Gráfico 40. Impacto de la formación en algunos aspectos del desarrollo profesional y la empleabilidad de los trabajadores ocupados (I)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

Gráfico 41. Impacto de la formación en algunos aspectos de la carrera profesional y la empleabilidad de los trabajadores ocupados (II)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

5. IMPACTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

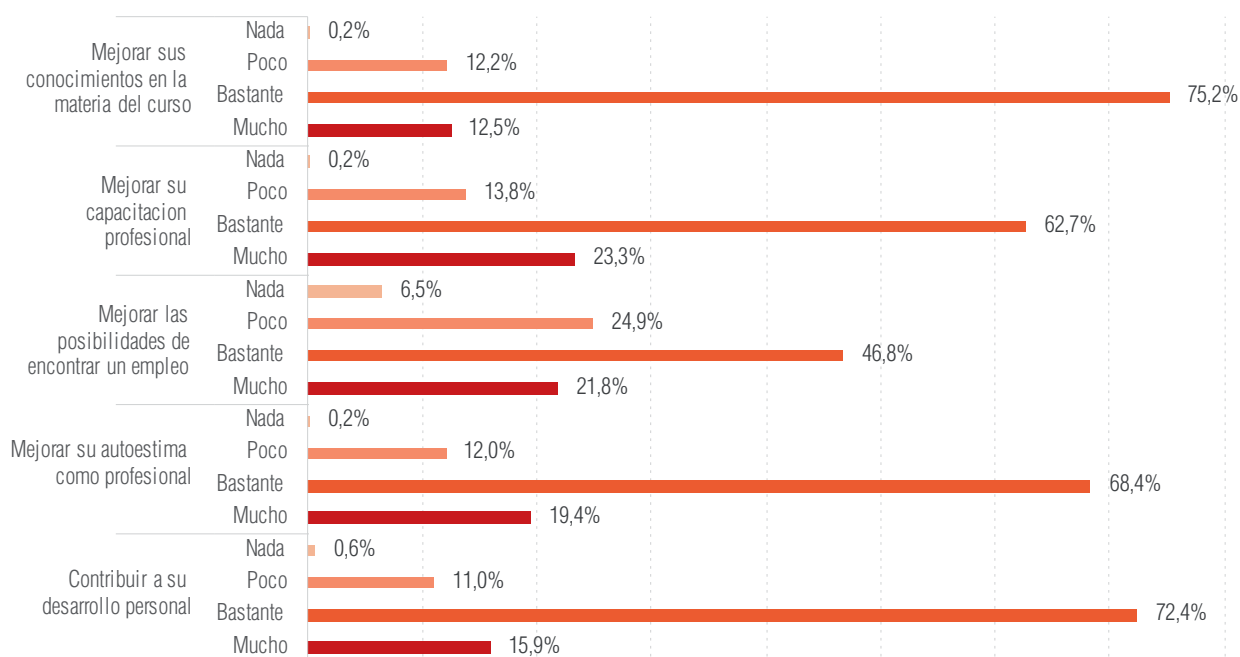
optimistas con respecto a los efectos positivos de la formación en su inserción laboral que en relación con otras cuestiones (desarrollo personal, adquisición de nuevas habilidades, etc.), las personas que contestan la encuesta sobre calidad de la Fundación Estatal consideran, en general, que ésta tiene repercusiones muy significativas sobre los ítems analizados, especialmente en referencia a la convocatoria de 2014¹⁹. Resulta significativo que la formación tiene efectos más positivos sobre las personas de baja cualificación.

El impacto de la formación también se ha analizado en relación con los trabajadores desempleados. En este caso, el impacto es algo más positivo que el registrado entre el colectivo de personas ocupadas. Ello se manifiesta en todos los aspectos analizados. Para las personas desempleadas, el haber estado involucradas en procesos formativos incide de forma relevante, sobre todo en relación con sus conocimientos, su autoestima, su desarrollo personal y su capacitación profesional, y, en una medida nada despre-

ciable, en sus posibilidades de encontrar un empleo, en comparación con las personas ocupadas. Estos resultados son coherentes con lo manifestado por los agentes sociales: la formación para el empleo repercute de forma especialmente positiva entre las personas desempleadas, incide de forma directa en la mejora de su capacitación y es un elemento que sirve de filtro para que el empresariado se fije de manera especial en aquellos que han pasado por ese proceso. Dos de cada tres desempleados opina que la formación es decisiva para encontrar un empleo. Ver **gráfico 42**.

No existen diferencias significativas desde el punto de vista de género. Aun así, para los hombres, la formación se considera ligeramente más decisiva en las posibilidades de encontrar un empleo y en la mejora de su autoestima mientras que, en opinión de las mujeres desempleadas, la mejora en los conocimientos relativos a la materia formativa es lo que mayor peso tiene a la hora de evaluar su impacto.

Gráfico 42. Impacto de la formación en algunos aspectos de la carrera profesional y la empleabilidad de los trabajadores desempleados



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

¹⁹. Debe tenerse en cuenta que el Cuestionario de Calidad de la Fundación Estatal incluía tanto a personas ocupadas como a desempleadas.

5. IMPACTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

La existencia de un amplio conjunto de trabajadores inscritos en certificados de profesionalidad hace que el análisis deba reparar en el impacto diferencial que éstos tienen sobre la empleabilidad y el desarrollo profesional con respecto a aquellos trabajadores que no han pasado por acciones formativas vinculadas a los certificados. Del análisis se desprende que no existen diferencias significativas entre los trabajadores inscritos en acciones formativas vinculadas o no a certificados de profesionalidad. Según estas personas, sin embargo, la formación vinculada a certificados tiene un posible impacto ligeramente más positivo en relación con la mejora de la categoría profesional, el cambio de sector y la búsqueda de otro empleo. El impacto de la formación en el resto de ítems analizados no parece verse afectado significativamente. En conclusión, los certificados mejoran ligeramente el impacto que tienen las acciones formativas sobre aquellos aspectos que menos se ven afectados por la formación de oferta.

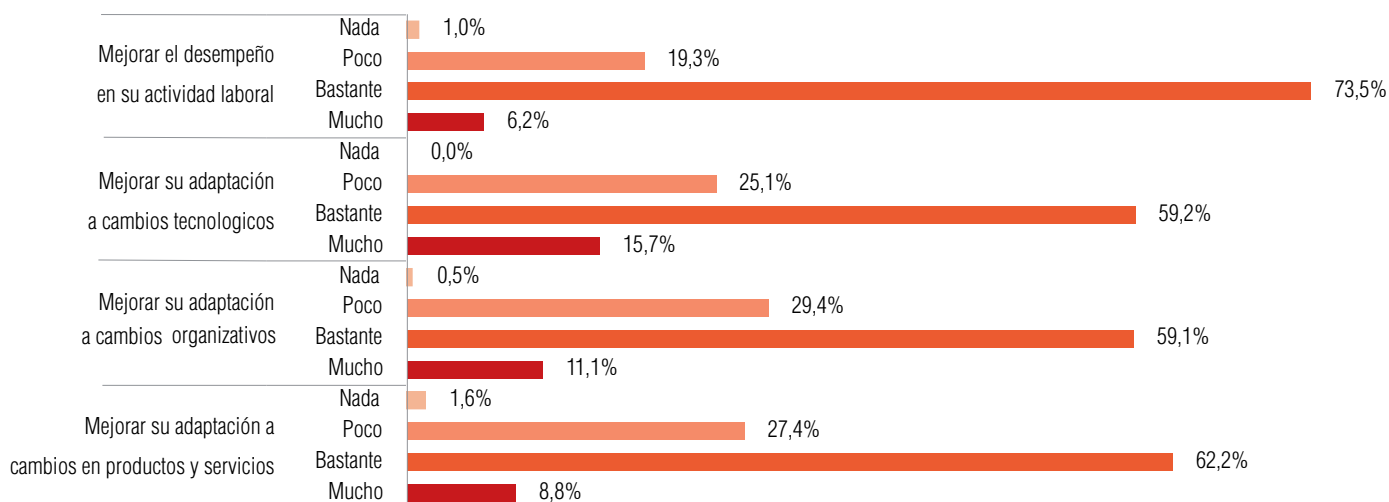
En este sentido, la formación contribuye a mejorar el desempeño laboral, la adaptación a los cambios organizativos y a las transformaciones en los servicios y productos. Sin embargo, la formación es especialmente efectiva para mejorar la resiliencia en términos de la adaptación a los cambios tecnológicos. De este modo, y según los trabajadores, la formación estaría adaptada de manera adecuada a las necesidades de las empresas. Cuatro de cada cinco trabajadores manifiestan que la formación mejora su desempeño laboral. No obstante, los agentes involucrados han señalado la complejidad de estimar la repercusión de la formación sobre estos parámetros. Como mencionó uno de los agentes sociales entrevistados: “medir la mejora en la productividad empresarial como consecuencia de la formación de sus trabajadores es muy difícil. Hay que emplear modelos econométricos muy complejos. Además, no hay una cultura de la evaluación de estos aspectos en las empresas ni en las Administraciones Públicas”.

5.2. Contribución a la mejora de la competitividad empresarial y en el puesto de trabajo

Según la mayor parte de los trabajadores encuestados, la formación para el empleo recibida tiene un impacto positivo sobre la competitividad de las empresas y sus puestos de trabajo. Ver **gráfico 43**.

Desde el punto de vista de género, la formación parece tener un impacto más relevante sobre los hombres. Ello se manifiesta, fundamentalmente, en la adaptación de los ocupados a los cambios tecnológicos y, en menor medida, en el resto de elementos analizados. Con respecto a los certificados de profesionalidad, éstos parecen tener un impacto positivo sobre la mejora de la competitividad empresarial y en el puesto de trabajo, especialmente en la asimilación de cambios organizativos, con respecto al resto de cursos formativos.

Gráfico 43. Impacto de la formación en el puesto de trabajo según los trabajadores ocupados



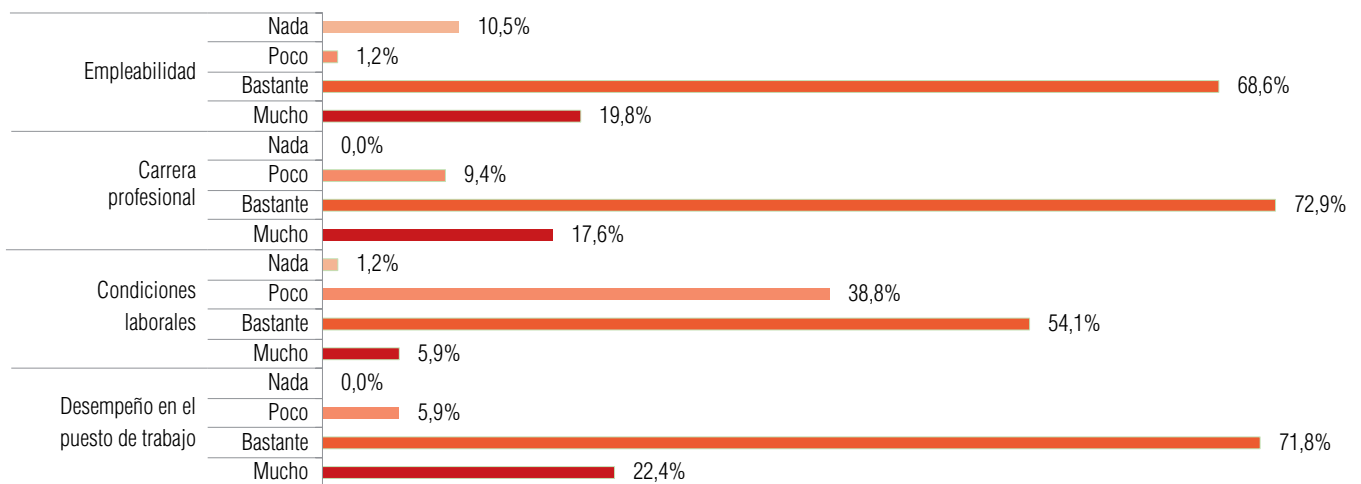
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

5. IMPACTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

La idea de lo complejo que es estimar los efectos de la formación sobre la competitividad empresarial viene apoyada por lo manifestado por las personas entrevistadas y los miembros de los grupos de trabajo pertenecientes a los agentes sociales. Si bien la formación es un elemento que contribuye a mejorar la competitividad de las empresas que integran los trabajadores, no es el único ni el más determinante sobre la productividad de las empresas: ésta también depende del capital tecnológico, de la formación previa de los trabajadores, de sus condiciones laborales, etc. A esto se añaden los efectos diferenciales que tiene la

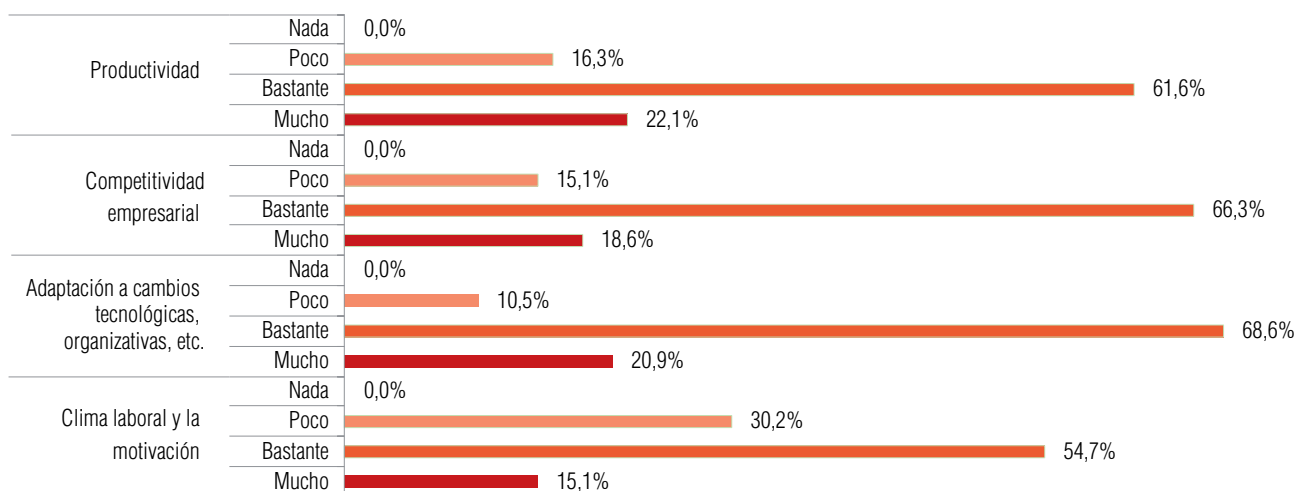
formación en según qué sectores: aquellos en los que la formación es consustancial a su desarrollo (en ocasiones por imperativo legal, como ocurre con la seguridad privada) y en los que la formación incrementa la calidad de la producción de bienes o la provisión de servicios. El tamaño de las empresas también puede influir en el efecto de la formación sobre los trabajadores. Todo este conjunto de factores actúan como piezas de un puzzle que no es sencillo de configurar. Las opiniones de las entidades beneficiarias no difieren mucho de las expresadas por trabajadores. Ver **gráficos 44 y 45**.

Gráfico 44. Impacto de la formación en la empleabilidad de los trabajadores y en el puesto de trabajo según las entidades beneficiarias (I)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS.

Gráfico 45. Impacto de la formación en la empleabilidad de los trabajadores y en el puesto de trabajo según las entidades beneficiarias (II)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A ENTIDADES BENEFICIARIAS.

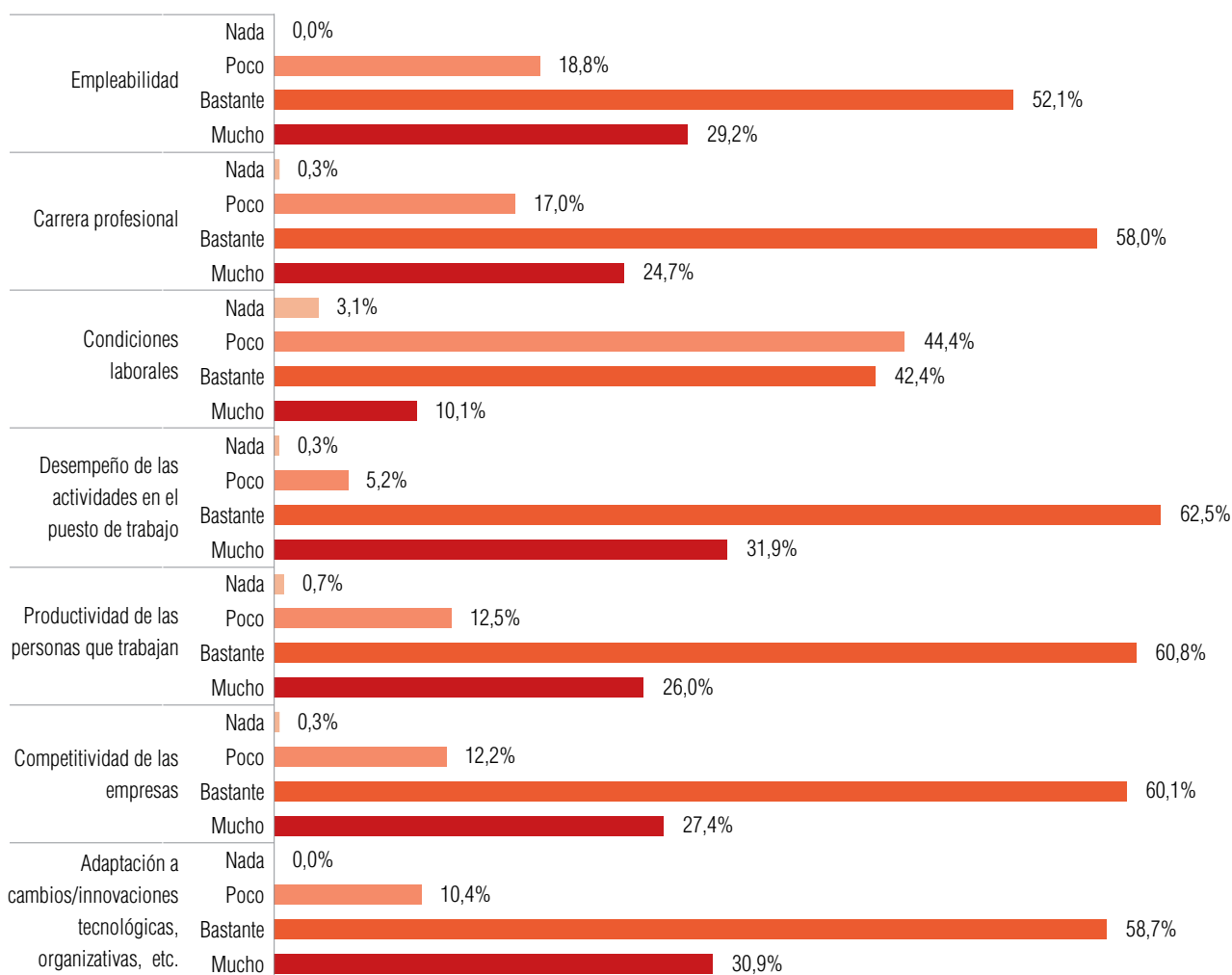
5. IMPACTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

Según las entidades beneficiarias, el impacto de la formación en la productividad es un elemento que impregna todo el proceso formativo. De este modo, el desempeño de los trabajadores, su carrera profesional y su empleabilidad se ven positivamente influidas por la adquisición de conocimientos durante los cursos de formación en los que participan. En menor medida, mejoran también sus condiciones laborales. Esta diferencia puede indicar la menor consideración que el empresariado tiene de la formación que realizan sus trabajadores, hecho que depende del nivel de la cultura de formación que

exista en la empresa. De modo similar, la resiliencia, en términos de la adaptación a los cambios técnicos y organizativos, y la competitividad se ven favorablemente influidas por la formación adquirida. En contraste, la formación tiene un menor impacto en las condiciones laborales (el llamado clima laboral) y en la motivación de los empleados.

La opinión de los centros de formación con respecto a estos elementos es igualmente positiva en relación al conjunto de aspectos analizados. Ver **gráfico 46**.

Gráfico 46. Impacto de la formación en la empleabilidad de los trabajadores y en el puesto de trabajo según los trabajadores ocupados (II)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A CENTROS DE FORMACIÓN.

5. IMPACTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

La contribución de la formación a los elementos analizados es claramente positiva, sobre todo, en relación con el desempeño de las funciones laborales y la adaptabilidad a los cambios técnicos y organizacionales de las empresas. Al igual que las entidades beneficiarias, los centros de formación son más escépticos en cuanto a la contribución de la formación a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores.

5.3. Mejora de la inserción laboral y mantenimiento en el empleo

El fin de la formación profesional para el empleo debe ser la inserción laboral de los trabajadores desempleados y, en el caso de los trabajadores ocupados, la mejora de sus competencias, de sus condiciones laborales y su proyección profesional. En ello coinciden todos los agentes involucrados.

De acuerdo a los trabajadores formados, su proyección profesional apenas parece verse afectada por la adquisición de conocimientos en el contexto de los procesos formativos en los que han participado. Sin embargo, como se ha mencionado de forma previa, extraer conclusiones de estos resultados entraña evidentes dificultades. Ello ha sido evidenciado por algunos trabajadores entrevistados y participantes en los grupos de trabajo desarrollados. En este sentido, la formación parece ser un elemento importante para mantener el pulso a los cambios tecnológicos que se producen en las empresas. Pero ello no necesariamente incrementa las posibilidades de encontrar un mejor empleo (sólo uno de cada siete trabajadores lo ha hecho), si bien, el mero hecho de haber podido mantenerse empleado (al menos nueve de cada diez lo ha hecho) es sumamente positivo. La formación, en este caso, jugaría un rol o constituiría una condición, en ocasiones imprescindible, para mantener el empleo. Eso es lo que parece concluirse de los resultados hallados.

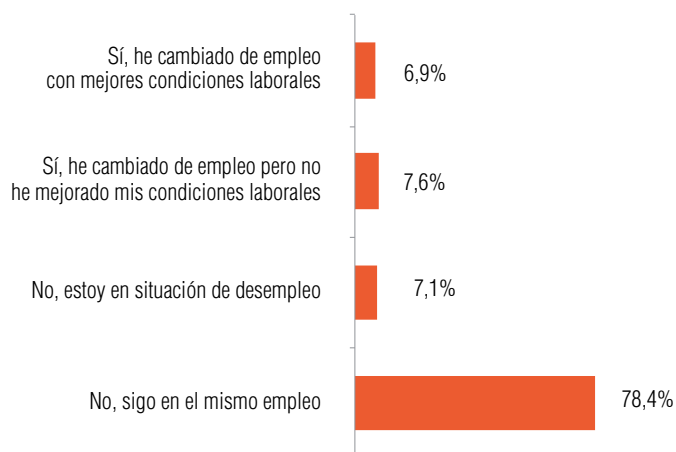
Desde el punto de vista de género, no se registran diferencias significativas. Sin embargo, los certificados de profesionalidad parecen tener un impacto más positivo sobre la inserción laboral que el resto de acciones formativas. De hecho, la probabilidad de encontrar un empleo tras reali-

zar un curso vinculado a los mismos triplica la de hacerlo luego de haber pasado por un curso no vinculado. Ver **gráfico 47**.

En el caso de los trabajadores desempleados, el impacto de la formación es considerablemente más relevante. En este sentido, casi la mitad de las personas que participaron de la formación para el empleo en el ámbito de la oferta en algunas de las convocatorias entre 2012 y 2014 encontraron un empleo remunerado. A su vez, dos de cada cinco participantes lo hizo en un sector relacionado con la formación realizada. No se registran diferencias de género significativas y, a diferencia de los trabajadores ocupados, el hecho de haber participado en un curso vinculado a certificados de profesionalidad no parece tener relevancia a la hora de mejorar sus posibilidades de inserción en el mercado laboral. Ver **gráfico 48**, en página siguiente

Analizar la calidad de la inserción ha sido uno de los elementos más destacados por algunos de los agentes que participan del proceso de la formación para el empleo en España. Las especiales características del mercado laboral español y, en gran medida, el particular momento económico que vivió España en el período analizado, obligan a realizar este ejercicio contextualizando los datos. Como

Gráfico 47. Impacto de la formación en la mejora de las condiciones laborales y la proyección profesional de los trabajadores ocupados después de realizar la acción formativa: ¿ha cambiado de empleo y tiene mejores condiciones laborales?



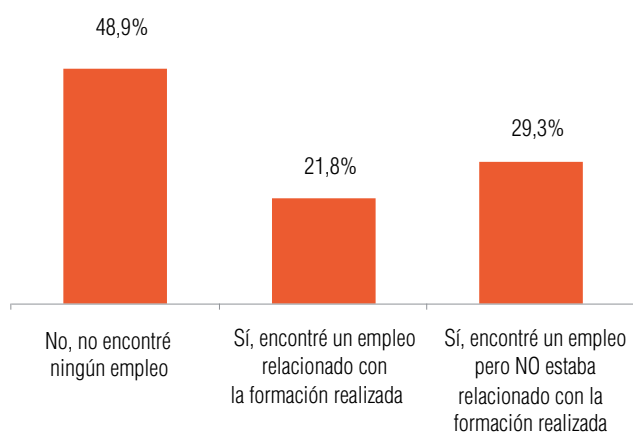
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

5. IMPACTO DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE OFERTA

cabía suponer, la estabilidad en los empleos, que las personas que han participado en la formación consiguen, es significativamente inferior a la ya existente en el mercado de trabajo. En conjunto, tres de cada cuatro personas que

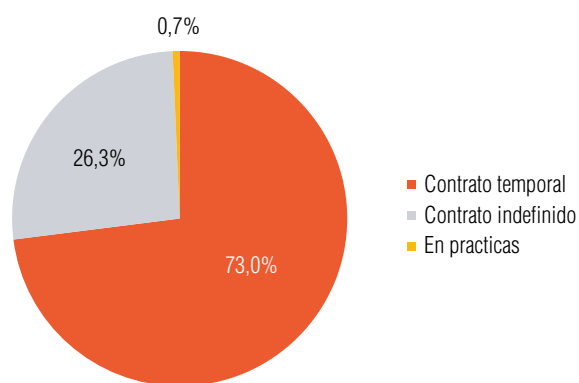
consiguieron un empleo fueron contratados de manera temporal. Este nivel de temporalidad es tres veces superior al del total de los ocupados en el mercado de trabajo. Ver **gráfico 49**.

Gráfico 48. Impacto de la formación en la mejora de las condiciones laborales y la proyección profesional de los trabajadores desempleados, después de realizar la acción formativa: ¿ha cambiado de empleo y tiene mejores condiciones laborales?



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

Gráfico 49. Impacto de la formación en la mejora de las condiciones laborales y la proyección profesional de los trabajadores desempleados: tipo de contrato en los nuevos empleos adquiridos tras pasar por la formación para el empleo (II)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

6. Calidad de la formación

La calidad constituye un aspecto clave que debe impregnar el proceso de formación para el empleo de forma integral, desde el diseño de las acciones hasta su impartición, seguimiento y evaluación. Incluye la dimensión subjetiva del participante (sus percepciones y expectativas) y la objetiva del servicio que se proporciona. Sin calidad no es posible alcanzar la excelencia. La presente evaluación analiza algunos de los elementos relacionados con el proceso formativo y se sirve, asimismo, de la encuesta de calidad que la Fundación Estatal emplea para evaluar diferentes aspectos relacionados con la misma.

6.1. Valoración de la formación

En términos generales, debe señalarse que la abrumadora mayoría de los participantes valoran positiva o muy positivamente la calidad de la formación recibida. Para ocho de cada diez participantes, la formación adquirida y los centros impartidores de la misma han colmado notoriamente sus expectativas. Ver **gráfico 50**.

La valoración global de la formación por parte de los participantes es positiva. No se producen diferencias significativas por sexo, ni por el hecho de haber realizado una acción vinculada a certificados de profesionalidad produce un efecto diferencial en la percepción de la calidad de los participantes.

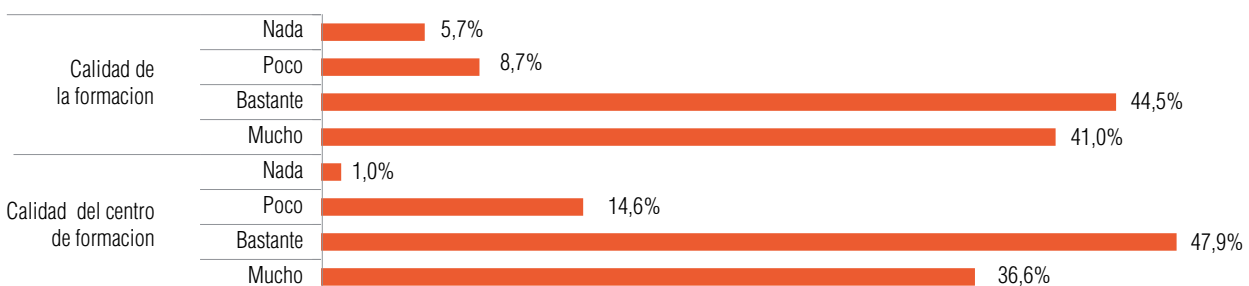
No obstante, la valoración positiva que los participantes han manifestado acerca de los contenidos de los cursos y

los centros formativos no se corresponde con una mayor predisposición a abonar su coste. En este sentido, dos terceras partes de los participantes no estarían dispuestas a sufragar el coste de la formación a la que han asistido. Esta apreciación pone, cuanto menos en cuestión los resultados de la calidad, ya que los participantes valoran unos cursos que son gratuitos y, por tanto, no parecen adoptar una postura crítica al no haber abonado un precio directo.

Según los participantes, existen aspectos consustanciales relativos a la calidad de la formación que deben ser tenidos en cuenta a la hora de su diseño y ejecución. Así, los elementos con mayor influencia en la calidad de la formación tienen que ver con la experiencia profesional y didáctica de los docentes y tutores y la actualización de los contenidos. Por tanto, la calidad se relaciona, directamente, con la conexión que tienen los cursos con la realidad productiva de cada uno de los sectores en los que se inserta. Ver **gráfico 51**, en página siguiente

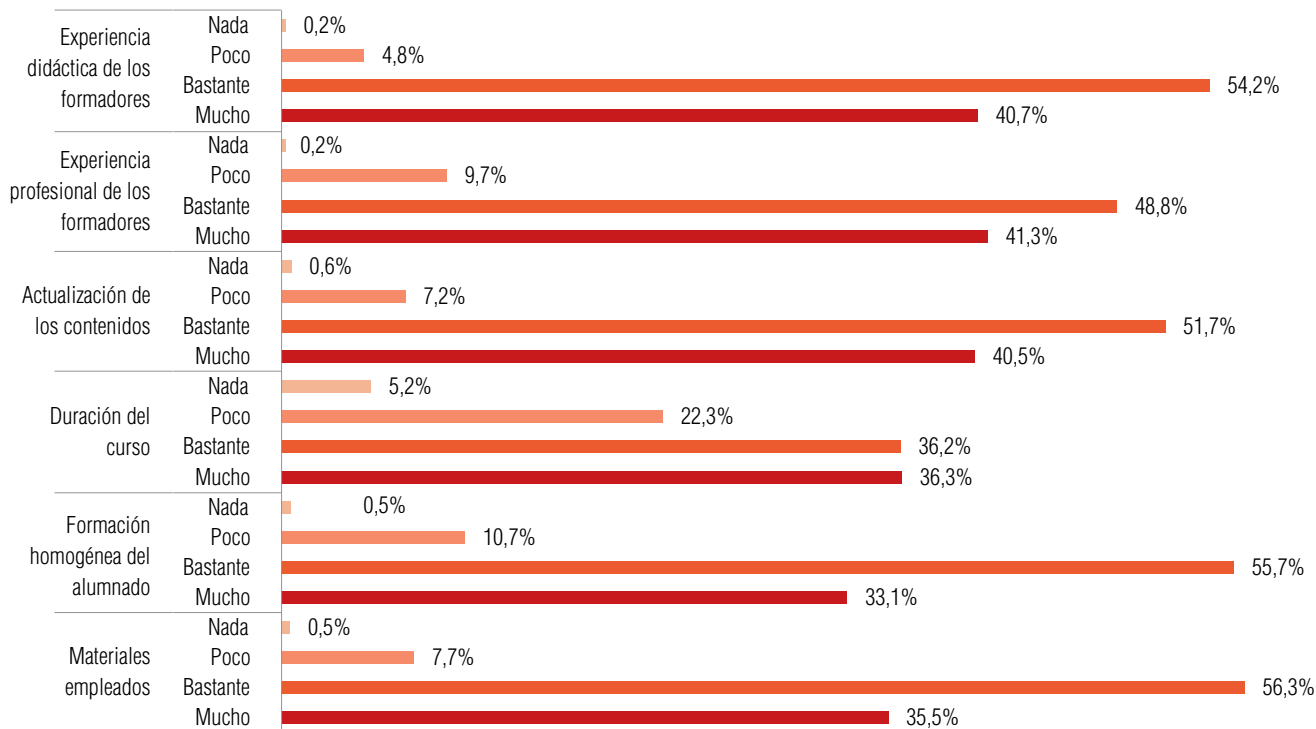
Según los centros de formación, los elementos relativos con respecto a la calidad de la formación tienen que ver con la conexión entre la formación impartida y la realidad productiva y económica de los sectores, así como la adaptación de los programas formativos a las necesidades de los trabajadores; lo cual, una vez más, muestra cómo los centros impartidores están comprometidos con privilegiar esta conexión. Una formación de calidad debe ser un instrumento útil para empresas y trabajadores. De ahí que los conocimientos técnicos de los formadores sean también fundamentales. Además, los centros impartidores destacan cómo la participación del alumnado coadyuva a que la enseñanza sea de calidad. Aspectos relacionados con la

Gráfico 50. Valoración del grado de satisfacción respecto a la calidad de la formación por parte de los participantes: contenidos del curso y centro de formación



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

Gráfico 51. Grado de impacto de diferentes aspectos relacionados con el proceso formativo en la calidad de la formación según los participantes



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LA ENCUESTA A PARTICIPANTES.

gestión de los cursos no son considerados tan relevantes, algo en lo que coinciden con los participantes de los mismos.

FORMACIÓN ACREDITABLE

La acreditación de la formación es un elemento que se asocia a la excelencia y a la calidad de la misma. Sin embargo, y a pesar de las altas valoraciones que recibe la calidad de la formación por parte de los participantes, un elevado porcentaje no recuerda haber recibido una acreditación tras realizar un curso de formación (25,4%). Por sexo, la proporción de mujeres que declara no haber recibido ningún tipo de certificación duplica a la de los hombres. Este es, sin duda, un aspecto claramente mejorable en el proceso de formación para el empleo.

LA EVALUACIÓN Y LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN

Es indudable que la evaluación aporta un elemento de calidad en relación con el diseño, la gestión e impartición de los cursos formativos. En un curso de calidad, sus impartidores o gestores implementan actuaciones de evaluación

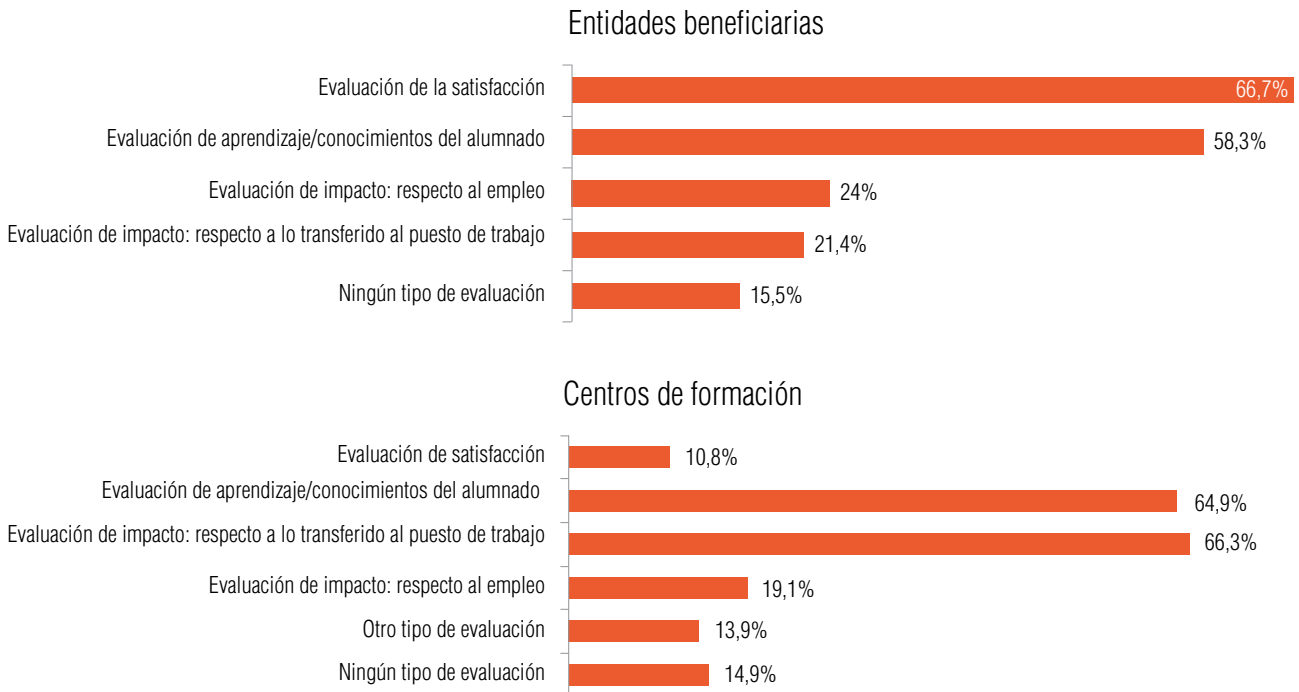
que proporcionan elementos de juicio sólidos respecto a sus fortalezas y debilidades, el cumplimiento de sus objetivos, la utilidad para sus participantes, etc. yendo más allá de meros análisis de satisfacción.

En este sentido, la evaluación es un ejercicio extendido entre centros de formación y entidades beneficiarias. Solo uno de cada siete centros y entidades declara no realizar ningún tipo de evaluación. Según los centros formativos, casi dos de cada tres desarrollan evaluaciones de impacto y de los conocimientos. De modo similar, las entidades beneficiarias también desarrollan actuaciones en materia de evaluación, que van más allá del mero juicio valorativo de la satisfacción de sus participantes. Ver **gráfico 52**, en página siguiente.

6.2 La calidad según el cuestionario a participantes (Resolución SEPE 27 de abril 2009)

Los resultados en relación con la calidad de la formación para el empleo que se han analizado guardan algu-

Gráfico 52. Tipos de evaluación que incorporan los centros formativos y las entidades beneficiarias en los cursos de formación que imparten y gestionan



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS ENCUESTAS A ENTIDADES BENEFICIARIAS Y CENTROS DE FORMACIÓN.

nas diferencias importantes con lo que se desprende del cuestionario que la Fundación Estatal analiza sobre la satisfacción de los participantes de la formación.

Por ejemplo, las mejores valoraciones se refieren a las evaluaciones desarrolladas y a las acreditaciones obtenidas. Esto contrasta con los resultados obtenidos anteriormente que mostraban que uno de cada cuatro participantes no sabía si había recibido una acreditación. Ver **gráfico 53**, en página siguiente.

Sin embargo, la calidad del profesorado obtiene unas consideraciones ampliamente positivas por parte de los participantes, extremo que coincide con lo manifestado por los participantes, para quienes la experiencia didáctica y profesional del profesorado resulta clave. Las instalaciones y los medios técnicos empleados durante las clases han sido, por último, notoriamente positivos, algo que también coincide con la importancia que a estos elementos le otorgan los participantes, según lo analizado anteriormente.

De forma simultánea, el rol de los tutores en relación con el aprendizaje y la duración en horas de los cursos obtienen

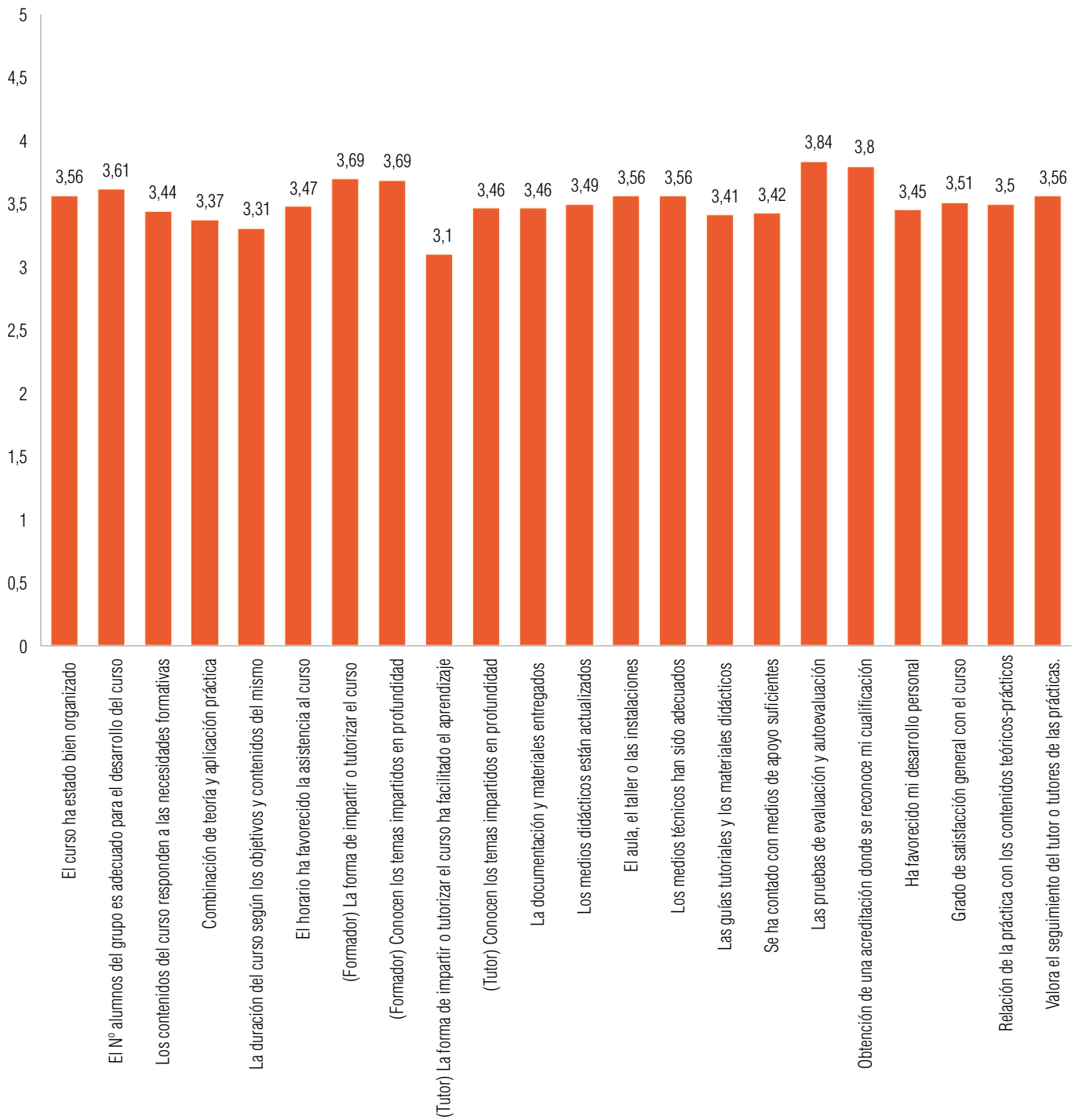
valoraciones positivas, pero algo inferiores al resto de ítems analizados.

La evolución temporal de la percepción de los participantes en relación con la calidad y el impacto no muestra cambios significativos. En general, se aprecia una ligera caída de la satisfacción y el impacto percibido por parte de los participantes durante la convocatoria de 2013.

Por último, la valoración de los participantes puede analizarse según sus características personales y algunos elementos relacionados con las acciones formativas. Los participantes que hacen una valoración general más positiva de las acciones formativas suelen ser varones con escasa cualificación, autónomos o desempleados, con ocupaciones de baja cualificación y, en el caso de trabajar por cuenta ajena, desarrollan su actividad en microempresas. La formación más valorada es la presencial y la que se desarrolla dentro de la jornada laboral. Las mujeres, las personas con un elevado nivel de estudios, las personas que trabajan por cuenta ajena y aquellos que están empleados en grandes empresas tienen un comportamiento más exigente con respecto a la formación para el empleo.

6. CALIDAD DE LA FORMACIÓN

Gráfico 53. Valoración (de 1 a 4) del grado de satisfacción respecto a la calidad de la formación por parte de los participantes (media de las convocatorias de 2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS BASES DE DATOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL.



**EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, DIRIGIDA
PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES
OCUPADOS EN EL MARCO DE LAS
CONVOCATORIAS DE PLANES DE OFERTA
DE ÁMBITO ESTATAL
CONVOCATORIAS 2012-2013-2014**

MÓDULO III

Conclusiones

1. EJECUCIÓN FÍSICO FINANCIERA

El contexto

■ La mayoría de los recursos de la formación para el empleo y, en concreto, de la formación de oferta tuvo su origen en las cotizaciones aportadas por empresarios y trabajadores. Si bien entre 2012 y 2014 el presupuesto para la formación de oferta fue relativamente constante en torno a los 140 millones de euros, esto supuso una disminución del 52% con respecto a la convocatoria de 2011.

■ Aunque el peso de los planes sectoriales continuó siendo mayoritario durante todo el período analizado (62%), el año 2014 fue testigo de un incremento en la importancia de los planes vinculados a certificados de profesionalidad, superando, ese año, el 35% del presupuesto. Del presupuesto destinado a este tipo de acciones, el 74% se ejecutó a través de estos planes, estando el monto restante repartido entre las restantes tipologías de plan.

Planes de formación

■ El número de planes solicitados disminuyó significativamente a partir de 2013. Sus tasas de éxito (suscrito/solicitado) fueron inferiores a las registradas en convocatorias anteriores. Tres de cada cuatro planes suscritos fueron sectoriales, aunque las mayores tasas de éxito fueron registradas entre los planes dirigidos a Trabajadores autónomos y a aquellos pertenecientes a Empresas de economía social.

Las entidades beneficiarias

■ El número de entidades solicitantes disminuyó notablemente durante el período analizado, pasando de 640 a 202 entre 2012 y 2014. Las tasas de fidelización fueron de alrededor del 75%. Las entidades beneficiarias también fueron cayendo de convocatoria a convocatoria, pasando de 279 en 2012 a 139 en 2014.

■ Por tipo de organización, la mayoría fueron aquellas que representan al colectivo empresarial, sobre todo en 2012 y 2013. Por su parte, la irrupción de los planes de certificados de profesionalidad trajo como consecuencia un incremento significativo de entidades formativas y agrupaciones de centros de formación.

■ La mayor parte de las entidades beneficiarias tuvieron sede en la Comunidad de Madrid. Finalmente, y con los datos disponibles de la variable sector, la Industria y, sobre todo, los Otros servicios son los sectores mayoritarios en las convocatorias evaluadas.

Las entidades y centros de formación

■ Para la ejecución de los planes formativos dirigidos prioritariamente a personas ocupadas, las entidades beneficiarias han colaborado con entidades formadoras especializadas en la impartición y algunos aspectos de la gestión. El total de estas entidades o centros formativos ascendió a 1.477 durante la convocatoria de 2012, disminuyendo paulatinamente a 1.106 en 2013 y 969 para la de 2014. Estas cifras representaron, a su vez, un descenso significativo en comparación con las de la convocatoria de 2011 (2.617) y, especialmente, en referencia a la convocatoria de 2010 (7.187). Esta reducción pudo deberse a la reestructuración que el sector de los centros de formación ha venido sufriendo desde la llegada de la crisis económica y que ha afectado de modo especialmente virulento a dicho sector.

■ La mayor parte de los centros formativos participaron en un único plan de formación. Sin embargo, una elevada proporción de planes contó con la presencia de entre uno y tres centros de formación como impartidores.

Los participantes

■ El análisis muestra que existe una leve mayoría de hombres entre los participantes en 2013 y 2014, a pesar de que lo contrario ocurría en 2012.

■ De forma simultánea, dos de cada tres participantes tenían entre 25 y 44 años, y la participación menos significativa se produce entre los trabajadores de edad más avanzada. Esto parece ahondar la brecha en el nivel de cualificaciones de las participantes más mayores y el resto de la población activa (ocupada y desempleada), algo que puede resultar negativo para el mantenimiento en el empleo de este colectivo.

■ Las personas, a priori, con mayores necesidades formativas se encontraron subrepresentadas en el total de participantes formados durante las convocatorias de 2012 a 2014. La formación, sin embargo, se extendió de modo significativo entre la población con formación media y entre el colectivo de trabajadores autónomos.

III. CONCLUSIONES

■ Más de uno de cada cuatro participantes estaba en situación de desempleo. Por ello, su perfil se ha analizado en detalle: se trata de una mujer (53%), con estudios medios (37%) y del sector servicios (Otros servicios y Comercio, en particular y las ramas manufacturera y del metal en el sector industrial).

■ Finalmente, existen unos colectivos a los que la formación para el empleo debe atender de forma prioritaria. El análisis de los datos existentes concluye que esto no se ha desarrollado de forma significativa durante las convocatorias 2012 y 2014, en especial, entre las participantes de baja cualificación y los mayores de 45 años.

Cobertura y multiparticipación

■ En coherencia con la reducción en el número de participantes producida en las convocatorias analizadas, las tasas de cobertura formativa y poblacional y se redujeron significativamente. En el primer caso se consideró el número de participantes y en el segundo sólo aquellos trabajadores que realizaron una única acción formativa.

■ En cuanto al fenómeno de la multiparticipación, su importancia disminuyó ligeramente en el período analizado con respecto a convocatorias anteriores. La disminución en el número de participantes y del presupuesto parecen haber incidido en esta reducción. La multiparticipación tuvo un sesgo ligeramente femenino.

Las acciones formativas

■ El número de acciones formativas solicitadas disminuyó significativamente durante las convocatorias analizadas y con respecto a convocatorias anteriores. En cambio, las acciones suscritas se incrementaron ligeramente entre 2012 y 2014.

■ La mayor parte de las acciones formativas se correspondieron con planes sectoriales, aunque los planes de acciones vinculadas a certificados de profesionalidad representaron una parte creciente de las mismas, sobre todo en 2014 (22%). Las tasas de realización (acciones certificadas/acciones solicitadas) se incrementaron en 2014 sobre todo en planes intersectoriales y de economía social.

■ La proporción de formación acreditable se incrementó, como consecuencia de la irrupción de los planes de ac-

ciones vinculadas a certificados, representando en 2014 un 22%. Por tipo de plan, la formación acreditable se extendió, sobre todo, en los planes dirigidos a trabajadores autónomos y de la economía social. Por CCAA, Canarias, Baleares y Melilla es donde se realizaron más acciones acreditables en relación con el total de acciones allí impartidas.

■ Casi el 80% de todas las acciones impartidas y el 95% de aquellas acreditables correspondieron a acciones prioritizadas, hecho que refleja la relevancia que tuvieron, para las entidades beneficiarias, los criterios de priorización de acciones formativas establecidos por el Servicio Público de Empleo y por las Comisiones Paritarias Sectoriales.

■ La mayor parte de las acciones formativas de las que se dispuso información fueron de nivel medio y alto, algo que pudo haber dificultado la incorporación de personas con bajo nivel formativo.

■ La teleformación incrementó su participación en relación con períodos anteriores y representó el 42% del total de acciones formativas durante el conjunto del período analizado. De modo similar se comportó el número de participantes en esta modalidad de impartición; teniendo especial incidencia entre las personas ocupadas, las mujeres y las personas entre 25 y 44 años, colectivos que, en general, dispusieron de menor tiempo para desarrollar acciones formativas presenciales.

■ La mayor parte de las acciones formativas giraron en torno a cinco grandes familias profesionales: Administración y gestión; Comercio y marketing; Seguridad y medio ambiente; Servicios socioculturales; e Informática y telecomunicaciones. Estas mismas familias fueron también predominantes en la formación dirigida a las personas en situación de desempleo.

■ Los 15 contenidos formativos con mayor número de participantes acapararon aproximadamente la mitad de personas formadas. Destacaron, en el conjunto del período, la Prevención de riesgos laborales, la Informática y la Gestión de recursos humanos.

Limitaciones al acceso de los participantes

■ El acceso a la formación por parte de los participantes depende, en gran medida, de su motivación, de la oferta formativa disponible y de la variedad e intensidad de los

III. CONCLUSIONES

obstáculos con los que se encuentra en el proceso de incorporación a los planes y acciones formativas.

■ Generalmente, la iniciativa de formarse parte del trabajador, lo que denota el alcance de la penetración de la cultura formativa en España. Las expectativas de quienes se inscriben en acciones formativas se relacionan con el impacto que, de manera directa, tendrá lo adquirido sobre su desempeño laboral. Esta conexión es más clara para los participantes que la incidencia de la formación sobre sus condiciones laborales (salarios, estabilidad laboral, etc.).

■ El acceso a la formación se ve dificultado por cuatro clases de factores. El más significativo tiene que ver con la insuficiente conciliación entre la formación y la vida laboral y profesional. A ello se suma la escasez de plazas, junto con la poca adaptación a sus necesidades y, por último, la insuficiente preparación de los participantes para el nivel inicial de la formación, que ocupa un lugar algo menos importante.

■ Algunos elementos facilitan el acceso a la formación: unos horarios adecuados, unos contenidos adaptados a las necesidades de los participantes, una difusión adecuada y el diseño de una oferta territorial equilibrada.

■ Las acciones se suelen desarrollar fuera de la jornada laboral, lo que marca la difícil compatibilidad entre el tiempo de la formación y el de la vida profesional y familiar de los participantes.

■ Si bien la abrumadora mayoría de participantes finalizan sus acciones formativas, los principales motivos para no hacerlo tienen que ver con el haber encontrado un empleo.

■ Por último, la difusión es uno de los aspectos a mejorar en el desarrollo de planes de formación por parte de las entidades beneficiarias y en colaboración con los centros de formación. Los medios digitales son los utilizados más frecuentemente.

2. EFICIENCIA

■ La financiación solicitada fue disminuyendo paulatinamente a lo largo del período, no siendo así la suscrita, que se repartió casi equitativamente a lo largo de las tres convocatorias analizadas. En cualquier caso, supuso una notable reducción con respecto a convocatorias anteriores.

■ La mayor parte de los fondos solicitados para los certificados de profesionalidad fueron suscritos, a diferencia del resto de planes.

■ La financiación media por tipo de plan tuvo una evolución positiva durante las convocatorias analizadas, influidas, sobre todo, por el incremento experimentado por este indicador entre los planes vinculados a certificados de profesionalidad. El resto tuvo una variación errática.

■ El coste medio por participante se incrementó significativamente durante la convocatoria de 2014, debido al peso de los certificados de profesionalidad. Esta evolución consolidó la tendencia de aumento de costes medios que se venía produciendo desde 2011. El presupuesto por participante fue significativamente mayor en aquellos colectivos entre los que los certificados de profesionalidad estuvieron más extendidos: jóvenes y desempleados. En cambio, el presupuesto medio por hora de formación disminuyó durante todo el período analizado, debido, en gran medida, a la cada vez más numerosa dotación de certificados de profesionalidad de mayor duración en el tiempo.

3. EFICACIA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Adecuación a las necesidades del tejido productivo

■ La detección de necesidades formativas es un momento clave en el proceso de formación para el empleo. Para ello, y en el caso de las necesidades sectoriales se constituyen estructuras paritarias formadas por representantes de trabajadores y empresarios. Este es el canal fundamental de participación de los agentes sociales en el proceso. En el caso de las necesidades intersectoriales, es la propia Administración a través del SEPE la que las determina.

■ Las Comisiones Paritarias Sectoriales establecen unos planes de referencia formativos basándose en la experiencia acumulada y la prospección en empresas y expertos. Sin embargo, alrededor de un tercio de los agentes involucrados en el proceso sostiene que los PRS son poco o nada útiles para reflejar las necesidades de los sectores.

■ A su vez, los planes de formación elaborados sobre la base de los planes de referencia sectorial se ven fuerte-

III. CONCLUSIONES

mente condicionados por un conjunto de factores ajenos al propio proceso de detección de necesidades: el establecimiento de las áreas prioritarias por parte del SEPE, la inclusión de colectivos prioritarios entre los participantes y de acciones acreditables y la adaptación a los módulos económicos, entre otros.

■ Como resultado, los planes formativos solicitados no siempre coinciden con lo detectado por las Comisiones Paritarias Sectoriales ni con sus planes de referencia sectoriales. La introducción de estos elementos de distorsión limita el grado de adecuación de los planes de formación a las necesidades del tejido productivo, así como el impacto que la formación para el empleo tiene sobre sus participantes.

■ Como elemento clave de mejora en este ámbito, se identifica la necesidad de modificar el proceso de diseño, elaboración y aprobación de los planes de referencia sectorial como instrumento válido y útil, así como dotar al sistema de mayor flexibilidad y dinamismo. A ello se suma la necesidad de adaptación de las competencias a las exigencias del tejido productivo.

■ El rol de los centros de formación se identifica, fundamentalmente, con la impartición de los planes de formación, aunque muchos de ellos participan en otras fases del desarrollo de los planes formativos: evaluación y gestión. Los profesores y tutores adaptan sus contenidos a los participantes.

■ La adecuación de las acciones formativas a las necesidades del tejido productivo y las competencias profesionales del mercado de trabajo está lejos de ser completa. Aproximadamente un tercio de entidades beneficiarias y centros de formación admiten que las acciones formativas se ajustan poco o nada a lo que demandan empresas y trabajadores.

■ Los factores que están detrás de la falta de adaptación de la oferta formativa a las necesidades del tejido productivo pueden rastrearse desde la configuración de la detección de necesidades formativas, la escasa estabilidad de la regulación de la formación para el empleo, la insuficiente flexibilidad de las convocatorias de subvenciones, el escaso peso de elementos sectoriales en su valoración, la insuficiente actualización de los contenidos de las acciones formativas solicitadas y la descoordinación de los agentes involucrados, entre otros.

■ Profundizando en la valoración de los certificados de profesionalidad, alrededor de una tercera parte de los

agentes señala su difícil adaptación a las demandas de las personas ocupadas, fundamentalmente debido a su larga duración y a la incompatibilidad de estas en completar la formación; su perfil “academicista” alejado de los requerimientos de empresas y sectores concretos, y las dificultad que las personas con bajo nivel formativo tienen para acceder a los mismos. Todo ello podría replantear su configuración a corto y medio plazo.

Adecuación del marco regulador

■ El marco regulador de la formación para el empleo y la programación de las iniciativas son elementos claves para el buen funcionamiento de la misma y la maximización de su impacto sobre los participantes.

■ En este sentido, el rol de la Fundación Estatal es visto con críticas por algo más de la mitad de los agentes involucrados. Elementos como la excesiva burocracia, la gestión de las convocatorias y la rigidez en la comunicación constituyen los principales aspectos a mejorar.

■ La gestión de las convocatorias constituye un aspecto central. En este sentido, existen dos elementos que suscitan críticas por parte de las entidades beneficiarias: la rigidez de los módulos económicos y el proceso de justificación de las subvenciones recibidas. Ambos, junto con la comunicación y los plazos establecidos en todo este proceso, son considerados negativos o muy negativos por parte de más de la mitad de las entidades beneficiarias consultadas. Los efectos de cada uno de estos aspectos revierten, según ellas, en una peor calidad de las acciones formativas y una disminución de la oferta formativa. Por otra parte, existen elementos considerados como muy positivos sobre el rol de la Fundación Estatal: su impulso de la evaluación de la calidad en la formación, la plataforma telemática de gestión, etc.

■ En cuanto a la impartición de las acciones formativas, destaca el elevado compromiso de las entidades beneficiarias en este proceso y el respaldo que, en este aspecto sienten los centros formativos. Las principales dificultades se encuentran en el riesgo de abandono por parte de los participantes y el compromiso de captación de personas pertenecientes a colectivos prioritarios. Contar con recursos y personal docente es clave para la impartición pero no constituye un obstáculo serio para su desarrollo, según las entidades beneficiarias.

■ Finalmente, la teleformación constituye una vía innovadora para la ejecución de las acciones formativas en el

III. CONCLUSIONES

contexto de la formación para el empleo. Sin embargo, esto no es suficiente para generar unanimidad por parte de las entidades beneficiarias y los centros de formación en todos los aspectos, siendo las primeras algo más reticentes en cuanto a su desarrollo. La principal conclusión es que la teleformación se adapta adecuadamente a formaciones cortas, concretas y flexibles.

Extensión de la formación

■ La extensión de la formación se evalúa desde el punto de vista de su alcance en los diferentes modalidades, sectores y agentes que, directa o indirectamente, han estado involucrados en la misma.

■ La mayor parte de la formación para el empleo se adscribió a planes sectoriales, aunque los planes de acciones vinculadas a certificados de profesionalidad han adquirido una importancia cada vez mayor. La mayoría de las entidades beneficiarias fueron organizaciones empresariales, aunque los centros de formación aglutinaron una porción cada vez más significativa de dichas entidades.

■ La extensión territorial de la formación tuvo características particulares. Andalucía y la Comunidad de Madrid concentraron el 40% de los participantes. Llama la atención que algunas regiones densamente pobladas hayan registrado una participación claramente inferior a lo esperado según su población total, como Cataluña (9,8% de participantes con un 16% de la población total), Canarias (2,8% y 4,6%, respectivamente) o País Vasco (3,2% y 4,7%, respectivamente).

■ En cuanto al perfil de los participantes, si bien la extensión de la formación fue mayor entre los hombres, las mujeres registraron una tasa de cobertura poblacional más elevada. En cuanto a los colectivos prioritarios, la formación no parece haber tenido un alcance especialmente significativo entre las personas mayores de 45 años y aquellos con niveles de estudios y de cualificación bajos. La participación de las personas desempleadas fue relevante, alcanzando el 28,6% del total. La formación se concentró, en cuanto a sectores, en aquellos industriales y de servicios con más tirón desde el punto de vista de su implicación en la formación.

Atención a colectivos prioritarios

■ La formación para el empleo tiene una escasa penetración entre los colectivos prioritarios salvo en determinados

perfiles como es el caso de las mujeres. Otros colectivos como las personas mayores de 45 años, personas de categorías profesionales bajas y personas con bajos niveles de cualificación (según su nivel de estudios) tuvieron una participación que rondó el 25-30%, disminuyendo ligeramente en 2014 (salvo las personas mayores de 45 años). La insuficiente formación de estos colectivos coadyuva a minar sus posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo o de mantener sus empleos.

■ Tanto las entidades beneficiarias como los centros de formación han manifestado que las principales barreras de entrada de las personas pertenecientes a colectivos prioritarios tienen que ver con las condiciones de acceso que imponen los certificados de profesionalidad, los requisitos formativos iniciales y la familiaridad con las plataformas relacionadas con las nuevas tecnologías. Los planes de formación no tienen en cuenta, en general, las necesidades específicas de estos colectivos.

■ El impacto de la formación sobre las posibilidades de acceso al mercado laboral y al mantenimiento de los puestos de trabajo es mayor entre las personas con menores niveles de cualificación. Sin embargo, es probable que este efecto se contrarreste por la insuficiente penetración global de la formación en estos colectivos, y por unas metodologías de aprendizaje que no son sensibles a sus problemáticas.

Análisis de la concurrencia competitiva

■ La introducción de la concurrencia competitiva entre 2012 y 2014 supuso un cambio fundamental en la configuración de las convocatorias de la formación para el empleo.

■ A partir de este período, los centros de formación podían solicitar directamente planes de formación a la Fundación Estatal, aunque solamente consistentes en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad.

■ La valoración de la concurrencia competitiva es divergente. Por una parte, las entidades beneficiarias “tradicionales” (representantes de trabajadores y empresarios) se oponen de modo notorio, señalando sus efectos más negativos. Solo un 28% de estas se encuentra de acuerdo con su introducción. Para los centros de formación, en cambio, la concurrencia competitiva es, en general, bienvenida, sobre todo si son también entidades beneficiarias. Los centros de formación que no son beneficiarias

III. CONCLUSIONES

de ayudas tienen también una opinión favorable pero algo más matizada.

■ En este sentido, la mayor parte de las entidades beneficiarias “tradicionales” sostiene que la concurrencia competitiva no disminuye necesariamente los costes de la formación, y, en cambio, puede reducir la formación sectorial específica, concentrando la oferta formativa en grandes grupos económicos.

■ Los centros formativos argumentan posiciones antagónicas en todos los aspectos mencionados, fundamentalmente en el entendimiento de que cuanto mayor sea el número de agentes, más transparente y eficiente será el mercado de la formación profesional para el empleo.

■ Finalmente, la transición de centro de formación a entidad beneficiaria no es un proceso exento de dificultades. Alrededor del 44,7% de los centros podrían tener que realizar ese tránsito. Las reticencias tienen que ver con las potenciales barreras de entrada y la incertidumbre en la programación de la oferta subvencionada.

4. IMPACTO DE LA FORMACIÓN

■ El impacto de la formación sobre las personas ocupadas es notorio en relación con sus conocimientos, su autoestima y su desarrollo personal. Son elementos generales que influyen en su empleabilidad pero no la determinan completamente.

■ En cambio, y según las personas ocupadas, haberse inscrito en acciones formativas no tiene un efecto significativo sobre los elementos más tangibles de las condiciones laborales: salarios, estabilidad laboral, gestión de equipos, etc.

■ La evidencia sobre la repercusión de la formación de oferta sobre las personas desempleadas es más sólida: dos de cada tres opina que la formación es decisiva para encontrar un empleo.

■ La formación también tiene efectos sumamente positivos sobre la competitividad empresarial, a pesar de las dificultades para estimar esta repercusión. Cuatro de cada cinco personas ocupadas manifiesta que la formación mejora su desempeño laboral.

■ Según las entidades beneficiarias y los centros formativos, la formación es significativamente positiva sobre la productividad empresarial, la carrera profesional y las condiciones laborales de los trabajadores, aunque esto último en menor medida.

■ Finalmente, tras formarse, la mitad de las personas desempleadas han encontrado un empleo, aunque en su mayor parte no relacionado con la formación adquirida. El hecho de que contribuya a mantenerlo, en el caso de las personas ocupadas, no debe minusvalorarse.

■ No existen diferencias de género significativas en la mayor parte de los aspectos analizados.

5. CALIDAD DE LA FORMACIÓN

■ Los participantes han colmado sus expectativas con respecto a la calidad de la formación adquirida y a los centros formativos que la imparten. La valoración global de la formación es sumamente positiva.

■ Sin embargo, su disposición a sufragar todo o parte de sus costes es relativamente débil.

■ Los elementos decisivos para la calidad están íntimamente relacionados, por una parte, con el grado en que la formación se conecta con sus necesidades y las del sector en el que se adscribe la formación y, por otra, con la experiencia del personal docente. La encuesta sobre calidad elaborada anualmente por parte de la Fundación Estatal revela, asimismo, que la excelencia del profesorado es uno de los aspectos que mejor valoración recibe por parte de los participantes.

■ Por último, al menos uno de cada cuatro participantes no recibió o no recuerda haber recibido acreditación tras haber realizado la acción formativa.



**EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN
PROFESIONAL PARA EL EMPLEO, DIRIGIDA
PRIORITARIAMENTE A TRABAJADORES
OCUPADOS EN EL MARCO DE LAS
CONVOCATORIAS DE PLANES DE OFERTA
DE ÁMBITO ESTATAL
EJERCICIOS 2012-2013-2014**

ANEXO 1

Matriz de evaluación

Matriz de evaluación. Objetivo general 1: Ejecución física y financiera (I)

DIMENSIÓN	CRITERIOS	ÁMBITO	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
EJECUCIÓN FÍSICO FINANCIERA	OBJETIVO GENERAL: ACCESO, ALCANCE Y COBERTURA	Planes	Número de planes solicitados Número de planes denegados Número de planes suscritos Número de planes ejecutados Tasas de éxito Tasas de variación del número de planes suscritos	Convocatoria, tipo de plan	Información facilitada por la Fundación Estatal (bases de datos de las diferentes convocatorias y otra documentación)
			Entidades beneficiarias	Número y porcentaje de entidades solicitantes Número y porcentaje de entidades beneficiarias Tasa de variación interanual de entidades solicitantes Tasa de variación interanual de entidades beneficiarias Tasa de fidelización de entidades solicitantes Tasa de abandono de entidades solicitantes Tasa de nuevas entidades solicitantes Tasa de éxito	
		Centros de formación	Número de centros de formación acreditados e inscritos	Convocatoria, planes de formación en los que han participado	Información facilitada por la Fundación Estatal (bases de datos de las diferentes convocatorias y otra documentación)
			Número de planes de formación por centro Tasa de centros de formación convertidos en entidades beneficiarias	Convocatoria	
		Participantes	Número de participantes solicitados Número de participantes suscritos Número de participantes reformulados		Información facilitada por la Fundación Estatal (bases de datos de las diferentes convocatorias y otra documentación) Fuente estadística del INE: Encuesta de Población Activa
			Número de participantes certificados Número de participantes desempleados certificados	Convocatoria	
			Tasa de variación interanual de solicitantes Tasa de variación interanual de suscritos Tasa de variación interanual de reformulados Tasa de variación interanual de certificados Tasa de variación interanual de solicitantes Número y porcentaje sobre el total de participantes pertenecientes a colectivos prioritarios (mujeres, menores de 30 años, mayores de 45 años, personas con baja cualificación y personas con nivel educativo bajo) Tasa de cobertura formativa de participantes Tasa de cobertura poblacional de participantes Número de trabajadores formados (única vez)	Convocatoria, tipo de plan, CCAA, perfil sociodemográfico y profesional, sector al que se adscribe el plan	
			Número de trabajadores multiparticipantes	Convocatoria, sexo, CCAA	
			Tasa de multiparticipación de trabajadores/as Evolución interanual de la multiparticipación Evolución interanual de la cobertura formativa de participantes Número de acciones formativas por trabajador Número de acciones formativas por trabajador multiparticipante Proporción de participantes inscritos en una sola acción formativa Proporción de participantes inscritos en más de una acción formativa Tasa de renovación de trabajadores Evolución de la tasa de renovación de trabajadores	Convocatoria	

Matriz de evaluación. Objetivo general 1: Ejecución física y financiera (II)

DIMENSIÓN	CRITERIOS	ÁMBITO	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
EJECUCIÓN FÍSICO FINANCIERA	OBJETIVO GENERAL: ACCESO, ALCANCE Y COBERTURA	Acciones formativas	Número de acciones formativas solicitadas Número de acciones formativas admitidas Número de acciones formativas aprobadas Número de acciones formativas suscritas Número de acciones formativas reformuladas	Convocatoria, tipo de plan	Información facilitada por la Fundación Tripartita (bases de datos de las diferentes convocatorias y otra documentación)
			Número de acciones formativas certificadas	Convocatoria, tipo de plan, priorización, nivel de la acción, familia profesional	
			Tasas de variación del número de acciones formativas Número de grupos formativos Número de grupos formativos por acción formativa Tasa de variación del número de grupos formativos	Convocatoria	
			Proporción de formación acreditable	Convocatoria, tipo de plan, CCAA, nivel	
			Proporción de acciones formativas	Modalidad, sectores	
		Participantes	Número de trabajadores	Convocatoria, modalidad, sexo, grupos de edad, sectores	Información facilitada por la Fundación Tripartita (bases de datos de las diferentes convocatorias y otra documentación)
			Número de trabajadores desempleados	Convocatoria, modalidad	
			Número de horas totales de formación	Convocatoria, modalidad	
			Duración media de las acciones formativas	Modalidad, convocatoria, tipo de plan, nivel de la acción, vinculación a certificados de profesionalidad	
			Tasas de variación de la duración media de las acciones formativas	Convocatoria, modalidad	
			Principales contenidos formativos	Convocatoria, modalidad	

Matriz de evaluación. Objetivo específico asociado a la ejecución físico financiera: Motivación, obstáculos y acceso a la formación de los participantes

DIMENSIÓN	CRITERIOS	ÁMBITO	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
EJECUCIÓN FÍSICO FINANCIERA	OBJETIVO ESPECÍFICO: LIMITACIONES Y OBSTÁCULOS PARA ACCEDER A LA FORMACIÓN	Participantes	Iniciativa para participar en la formación para el empleo	sexo	<p>CUANTITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Encuesta a participantes * Encuesta a centros de formación * Encuesta a entidades beneficiarias <p>CUALITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Entrevistas a representantes de la Dirección de la Fundación Tripartita, del Patronato de la Fundación Tripartita y a gestores de las iniciativas * Entrevistas a entidades que trabajan con colectivos prioritarios * Entrevistas a personas expertas * Grupo de trabajo con las Comisiones Paritarias Sectoriales, entidades beneficiarias, centros de formación y docentes
			Motivos para inscribirse a la formación para el empleo		
			Percepción de las dificultades de acceso para la participación en la formación para el empleo		
			Dificultades para participar en la formación para el empleo		
			Factores que facilitar la participación en la formación para el empleo		
			Relación entre la participación en la formación para el empleo y la jornada laboral		
			Grado de finalización de las acciones formativas		
		Motivos para no finalizar las acciones formativas			
		Entidades beneficiarias	Mecanismos de difusión de los planes de formación y las acciones formativas		
			Dificultades para difundir los planes de formación y las acciones formativas		
		Centros de formación	Mecanismos de difusión de los planes de formación y las acciones formativas		
			Dificultades para difundir los planes de formación y las acciones formativas		

Matriz de evaluación. Objetivo general 2: Eficiencia

DIMENSIÓN	CRITERIOS	ÁMBITO	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
EFICIENCIA	OBJETIVO GENERAL: financiación	Presupuesto y financiación	Origen de los fondos del subsistema de formación para el empleo	Convocatoria, tipo de plan, acciones vinculadas o no a certificados profesionales	Información facilitada por la Fundación Estatal (bases de datos de las diferentes convocatorias y otra documentación)
			Presupuesto anual		
			Financiación suscrita		
			Tasa de variación interanual de la financiación suscrita		
			Financiación solicitada inicial	Convocatoria, tipo de plan	
			Financiación solicitada inicial en planes suscritos		
			Financiación suscrita		
			Financiación reformulada		
			Financiación reformulada media		
			Tasas de variación interanual de la financiación		
	Ratio de aprobación financiera				
	OBJETIVO GENERAL: ANÁLISIS DE COSTES	Costes de formación	Presupuesto por participante	Convocatoria, tipo de plan, modalidad, tipo de competencia, vinculación a certificados de profesionalidad, sector, contenidos formativos, perfil sociodemográfico y profesional	CUANTITATIVA * Base de datos de la FT CUALITATIVA * Entrevistas a representantes de la Dirección, Patronato y a gestores de las iniciativas de la Fundación Estatal * Grupos de trabajo con las C.P.S., E.B., C.F.
			Tasa de variación interanual del presupuesto por participante		
			Presupuesto por hora de formación		
Financiación liquidada					

Matriz de evaluación. Objetivo específico asociado a la Eficacia: Adecuación de la formación a las necesidades de los sectores productivos

DIMENSIÓN	CRITERIOS	ÁMBITO	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
EFICIENCIA	OBJETIVO ESPECÍFICO. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DEL SECTOR	Participantes	Grado en que se han cumplido los objetivos del curso según las personas participantes de la formación	Sexo	<p>CUANTITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Encuesta a participantes * Encuesta a centros de formación * Encuesta a entidades beneficiarias <p>CUALITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Entrevistas a representantes de la Dirección de la Fundación Estatal, del Patronato de la Fundación Estatal y a gestores de las iniciativas * Entrevistas a entidades que trabajan con colectivos prioritarios * Entrevistas a personas expertas * Grupo de trabajo con las Comisiones Paritarias Sectoriales, entidades beneficiarias, centros de formación y docentes
		Entidades beneficiarias	Grado de atención a las necesidades formativas en el diseño de los planes de formación		
			Grado de adecuación de los planes de referencia sectoriales a las necesidades del mercado laboral y el tejido productivo		
			Grado de utilidad de los planes de referencia sectoriales		
			Factores que influyen en la elaboración de los planes de formación		
			Aspectos mejorables en el proceso de elaboración de los planes de referencia sectoriales		
			Grado de adecuación de la formación a las necesidades del tejido productivo y la competitividad de las empresas		
			Grado de adecuación de los certificados profesionales		
			Principales dificultades de los certificados de profesionalidad		
		Centros formación	Grado de utilidad de los planes de referencia sectoriales		
			Grado de implicación del centro de formación en la elaboración de los planes de formación		
			Grado de implicación de los formadores en los planes de formación		
			Grado de adecuación de la formación a las necesidades del tejido productivo y la competitividad de las empresas		

Matriz de evaluación. Objetivo general 3: Eficacia

DIMENSIÓN	CRITERIOS	ÁMBITO	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
EFICACIA	OBJETIVO GENERAL: ADECUACIÓN DEL MARCO REGULADOR Y LA PROGRAMACIÓN DE LAS INICIATIVAS	Entidades beneficiarias	Grado de satisfacción de las entidades respecto a la gestión de la Fundación Estatal		<p>CUANTITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Encuesta a E.B. * Encuesta a C.F: * Encuesta a Participantes <p>CUALITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Entrevistas a representantes de la Dirección, Patronato y a gestores de las iniciativas de la Fundación Estatal * Entrevistas a entidades que trabajan con colectivos prioritarios * Entrevistas a personas expertas * Grupos de trabajo con las C.P.S, E.B., C.F. y docentes
			Principales aspectos a mejorar de la gestión de la Fundación Estatal		
			Grado de valoración de la gestión de la Fundación Estatal		
			Principales dificultades para la ejecución de los planes de formación		
			Titularidad de la gestión de la impartición de los planes de formación		
			Grado de valoración de la teleformación		
			Principales dificultades para el desarrollo de la teleformación		
		Centros de formación	Grado de apoyo de las entidades beneficiarias hacia las entidades de formación		
			Grado de claridad en el reparto de roles entre las entidades beneficiarias y las de formación		
			Grado de importancia de los recursos docentes para la impartición de los planes de formación		
			Principales aspectos a considerar para la selección del personal docente		
			Principales dificultades para reclutar personal docente		
			Grado de valoración de la teleformación		
			Principales dificultades para el desarrollo de la teleformación		
	Particip.	Principales motivos por los que las personas participantes eligen la formación no presencial			
	OBJETIVO GENERAL: EXTENSIÓN DE LA FORMACIÓN	Particip.	Grado de extensión de la formación por tipo de plan	Tipo de plan	
			Grado de extensión de la formación por perfil de los participantes	Sexo, edad, sector, nivel de estudios	
		E.B.	Grado de extensión de la formación por tipo de entidad beneficiaria	Tipo de entidad beneficiaria	
		C.F.	Grado de extensión de la formación por CCAA	CCAA	
	OBJETIVO GENERAL: ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS	Particip.	Número de participantes pertenecientes a colectivos prioritarios: mujeres, jóvenes menores de 30 años, mayores de 45 años, personas no cualificadas y con baja cualificación		
Grado de dificultad en el acceso de los colectivos prioritarios					

Matriz de evaluación. Objetivo específico asociado a la Eficacia: Análisis de la concurrencia competitiva

DIMENSIÓN	CRITERIOS	ÁMBITO	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
EFICACIA	OBJETIVO ESPECÍFICO: ANÁLISIS DE LA CON-CURRENCIA COMPETITIVA	Entidades beneficia-rias	Grado de valoración de la concurrencia competitiva		<p>CUANTITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Encuesta a E.B. * Encuesta a C.F: * Encuesta a Participantes <p>CUALITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Entrevistas a representantes de la Dirección, Patronato y a gestores de las iniciativas de la Fundación Estatal * Entrevistas a entidades que trabajan con colectivos prioritarios * Entrevistas a personas expertas * Grupos de trabajo con las C.P.S, E.B., C.F. y docentes
			Grado de valoración de diferentes aspectos de la concurrencia competitiva		
		Centros de formación	Grado de valoración de la concurrencia competitiva		
			Grado de valoración de diferentes aspectos de la concurrencia competitiva		
			Grado de valoración de los centros de formación de convertirse en entidades beneficiarias en la siguiente convocatoria		

Matriz de evaluación. Objetivo General 4: Impacto

DIMENSIÓN	CRITERIOS	ÁMBITO	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
IMPACTO	MEJORA DE LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y EN EL PUESTO DE TRABAJO	Participantes	Grado de mejora en la adaptación a los cambios en productos y servicios de los participantes	Sexo	<p>CUANTITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Encuesta a E.B. * Encuesta a C.F. * Encuesta a Participantes <p>CUALITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> * Entrevistas a representantes de la Dirección, Patronato y a gestores de las iniciativas de la Fundación Estatal * Entrevistas a entidades que trabajan con colectivos prioritarios * Entrevistas a personas expertas * Grupos de trabajo con las C.P.S, E.B., C.F. y docentes
			Grado de mejora en la adaptación a los cambios organizativos de los participantes		
			Grado de mejora en la adaptación a los cambios tecnológicos de los participantes		
			Grado de mejora en el desempeño laboral de los participantes		
		Entidades beneficiarias	Grado de mejora en el desempeño laboral de los participantes		
			Grado de mejora en las condiciones laborales de los participantes		
			Grado de mejora en la carrera profesional de los participantes		
			Grado de mejora en la empleabilidad de los participantes		
			Grado de mejora en la adaptación a los cambios en productos y servicios de los participantes		
			Grado de mejora en el clima laboral de las empresas cuyos trabajadores participan en la formación		
			Grado de mejora en la adaptación a los cambios tecnológicos de las empresas cuyos trabajadores participan en la formación		
			Grado de mejora en la competitividad empresarial de las empresas cuyos trabajadores participan en la formación		
		Grado de mejora en la productividad de las empresas cuyos trabajadores participan en la formación			
		Centros de formación	Grado de mejora en el desempeño laboral de los participantes		
			Grado de mejora en las condiciones laborales de los participantes		
			Grado de mejora en la carrera profesional de los participantes		
	Grado de mejora en la empleabilidad de los participantes				
	Grado de mejora en la adaptación a los cambios en productos y servicios de los participantes				
	Grado de mejora en el clima laboral de las empresas cuyos trabajadores participan en la formación				
	Grado de mejora en la adaptación a los cambios tecnológicos de las empresas cuyos trabajadores participan en la formación				
Grado de mejora en la competitividad empresarial de las empresas cuyos trabajadores participan en la formación					
Grado de mejora en la productividad de las empresas cuyos trabajadores participan en la formación					
MEJORA DE LA INSERCIÓN LABORAL Y MANTENIMIENTO EMPLEO	Participantes	Grado en que los trabajadores participantes han cambiado de empleo y tiene mejores condiciones laborales	Sexo	<p>CUANTITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> Encuesta a Participantes <p>CUALITATIVA</p> <ul style="list-style-type: none"> Entrevistas a representantes de la Dirección, Patronato y a gestores de las iniciativas de la Fundación Estatal 	
		Grado en que los desempleados participantes han encontrado un empleo			
		Tipo de contrato de aquellos desempleados que han encontrado un empleo tras formarse			

Matriz de evaluación. Objetivo General 5: Calidad

DIMENSIÓN	CRITERIOS	ÁMBITO	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
CALIDAD	VALORACIÓN	Participantes	Grado de valoración de la calidad de los centros de formación	Sexo, vinculación a certificados	CUANTITATIVA * Encuesta a E.B. * Encuesta a C.F: * Encuesta a Participantes CUALITATIVA * Entrevistas a representantes de la Dirección, Patronato y a gestores de las iniciativas de la Fundación Estatal * Entrevistas a entidades que trabajan con colectivos prioritarios * Entrevistas a personas expertas * Grupos de trabajo con las C.P.S, E.B., C.F. y docentes
			Grado de valoración de la calidad de los contenidos de los cursos de formación		
			Grado de valoración de la calidad en términos generales		
			Grado de disposición de los participantes a sufragar una parte de la formación		
			Grado de valoración de la calidad de los materiales empleados en la formación		
			Grado de valoración de la homogeneidad del alumnado en la formación		
			Grado de valoración de la duración de los cursos de formación		
			Grado de valoración de la actualización de los contenidos de la formación		
			Grado de valoración de la experiencia profesional de los docentes en la formación		
			Grado de valoración de la experiencia didáctica de los docentes en la formación		
		Grado de satisfacción respecto a la calidad de la formación en diversos aspectos relacionados con la organización del curso (duración, horario, número alumnos, etc.)	Convocatoria		
		Grado de satisfacción con el personal docente y tutor			
		Grado de satisfacción con las instalaciones, medios técnicos, materiales didácticos y metodología			
		Grado de satisfacción con la evaluación, acreditación y seguimiento			
		Grado de satisfacción general	Perfil sociodemográfico, perfil profesional, convocatoria, vinculación a certificados de profesionalidad		
		Centros de formación	Grado de valoración de la calidad de los recursos didácticos		
			Grado de valoración de la homogeneidad del alumnado en la formación		
			Grado de valoración de la participación de los participantes de los cursos de formación		
			Grado de adaptación de la formación a las necesidades de los trabajadores		
			Grado de valoración de los conocimientos técnicos de los formadores		
Grado de valoración de la experiencia de los formadores					
Grado de valoración de la coordinación general de los cursos					

Fundación Estatal

PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



www.fundae.es