



**EVALUACIÓN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN, DE
ÁMBITO ESTATAL, DIRIGIDOS PRIORITARIAMENTE A
PERSONAS TRABAJADORAS OCUPADAS**

CONVOCATORIA 2016

(Años de ejecución 2017-2020)

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 para el Empleo, F.S.P.

Título:

Evaluación de los planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas. Convocatoria 2016

Edita y distribuye:

Fundación Estatal para la Formación para el Empleo

C/Torrelaguna, 56

28027 Madrid

www.Fundae.es

Elabora:

IDEARA INVESTIGACIÓN

Fecha:

Abril 2021

Datos estadísticos de convocatoria a: 26/11/2020

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	7
MÓDULO I. PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO DE LA EVALUACIÓN.....	9
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL MARCO TEÓRICO DE LA EVALUACIÓN.....	11
2. OBJETIVOS Y ALCANCE.....	24
3. METODOLOGÍA APLICADA EN LA EVALUACIÓN.....	26
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO.....	26
3.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS.....	27
3.2.1. Desk Research.....	27
3.2.2. Técnicas cualitativas de recogida de datos.....	31
3.2.3. Técnicas cuantitativas de recogida de datos.....	34
3.3. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	37
4. LIMITACIONES ENCONTRADAS EN LA INVESTIGACIÓN.....	38
MÓDULO II. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA EVALUACIÓN EN RELACIÓN A CADA UNO DE LOS OBJETIVOS.....	41
5. EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA DE LA CONVOCATORIA.....	43
5.1. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA FORMATIVA.....	43
5.1.1. Planes formativos.....	43
5.1.2. Acciones formativas.....	47
5.1.3. Entidades beneficiarias.....	53
5.1.4. Participantes en los planes de formación: perfil sociolaboral y tasas de éxito y abandono.....	56
5.2. DISTRIBUCIÓN DE FONDOS.....	64
5.3. EFICIENCIA ECONÓMICA DE LA CONVOCATORIA.....	67
6. EFICACIA DE LA FORMACIÓN.....	71
6.1. ACCESO A LA FORMACIÓN Y LIMITACIONES ENCONTRADAS.....	71
6.1.1. Tasa de cobertura y multiparticipación.....	71
6.1.2. Acceso de colectivos prioritarios.....	73
6.1.3. Evaluación de la modalidad de impartición: teleformación VS presencial-mixta	
76	
6.2. CONTRIBUCIÓN DE LA CONVOCATORIA A INCREMENTAR LA CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS DE LA POBLACIÓN ACTIVA.....	84

6.2.1. Cualificación y competencias que se han acreditado.....	85
6.2.2. Profesiones o actividades reguladas en las que se ha capacitado a las personas participantes en la formación.....	89
7. IMPACTO DE LA FORMACIÓN.....	92
7.1. EFECTOS DE LA OFERTA FORMATIVA SOBRE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS.....	92
7.1.1. Atención a las necesidades formativas específicas y transversales.....	92
7.1.2. Atención a las necesidades formativas de las áreas prioritarias de la convocatoria.....	95
7.2. IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD, INSERCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.....	99
7.2.1. Personas ocupadas al inicio de la formación.....	99
7.2.2. Personas desempleadas al inicio de la formación.....	115
8. CALIDAD Y ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN.....	132
8.1. SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS CON LA CONVOCATORIA.....	132
8.1.1. Satisfacción general con la formación recibida.....	132
8.1.2. Valoración del sistema de becas y ayudas a personas desempleadas.....	138
8.2. SATISFACCIÓN DE LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS CON LA GESTIÓN DE LA CONVOCATORIA.....	139
8.2.1. Requisitos de la convocatoria y su tramitación.....	140
8.2.2. Ejecución de la formación. Valoración de la teleformación.....	143
8.2.3. Sistema de gestión económica y justificación de costes.....	147
8.2.4. Información y apoyo recibido por parte de FUNDAE en la gestión de las ayudas 148	
8.2.5. Principales dificultades o limitaciones encontradas en la convocatoria.....	149
8.3. VALORACIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN.....	151
8.4. ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y SUS PRIORIDADES A LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEMANDAS POR EL TEJIDO EMPRESARIAL Y SU AJUSTE AL PLAN DE REFERENCIA SECTORIAL.....	153
8.5. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS.....	158
8.6. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE LA CONVOCATORIA A LO LARGO DE VARIOS AÑOS Y SUS EFECTOS SOBRE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN.....	162
MÓDULO III. CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN.....	165

9. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN	167
9.1. CRITERIO DE EVALUACIÓN 1: EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA.....	170
9.2. CRITERIO DE EVALUACIÓN 2: EFICACIA	177
9.3. CRITERIO DE EVALUACIÓN 3: IMPACTO.....	183
9.4. CRITERIO DE EVALUACIÓN 4: CALIDAD Y ADECUACIÓN.....	190
ANEXOS.....	197
10. MATRIZ DE EVALUACIÓN.....	199
11. ÍNDICES DE TABLAS Y GRÁFICAS.....	206

PRESENTACIÓN

La formación profesional para el empleo en el ámbito laboral es una de las políticas activas de empleo de mayor importancia para el desarrollo profesional de las personas, la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas. La formación es un motor esencial para la creación, la calidad y la estabilidad en el empleo y un acelerador de la economía y del mercado de trabajo a largo plazo. Permite generar competencias profesionales y optimizar las capacidades ya existentes de las personas trabajadoras, de acuerdo con los cambios demandados por el sistema productivo. Es, por tanto, una política que facilita el mantenimiento y el acceso al empleo, a la vez que permite dar respuesta a las necesidades productivas y sociales originadas por los cambios constantes del mercado de trabajo.

La oferta formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, cuyos resultados de evaluación se exponen en este informe, constituye una de las iniciativas de formación profesional para el empleo contempladas 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 (artículo 8).

Como iniciativa del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas deben cumplir los fines contemplados en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre (artículo 2):

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas y ocupadas para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- b) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- c) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores y trabajadoras las competencias, conocimientos y prácticas adecuadas.
- d) Mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, especialmente de las que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.

- e) Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores y trabajadoras, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- f) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores/as de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Para dar cumplimiento a estos fines, el sistema de formación profesional para el empleo debe disponer de mecanismos de evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados (artículo 21).

Esta evaluación permanente incluye el actual estudio de evaluación de la eficacia, calidad e impacto de la formación dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas en el marco de la Convocatoria Estatal 2016, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a acciones de mejora a implementar en futuras convocatorias.

MÓDULO I. PLANTEAMIENTO
METODOLÓGICO DE LA
EVALUACIÓN

1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL MARCO TEÓRICO DE LA EVALUACIÓN

La evaluación de la convocatoria de ámbito estatal 2016 de ejecución de planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas (en adelante, convocatoria), se inicia con el análisis del cambio que envuelve el marco normativo de la convocatoria 2016, así como de su contexto sociolaboral en el momento del diseño y publicación de la misma y de los años en los que se desarrolla.

El sistema de formación profesional para el empleo está actualmente regulado por la [Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se rige el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral](#) y cuya norma de desarrollo, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, no estaba aún definida cuando se aprobó la convocatoria 2016, por lo que inicialmente la convocatoria tenía un carácter transitorio mientras el nuevo modelo de formación profesional para el empleo previsto en dicha Ley pudiera ser aplicado.

Esto también ha llevado a que las distintas iniciativas de formación, entre las que se encuentra la oferta formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, estuviesen en ese momento reguladas por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo ¹.

δ Contexto normativo de la convocatoria. Principales cambios

La evolución más reciente de la normativa en materia de formación profesional para empleo nos acerca a la comprensión del contexto en el que se encuadra la convocatoria objeto de estudio.

A continuación, se hace un repaso de la misma.

¹ De acuerdo con la disposición transitoria primera de la Ley 30/2015, se mantuvieron vigentes las iniciativas de formación profesional para el empleo previstas en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, y en su normativa de desarrollo mientras no se desarrolló el RD 694/2017 de 3 de julio, por el que se desarrolla 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.

- En 2012, la **Ley 3/2012, de 6 de julio**, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, marca el inicio de una transformación que reconoce el derecho individual a la formación de las personas trabajadoras y da prioridad a las acciones formativas relacionadas con las nuevas tecnologías y con la internacionalización de la empresa. Además, permite por primera vez el acceso directo en régimen de concurrencia competitiva de los centros de formación a los fondos disponibles para la gestión de los planes de formación de las personas trabajadoras ocupadas, que, hasta la fecha, estaban limitados a las organizaciones empresariales y sindicales.
- El Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la **Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016**, constituye el marco plurianual que institucionaliza las medidas a llevar a cabo, tanto desde el SEPE como desde los servicios públicos de empleo autonómicos. Esta Estrategia se centró en establecer e implantar un nuevo marco organizativo y conceptual en el que debería desarrollarse toda la planificación, programación, ejecución y evaluación de las políticas activas de empleo para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo con una perspectiva de orientación a resultados y evaluación.
- En 2015 se aprueba el **Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo**, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. Algunos de los principales puntos de la reforma se sustentan en: la tolerancia cero al fraude, con medidas específicas para su control; concurrencia competitiva abierta a todos los proveedores de formación acreditados y/o inscritos; eliminación de la modalidad de impartición a distancia tradicional; modificaciones en la formación programada por las empresas; y nuevo rol de los agentes sociales respecto a la detección y prospección de necesidades formativas con carácter plurianual.
- 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, se aprueba tras la tramitación parlamentaria del Real Decreto-ley 4/2015. Esta Ley es la principal norma de referencia de la convocatoria 2016 y tiene como objetivos estratégicos favorecer la creación de empleo estable y de calidad, contribuir a la competitividad

empresarial, garantizar el derecho a la formación laboral, y ofrecer garantías de empleabilidad y promoción profesional de las personas trabajadoras, de conformidad con el marco constitucional de distribución de competencias entre el Estado y las comunidades autónomas.

- El **Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, establece que el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral está constituido por el conjunto de iniciativas, programas e instrumentos que tienen como finalidad impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas una formación que contribuya a su desarrollo personal y profesional y a su promoción en el trabajo. Además, debe responder a las necesidades del mercado laboral y estar orientada a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y la competitividad empresarial, conforme a los fines y principios establecidos en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional y a la normativa reguladora del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.
- El **Real Decreto 694/2017, de 3 de julio**, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, establece la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios, y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo. Si bien dicha norma no afectó a la convocatoria 2016, pues su aprobación fue posterior.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, favoreció una serie de cambios en el sistema de formación profesional para el empleo que tuvieron su reflejo en la convocatoria 2016 de los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas. Entre otros cambios, destacar los siguientes:

- El cambio de rol de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Su papel se establece en cuanto a la gobernanza del sistema, y

difusión en algún caso; ya que en esta convocatoria no ejercieron sus funciones de diseño, planificación y programación de la formación. La ausencia de nuevas Estructuras Paritarias Sectoriales, conforme al artículo 26 de esta ley, determinó que las acciones formativas a impartir por las entidades de formación, dentro de los planes de formación estatales para esta convocatoria, fueran propuestas por las Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales y otros ámbitos de la negociación colectiva sectorial estatal existente en el momento de la redacción de la convocatoria.

- Los agentes sociales dejan de participar en la gestión de fondos e impartición de la formación subvencionada y se pasa a un modelo de concurrencia competitiva abierta sólo, en el caso de la convocatoria de formación dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, a las entidades, o centros de formación, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente Registro de centros y entidades de formación.
- Se suprime la modalidad de formación a distancia tradicional y se potencia la formación online.
- Por lo que respecta a los módulos económicos específicos (coste por participante y hora de formación que podrá ser objeto de financiación pública) para las distintas especialidades formativas incluidas en el Catálogo de Especialidades Formativas del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), se difiere a disposición reglamentaria la fijación de los límites, máximo y mínimo, pudiéndose ajustar conforme a criterios objetivos que deberán atender, entre otros aspectos, a la diferencia de precios de mercado en función de la especialidad formativa y del ámbito territorial en que se imparta.
- Formas de control y régimen sancionador: Principio de Tolerancia Cero. La convocatoria estuvo marcada por una exhaustiva inspección y control. El control de la calidad de la formación no se restringe a aspectos puramente formales. Así, en este informe, se recoge diferente información cualitativa respecto a esta cuestión.

- Utilización del sistema integrado de información de la formación profesional para el empleo, con el fin de permitir la trazabilidad y la evaluación de las acciones formativas de esta convocatoria sobre la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

δ Contexto sociolaboral de la convocatoria

En este apartado se analiza el contexto sociolaboral de la convocatoria. Para ello, en primer lugar, se desarrollan aspectos cuantitativos sobre los principales indicadores del mercado laboral durante el período 2014-2016, previo al diseño de la convocatoria y su posterior aprobación. En segundo lugar, se exponen las condiciones en las que se priorizan determinadas áreas en la convocatoria, y la legislación respecto a las profesiones reguladas también priorizadas.

Finalmente se presentan los datos sociolaborales del período 2017-2019, principales años en los que se desarrolló esta formación de oferta.

Para los indicadores del mercado de trabajo se toma de fuente de referencia principal los datos de los anuarios de estadísticas sociolaborales del Ministerio de Trabajo y Economía Social².

- **Situación en el período 2014-2016.** Durante el período 2014-2016 se desarrolló la planificación, la programación, ejecución y evaluación de las políticas activas de empleo para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo, desde una perspectiva de orientación a resultados y evaluación.

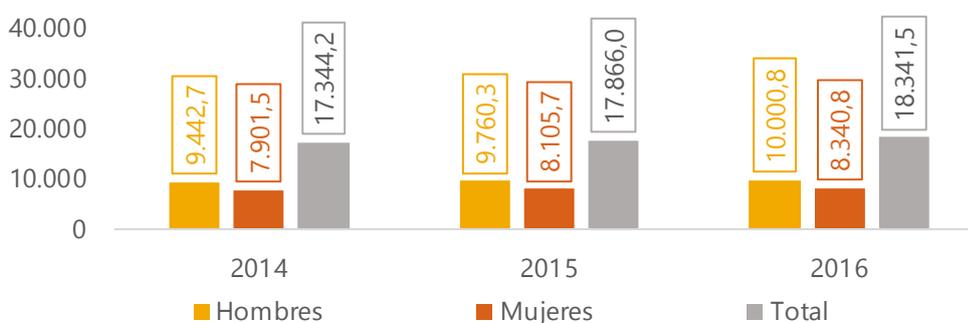
Los indicadores del mercado de trabajo en España durante este período reflejan un cambio de tendencia hacia la consolidación del crecimiento y la recuperación iniciada en el año 2014, tras las reformas implementadas. Por primera vez desde el comienzo de la crisis y de forma continuada, se reduce el paro registrado y aumenta la contratación y la afiliación a la Seguridad Social,

² <https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>

Según los anuarios de estadísticas sociolaborales del Ministerio de Trabajo y Economía Social, la población activa en España en el año 2014 es de 22.954,6 miles de personas, con variaciones interanuales negativas del -0,1% y -0,4% en los dos años posteriores, hasta situarse en 22.822,7 miles de personas en 2016 (siendo el 53,5% hombres y el 46,5% mujeres).

Atendiendo a la población ocupada, ésta aumenta en el período 2014-2016, con variaciones interanuales de 1,2%, 3,0% y 2,7% respectivamente, que apuntan a un crecimiento del empleo, aunque con un aumento menos acusado en el año 2016.

Gráfica 1. Población ocupada en España (miles de personas). Período 2014-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. Anuarios de estadísticas sociolaborales 2015-2016 (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

Estos datos se reflejan también en un incremento de la tasa de empleo, siendo del 56,8%; 58,7% y 60,5% en cada uno de estos años y situando a España con un ritmo de recuperación más intenso que el de la media de la Unión Europea.

Por sectores, el número de ocupados y asalariados crece durante el período 2014-2016, siendo notable en el sector de la construcción en 2015 (variación interanual del 8,1%) y en el agrario en 2016 (variación interanual del 5,1%).

Esta evolución positiva en el mercado de trabajo también se refleja en un aumento progresivo en las nuevas contrataciones³, siendo de 16.727.089 en 2014;

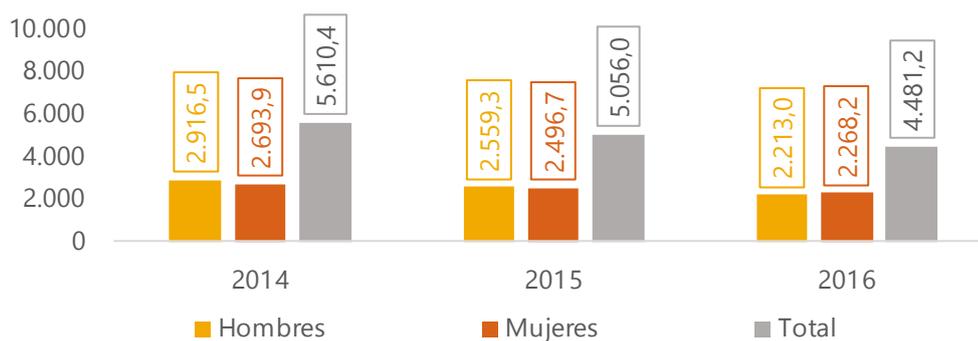
³ Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Observatorio Europa 2020. Marzo 2020.

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/observatorio/2020/marzo/Indicadores.pdf

18.576.280 en 2015 y 19.978.954 en 2016. Atendiendo al tipo de contratación, en todo el período se registra una alta temporalidad (entorno al 91% del total de contrataciones). Si bien, el ritmo de crecimiento interanual de este tipo de contratos durante estos años decrece, a favor del crecimiento de los indefinidos.

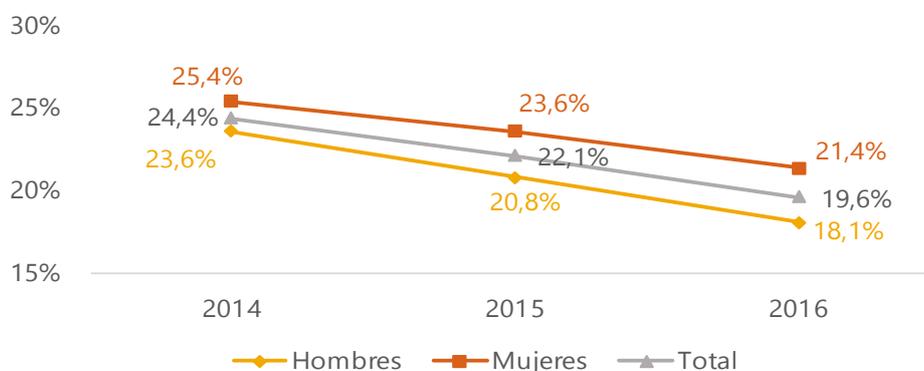
Como consecuencia de los datos anteriores, la población desempleada desciende en el período 2014-2016, con valores absolutos de -440,7; -554,4 y -574,8 miles de personas desempleadas menos para cada uno de estos años respectivamente. La tasa de paro de la población de 16 o más años se sitúa así en el 24,4% en el año 2014, 22,1% en el 2015 y 19,6% en el 2016. Esto supone una reducción de la tasa de paro registrada en el período 2014-2016 del -19,7%, siendo mayor en el caso de los hombres (-23,3%) que en las mujeres (-15,7%).

Gráfica 2. Población desempleada en España (miles de personas). Período 2014-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. Anuarios de estadísticas sociolaborales 2015-2016 (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

Gráfica 3. Tasa de paro en España población de 16 o más años. Período 2014-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. Anuarios de estadísticas sociolaborales 2015-2016 (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

En general en todos los macrosectores se produce un descenso de la tasa de paro en este período. La mayor tasa de paro se registra en el sector agrario, con tasas del 26,5% en el 2014 y 23,8% en 2016 y en la construcción, con tasas del 20,3% en 2014 y 14,5% en el 2016.

Por tramos de edad, la mayor tasa de paro se encuentra en el colectivo de jóvenes menores de 30 años, con datos del 60%, 41,4% y 25,6% para los grupos de 16 a 19 años, 20 a 24 y 25 a 29 años respectivamente.

Respecto al gasto en políticas activas y pasivas del mercado de trabajo efectuado con cargo a los presupuestos de la Administración General del Estado y a los presupuestos de las comunidades autónomas y de las Entidades Locales, según el Observatorio Europa 2020 del Ministerio de Trabajo y Economía Social en el año 2014 fue del 18,5% y 81,5% respectivamente; en el año 2015, 23,7% y 76,3% y en 2016, 25,2% y 74,8%. Las políticas pasivas de empleo requieren de la mayor parte de la partida presupuestaria destinada a empleo.

En este contexto cuantitativo durante este período, la OCDE⁴ advirtió que, a pesar de todos los esfuerzos y la recuperación iniciada, España ocupaba el tercio inferior de los países integrantes en los tres indicadores laborales relativos a la cantidad de trabajo. La calidad de los ingresos (que se calcula como los ingresos brutos por hora ajustados por desigualdad) era similar al promedio de la OCDE.

La inseguridad existente en el mercado laboral era la segunda más elevada de los países integrantes, a causa del alto nivel de paro y temporalidad; lo que agravaba las vulnerabilidades asociadas a la seguridad laboral.

España era el cuarto país con el porcentaje más elevado de trabajadores con tensión laboral de los países integrantes. El desempeño del mercado laboral en cuanto a inclusividad no seguía una tendencia clara y los índices de pobreza eran los segundos más altos de la OCDE.

⁴<https://www.oecd.org/spain/jobs-strategy-SPAIN-ES.pdf>

La brecha salarial de género de España en este contexto era ligeramente inferior al promedio de la OCDE y la brecha de empleo de grupos desfavorecidos (mujeres con hijos, jóvenes, trabajadores de edad más avanzada, personas no nativas o con discapacidades parciales) era algo superior.

Por otra parte, la OCDE situó la resiliencia⁵ de España en la posición más baja de los países, derivado de una destrucción de empleo elevada. El incremento de la productividad en condiciones de competitividad empresarial era fundamental para conseguir un elevado crecimiento de la producción, del empleo, de los salarios y las condiciones de vida.

Estas demandas de productividad y competitividad empresarial para la recuperación económica tienen su reflejo en la intencionalidad de la convocatoria. El establecimiento de las áreas prioritarias atiende a dar respuesta a la necesidad de capacitar a la población ocupada española para este contexto. La Estrategia de Innovación⁶, la Agenda Digital para Europa o el Paquete Europeo de Energía y Cambio Climático 2013-2020 orientan también las prioridades de forma clara.

Se definen así en la convocatoria estatal 2016 como acciones formativas vinculadas a áreas prioritarias, aquellas cuyos contenidos se correspondan con: internacionalización de la empresa, emprendimiento, innovación, desarrollo tecnológico de los procesos productivos, digitalización, eficiencia energética, actividades relacionadas con la industria y logística y las profesiones o actividades reguladas.

La priorización en la convocatoria de las profesiones reguladas se debió a prescripciones normativas. El Reglamento (UE) N. 528/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo de 22 de mayo de 2012, relativo a la comercialización y el uso de los biocidas, establecía la formación específica para los profesionales de los sectores implicados con la finalidad de reducir los riesgos que entrañan los biocidas

⁵ Incremento promedio de la tasa de desempleo a lo largo de tres años, tras un impacto negativo en el PIB del 1 % (de 2000 a 2016).

⁶ <https://icono.fecyt.es/politicas-y-estrategias/la-estrategia-de-innovacion-de-la-ocde>

para la salud humana y animal y el medio ambiente. En España, los trabajadores precisaban la formación establecida por la disposición transitoria primera sobre la validez de los carnés del Real Decreto 830/2010, de 25 de junio, por el que se establece la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas. Esta formación estaba dirigida a los trabajadores que contaban con carné básico o cualificado de control de plagas cuya validez caducaba en julio de 2016 y, que, para continuar ejerciendo su actividad, precisaban de estos certificados de profesionalidad.

Por su parte, los trabajadores que podían participar en las acciones formativas vinculadas a los certificados profesionales de atención a dependientes eran aquellos afectados por la Resolución de 3 de noviembre de 2015, de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que modifica parcialmente el Acuerdo de 27 de noviembre de 2008 sobre acreditación de centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, cuyos requisitos relativos a la acreditación de las correspondientes profesionales están vinculados con los mencionados certificados. En consecuencia, los participantes destinatarios de estas acciones formativas eran los trabajadores de este sector que a fecha de 31 de diciembre de 2015 no tenían la acreditación exigida y cuyo plazo para obtenerla finalizaba a 31 de diciembre de 2017.

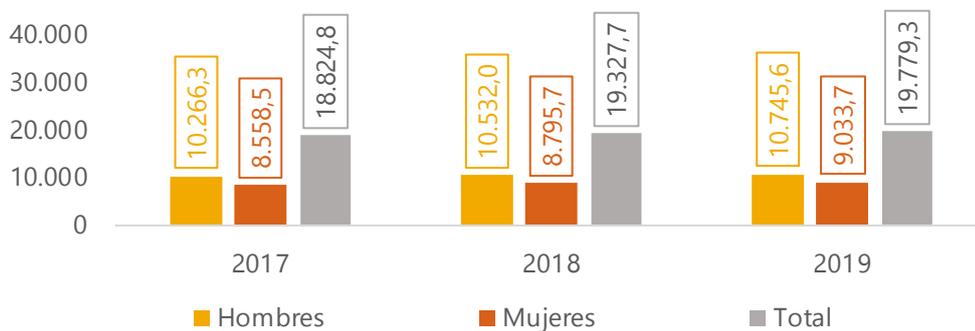
- **Situación en el período 2017-2019.** Las tendencias al alza de los indicadores del mercado de trabajo iniciadas en el período 2014-2016 se consolidan en el período 2017-2019. Si bien el año 2019 muestra ritmos de crecimiento inferior a los años anteriores.

La población activa en España en este período, según los anuarios de estadísticas sociolaborales del Ministerio de Trabajo y Economía Social, es de 22.741,7 miles de personas en 2017, con una variación interanual negativa del -0,4% respecto al año anterior, pero con variaciones interanuales positivas del 0,3% y 1% en los dos años

posteriores, hasta situarse en 23.027,1 miles de personas en 2019 (siendo el 53,3% hombres y el 46,7% mujeres).

Atendiendo a la población ocupada, ésta aumenta en el período 2017-2019, con una media de variación interanual en el período del 2,53%, mejorando ligeramente los datos promedio del período anterior (variación interanual de 2,6% en 2017, 2,7% en 2018 y 2,3% en 2019).

Gráfica 4. Población ocupada en España (miles de personas). Período 2017-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. Anuarios de estadísticas sociolaborales 2017-2019 (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

La tasa de empleo sigue aumentando a un ritmo medio de crecimiento durante el período de 1,26%, registrándose una tasa del 62,1% en el año 2017, 63,4% en 2018 y 64,3% en 2019, estando todavía por debajo esta cifra del objetivo marcado para España en la Estrategia Europea 2020. La variación interanual de la tasa de empleo fue del 1,6%, 1,3%, y 0,9% respectivamente, produciéndose un menor incremento en el año 2019.

Las nuevas contrataciones⁷ en este período son de 21.501.303 contratos en 2017, 22.291.681 en 2018 y 22.512.221 en 2019. Si bien los contratos temporales siguen siendo mayoritarios (en torno el 91% del total de contratos), las tasas interanuales de nuevas contrataciones de carácter indefinido crecen respecto del período

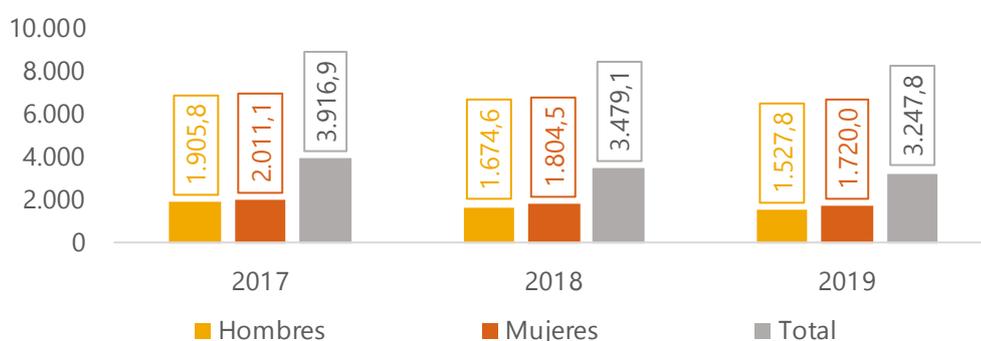
⁷ Fuente: Ministerio de Trabajo Y Economía Social. Observatorio Europa 2020. Marzo 2020.

https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/pnr/observatorio/2020/marzo/Indicadores.pdf

anterior 2014-2016. Así, el 8,9% de las nuevas contrataciones en el año 2017 son indefinidas, siendo del 10,2% en el año 2018 y 9,5% en el 2019, cuando en el período anterior eran de alrededor del 8%.

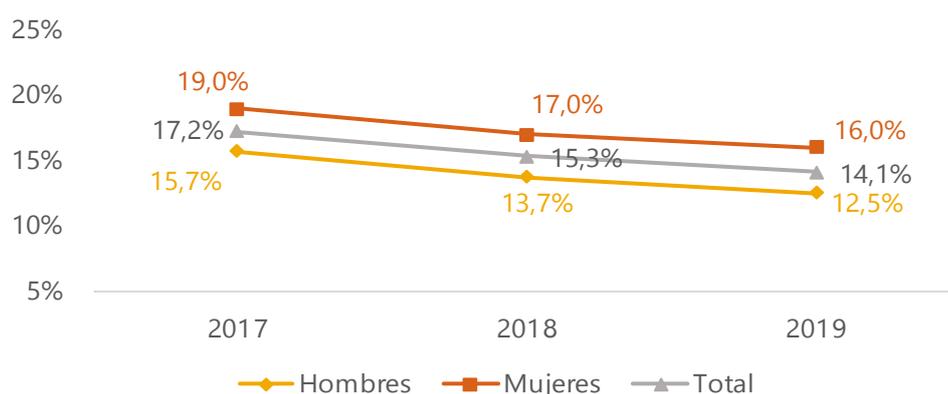
La tasa de paro en la población de 16 o más años desciende paulatinamente en el período 2017-2019, registrándose una reducción en este período del -18%, siendo mayor en el caso de los hombres (-20,4) que en las mujeres (-15,8%). Los valores se situaron en 3.916,9 desempleados en 2017; 3.479,1 en 2018 y 3.247,8 en 2019.

Gráfica 5. Población desempleada en España (miles de personas). Período 2017-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. Anuarios de estadísticas sociolaborales 2017-2019 (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

Gráfica 6. Tasa de paro en España población de 16 o más años. Período 2017-2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. Anuarios de estadísticas sociolaborales 2017-2019 (Ministerio de Trabajo y Economía Social)

Por edad, las tasas de paro del colectivo de jóvenes menores de 30 descienden en estos años y respecto al período anterior, situándose en el 45,2%, 29,8% y 19,0%

para los grupos de 16 a 19 años, 20 a 24 y 25 a 29 respectivamente (un descenso entorno al 25% respecto al año 2016).

Como en el período 2014-2016, en este período también se produce un descenso generalizado de la tasa de paro en todos los macrosectores. En los sectores agrario, industria y construcción se produce el mayor descenso en el año 2017 (con variaciones interanuales de la tasa de paro de -12,9%, -7,7% y -19,2% respectivamente), mientras que los servicios, registra un mayor descenso de la tasa de paro en 2018 (con una variación interanual del -8,2%).

En cuanto a las políticas de empleo, según el Observatorio Europa 2020 del Ministerio de Trabajo y Economía social, éstas mostraron una distribución porcentual de los fondos con incrementos en las políticas activas. Según los datos disponibles, en el año 2019 un 32,7% del total del presupuesto se destinó a políticas activas, lo cual supone un incremento de 7,5% respecto al año 2016.

2. OBJETIVOS Y ALCANCE

El **objetivo general** de este estudio ha sido evaluar la eficacia, calidad e impacto de la convocatoria 2016 de los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas con el fin de obtener conclusiones y recomendaciones que se traduzcan en mejoras para el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Para ello se ha concretado un análisis sistemático explicativo, propositivo e inferencial, más allá de descriptivo, en torno a los siguientes criterios o dimensiones de evaluación de esta iniciativa de formación:

- 1. Ejecución físico-financiera:** alcance de la formación, tomando como referencia los principales ámbitos de la evaluación: acciones de formación, entidades formadoras /alumnado formado y recursos financieros.
- 2. Eficacia:** qué efectos directos ha tenido la formación sobre el alumnado formado en términos de aprendizaje ligados a aspectos relacionados con el acceso a la formación y adquisición de competencias y mejora de la cualificación.
- 3. Impacto:** qué consecuencias indirectas ha tenido la formación sobre el alumnado formado atendiendo al mantenimiento de su empleabilidad y en su promoción profesional o inserción laboral y sobre las empresas y su competitividad.
- 4. Calidad y adecuación:** en qué medida la formación se adecuó y dio respuesta a las necesidades del sistema productivo (personas trabajadoras, empresas y mercado de trabajo).

A su vez, a estos criterios de análisis se le asocian diferentes objetivos de tipo estructural: operativos en el marco de la ejecución físico-financiera, específicos en el marco de la eficacia, globales en el marco del impacto y de contexto en el marco de la calidad y adecuación, cuyos resultados de análisis quedan recogidos en el módulo II de este informe.

6 ALCANCE DE LA CONVOCATORIA

La oferta formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas de la convocatoria 2016, de ámbito estatal, estaba constituida por programas de formación tanto sectoriales como intersectoriales o transversales (generales, específicos de economía social y dirigidos a trabajadores autónomos), así como de acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad (completos o mediante formación modular para favorecer la acreditación parcial acumulable), con el fin de facilitar la participación y acceso a los mismos. También se incluyeron acciones vinculadas a la acreditación de competencias clave (niveles 2 y 3), para ayudar a cumplir los requisitos de acceso a los certificados de profesionalidad de dichos niveles.

La determinación de las acciones formativas sectoriales a impartir dentro de estos planes de formación estatales fue realizada, para esta convocatoria, por las Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales y otros ámbitos de negociación colectiva sectorial estatal existentes, al no haberse constituido en ese momento las Estructuras Paritarias Sectoriales reguladas por la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

En el caso de las acciones formativas intersectoriales o transversales, éstas fueron establecidas por el SEPE y la Comisión Mixta Estatal de Formación para el Empleo.

Esta formación fue impartida mediante modalidad presencial, teleformación y mixta (combinación de presencial y teleformación) y debía responder a las necesidades de competencias sectoriales y transversales a partir de los programas formativos establecidos en el Catálogo de Especiales formativas.

La convocatoria contemplaba también la participación de trabajadores desempleados con un límite máximo del 30% por plan formativo.

La convocatoria fue aprobada el 17 de agosto de 2016 y se contempló un plazo de ejecución de los planes formativos de 18 meses desde la notificación a las entidades beneficiarias de la resolución de concesión de la subvención. Sin embargo, por determinadas cuestiones que se explican a lo largo de este informe, finalmente los planes formativos fueron ejecutados durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020.

3. METODOLOGÍA APLICADA EN LA EVALUACIÓN

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

Considerando que la evaluación se ha planteado desde un análisis explicativo y propositivo y no sólo descriptivo, la metodología diseñada para la realización de la investigación fue de carácter mixta: cualitativa y cuantitativa.

Tabla 1. Esquema metodológico de la evaluación



Fuente: Elaboración propia

Inicialmente, para contextualizar la convocatoria y asentar las bases teóricas y metodológicas del estudio, se realizó un trabajo previo de revisión de fuentes documentales y estadísticas (desk research) y la realización de entrevistas exploratorias.

El trabajo de campo principal se articuló alrededor de la realización de encuestas a los participantes en la formación de esta convocatoria y a las entidades beneficiarias, así como de tres focus group o grupos de discusión a: personal técnico de FUNDAE, entidades formadoras/beneficiarias y las Comisiones Paritarias.

Para completar el trabajo de campo se realizaron entrevistas en profundidad a varias personas expertas no consultadas a través de las técnicas anteriores.

Para garantizar durante la evaluación el cumplimiento de las medidas sanitarias frente a la situación derivada de la COVID-19, las técnicas cualitativas se desarrollaron a través de video conferencia.

Una vez analizada toda la información obtenida en el desarrollo de estos trabajos, se procedió a efectuar un grupo de Validación con un panel mixto de personas expertas, para validar las conclusiones y propuestas de mejora obtenidas en el estudio.

3.2. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN UTILIZADAS

3.2.1. Desk Research

La consulta de fuentes documentales proporcionó las bases o marco teórico de referencia de la evaluación y de los objetivos a analizar, los indicadores de análisis, el perfil de los informantes clave para la consulta de información y la definición de los aspectos fundamentales para el diseño de las herramientas del resto de técnicas de investigación que componen la metodología de evaluación.

Incluyó la revisión de la normativa reguladora, de estadísticas e informes de convocatorias anteriores; la consulta de las bases de datos de la convocatoria facilitada por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) y la revisión de estadísticas sociolaborales del momento de publicación de la convocatoria y de los cuatro años posteriores en los que se desarrolla.

A continuación, se presenta la relación de fuentes consultadas para el estudio y su justificación.

Tabla 2. Fuentes consultadas para el estudio

TIPO DE FUENTE	FUENTE CONSULTADA	INFORMACIÓN CONSULTADA
Normativa en materia de empleo	<ul style="list-style-type: none"> → Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. → Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016. → Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. → Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020. 	Principales cambios de la reforma laboral y de las políticas de activación del empleo y que repercuten en la formación.
Normativa en materia de formación	<ul style="list-style-type: none"> → Real Decreto-ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. → Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. → Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema 	Principales cambios producidos en el sistema de formación profesional para el empleo.

TIPO DE FUENTE	FUENTE CONSULTADA	INFORMACIÓN CONSULTADA
	de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.	
Normativa aprobación y desarrollo convocatoria	<ul style="list-style-type: none"> → Orden TAS/718/2008 reguladora de la formación de oferta, texto consolidado. → Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo. → Resolución de 17 de agosto de 2016, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria del año 2016 para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados. → Extracto de la Resolución de 17 de agosto de 2016, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria del año 2016 para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados. → Resolución de 4 de mayo de 2018, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se modifica la Resolución de 17 de agosto de 2016, de la Directora General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se aprueba la convocatoria del año 2016 para la concesión de subvenciones 	Características y principales requisitos de la convocatoria.

TIPO DE FUENTE	FUENTE CONSULTADA	INFORMACIÓN CONSULTADA
	públicas para la ejecución de planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.	
Estadísticas e indicadores sociolaborales en España	<ul style="list-style-type: none"> → Ministerio de Trabajo y Economía Social. <i>Observatorio 2020</i>. Marzo 2020. Indicadores. [Fichero de datos]. → Ministerio de Trabajo y Economía Social. <i>Encuesta de Población Activa. Anuarios de estadísticas 2015-2019</i> [Fichero de datos]. 	Datos sobre la contextualización sociolaboral en los años previos a la planificación de la convocatoria y durante su desarrollo.
Base de datos, estadísticas e informes de la Fundae	<ul style="list-style-type: none"> → Bases de datos de la convocatoria 2016. → Base de datos de participantes y entidades beneficiarias de la convocatoria 2016. → Informe de evaluación de la calidad de la formación de la convocatoria 2016. → Informes de evaluación y estadísticas de formación de oferta de convocatorias anteriores. 	Principales datos de la convocatoria 2016 y de las convocatorias anteriores.
Otras	<ul style="list-style-type: none"> → Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. 2015-2016 y 2017-2018 del SEPE. → OCDE (2018). <i>La nueva estrategia de empleo de la OCDE. Situación de España</i>. 	<p>Sistema de indicadores definidos para evaluar las iniciativas de formación.</p> <p>Recomendaciones realizadas por la OCDE para afrontar España los desafíos en materia de empleo.</p>

Fuente: Elaboración propia

3.2.2. Técnicas cualitativas de recogida de datos

δ Entrevistas de carácter exploratorio

El primer grupo de entrevistas aplicadas en la investigación fueron de carácter exploratorio, a través de las que se buscó sentar las bases sobre las que enfocar el análisis, partiendo del conocimiento de las principales características de la convocatoria 2016 de los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, y a su vez permitió completar alguna de las informaciones obtenidas mediante el Desk Research. Esta información también ayudó para el desarrollo del resto de técnicas de recogida de información.

Se desarrollaron a través de video conferencia mediante un guion semiestructurado.

Tabla 3. Ficha técnica entrevistas exploratorias

ENTREVISTAS EXPLORATORIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Nº entrevistas: 2 (una de ellas grupal) • Modalidad: telemática (video conferencia) • Fecha: febrero de 2021 • Perfil: responsable del dpto. de Planificación, Valoración y Evaluación de la Formación y responsable del área de Valoración de Planes y Proyectos Formativos de la Fundae y experto del ámbito formativo
--------------------------------------	---

Fuente: Elaboración propia

δ Entrevistas en profundidad

Este segundo grupo de entrevistas se realizaron como apoyo al resto de técnicas del trabajo de campo.

A través de varios guiones semiestructurados diseñados previamente, con las entrevistas en profundidad se obtuvo información sobre la valoración de la convocatoria por parte de otros agentes implicados en la gestión y desarrollo de la misma, sobre las limitaciones encontradas y las mejoras propuestas para futuras convocatorias, permitiendo así contrastar las opiniones y experiencias recogidas a través de los focus group con distintos agentes de interés.

Asimismo, también permitió obtener información por parte de los agentes sociales representantes de las personas con discapacidad sobre la valoración de la formación para el empleo y los aspectos a considerar en las convocatorias de formación de cara el acceso de este colectivo.

Tabla 4. Ficha técnica entrevistas en profundidad

<p>ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° entrevistas: 5 • Modalidad: telemática (video conferencia) • Fecha: marzo de 2021 • Perfil: agentes sociales y otros agentes miembro del patronato de la Fundae (SEPE, CEOE, UGT, CCOO) y representante de asociación de personas con discapacidad
--	--

Fuente: Elaboración propia

δ Focus Group con panel de personas expertas

Con la técnica de focus group o grupo de discusión se buscó un acercamiento a los principales agentes implicados en la gestión y desarrollo de la iniciativa y de la convocatoria: personal técnico de Fundae, entidades beneficiarias y Comisiones Paritarias (otros agentes son consultados a través de otras técnicas).

La dinámica se estableció en torno a una serie de participantes en cada grupo que, en función del guion establecido y liderado por una moderadora, fueron intercambiando información, opiniones y experiencias sobre la convocatoria 2016.

Los tres primeros grupos permitieron conocer las principales características de la convocatoria y de todos sus procesos, la valoración de la misma en general y de la adecuación de la oferta formativa a las necesidades del mercado laboral y las áreas y colectivos prioritarios; los aspectos positivos y negativos y límites/obstáculos encontrados en la ejecución de la formación (con especial consideración de la teleformación, modalidad predominante en esta convocatoria) y detectar propuestas y acciones de mejora, entre otras cuestiones.

La finalidad del último grupo fue la validación de las principales limitaciones de la convocatoria y las propuestas de mejora recogidas durante la investigación.

Tabla 5. Ficha técnica grupos de discusión

GRUPO FUNDAE	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha: febrero de 2021 • Modalidad: telemática (video conferencia) • Perfil: personal técnico de distintas áreas de Fundae implicadas con la convocatoria y la iniciativa • N° participantes: 8
GRUPO ENTIDADES BENEFICIARIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha: febrero de 2021 • Modalidad: telemática (video conferencia) • Perfil: representantes de principales entidades formadoras participantes en la convocatoria • N° participantes: 8
GRUPO COMISIONES PARITARIAS	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha: febrero de 2021 • Modalidad: telemática (video conferencia) • Perfil: representantes de Comisiones Paritarias • N° participantes: 6
GRUPO VALIDACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Fecha: abril de 2021 • Modalidad: telemática (video conferencia) • Perfil: técnicos Fundae, asociación representante de entidades beneficiarias, experta ámbito formativo y experta universitaria • N° participantes: 8

Fuente: Elaboración propia

3.2.3. Técnicas cuantitativas de recogida de datos

δ Encuesta a participantes

La encuesta al alumnado participante en las acciones formativas ejecutadas en esta convocatoria constituyó una de las principales técnicas de recogida de información para esta evaluación. Además de medir el ajuste de los contenidos impartidos a los puestos de trabajo de los participantes y su satisfacción con la formación recibida desde el punto de vista laboral y de utilidad práctica, ha permitido indagar sobre el impacto de la formación en su cualificación y competencias y trayectoria profesional: promociones, empleabilidad, mejora en el desempeño y cualquier aspecto que haya supuesto una mejora en su posición laboral.

Para la evaluación se realizaron **1.170 encuestas a participantes**, con un **error muestral global del 2,92%** y un nivel de confianza del 95%.

Tabla 6. Encuesta a participantes. Distribución de la muestra.

POR MODALIDAD DE IMPARTICIÓN Y TIPO DE PLAN	PARTICIPANTES FORMADOS	POR TIPO DE ACCIÓN	
		Participantes formados especialidad	Participantes formados certificado
Presencial y mixta	271	53	218
Teleformación	899	724	175
Planes intersectoriales	289	224	65
Planes sectoriales	881	553	328
Total encuestas	1.170	777	393

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7. Encuesta a participantes. Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	
Recogida de datos	Encuesta telefónica (CATI) con apoyo mediante encuesta online (CAWI), con saltos, filtros y categorías de respuesta automatizadas.
Ámbito territorial	Nacional.
Informante válido	Alumnado participante en la formación de la convocatoria 2016.
Muestreo	Aleatorio polietápico con afijación proporcional por modalidad de formación (presencial y mixta/teleformación) ⁸ y establecimiento de cuotas por tipo de acción formativa y tipo de plan (sectorial/intersectorial)
Muestra	1.170 encuestas.
Margen de error	Global del $\pm 2,92\%$ para un nivel de confianza del 95%, estimando la hipótesis más desfavorable de variabilidad muestral: $p=q=0,5$.

Fuente: Elaboración propia

Tras la encuesta, se procedió a la ponderación de los resultados teniendo en cuenta el peso proporcional de cada estrato.

Estas encuestas fueron realizadas entre el 12 de febrero y el 3 de marzo de 2021.

δ Encuesta a entidades beneficiarias

La encuesta a entidades beneficiarias ha sido otra de las técnicas esenciales de recogida de información para el estudio, tanto para la evaluación de la convocatoria como para la detección de debilidades y carencias que permitan mejorar las convocatorias posteriores.

Se ha obtenido información sobre la evaluación de la convocatoria desde el punto de vista de la gestión y planificación de las acciones formativas (requisitos establecidos en la solicitud y durante la ejecución, eficiencia de los procedimientos de captación de alumnado, modalidades de formación, duración de los cursos; plazos marcados,

⁸ Como la modalidad mixta carece de relevancia en la convocatoria y al objeto de evitar distorsiones en el diseño de la muestra, se acuerda entre Fundae e IDEARA INVESTIGACIÓN evaluar la modalidad mixta de forma conjunta con la presencial.

justificaciones documentales posteriores), la eficiencia económica/costes, limitaciones durante la ejecución, comunicación con Fundae, etc. y se han recogido propuestas de mejora para las dificultades o desajustes encontrados.

Para la evaluación se realizaron **191 encuestas a entidades beneficiarias**, con un **error muestral global** del **5%** y un nivel de confianza del **95%**.

Tabla 8. Encuesta a entidades beneficiarias. Ficha técnica

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	
Recogida de datos	Encuesta telefónica (CATI) con apoyo mediante encuesta online (CAWI), con saltos, filtros y categorías de respuesta automatizadas.
Ámbito territorial	Nacional.
Informante válido	Representantes de las entidades beneficiarias de planes formativos suscritos, aprobados y ejecutados en la convocatoria 2016.
Muestreo	Aleatorio simple.
Muestra	191 encuestas.
Margen de error	Global del $\pm 5\%$ para un nivel de confianza del 95% , estimando la hipótesis más desfavorable de variabilidad muestral: $p=q=0,5$.

Fuente: Elaboración propia

Estas encuestas fueron realizadas entre el **22 de febrero** y el **15 de marzo de 2021**.

δ Explotación estadística de las bases de datos de la convocatoria estatal 2016

Se ha realizado una explotación estadística de las bases de datos de la convocatoria estatal 2016 facilitadas por la Fundae para obtener algunos de los datos e indicadores recogidos en este documento. Para ello se ha utilizado el programa Power BI. Esta es una herramienta de análisis dirigido a la inteligencia empresarial basado en la nube, que permite unir diferentes fuentes de datos o resultados, modelizar y analizar datos para después presentarlos a través de paneles e informes. Permite consultar los datos de una manera muy fácil e intuitiva a través de varios filtros definidos previamente para unir los distintos datos procedentes de las bases de datos de origen.

3.3. ANÁLISIS Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Para el análisis de la información extraída a través de las distintas técnicas de recogida de información se han tenido en cuenta las dimensiones y objetivos de la evaluación, así como los indicadores recogidos en la Matriz de Evaluación presentada en los anexos de este documento.

En el caso de las técnicas cualitativas, se ha procedido a su análisis con un enfoque narrativo e interpretativo extrayendo los contenidos que respondiesen a los objetivos de la investigación y la información fue integrada en los resultados de la evaluación como conclusiones del conjunto de informantes.

Para el análisis de la información recogida a través de las encuestas se ha realizado la explotación y análisis estadístico de los datos mediante métodos descriptivos con el cálculo de frecuencias absolutas, relativas y acumuladas y análisis bivariable con cruces de datos.

El análisis de resultados se ha realizado para el total de la convocatoria y desagregado por las variables que permitiesen dar cumplimiento a los objetivos del estudio: por tipo de plan, acción y modalidad de impartición y para los colectivos prioritarios: mujer, participantes no cualificados o de baja cualificación⁹ y con discapacidad. También se ha desagregado para los casos concretos de los participantes en la formación vinculada a los certificados de atención a la dependencia y tratamiento con biocidas.

⁹ Para esta evaluación, a la hora de hacer mención a los colectivos prioritarios, se utilizará el término participante no cualificado o de baja cualificación indistintamente, al considerarse a los trabajadores con categoría profesional de "no cualificado" o en su defecto, con nivel de estudios de baja cualificación (sin estudio, sin carné profesional, sin certificado de profesionalidad de nivel 2 o 3, ni formación profesional o titulación universitaria).

4. LIMITACIONES ENCONTRADAS EN LA INVESTIGACIÓN

Durante los trabajos realizados para la evaluación de la Convocatoria Estatal 2016 de planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas han aparecido algunas limitaciones que han condicionado los resultados alcanzados, así como las valoraciones e interpretaciones obtenidas.

A continuación, se exponen las principales limitaciones encontradas:

- ✓ **Período transcurrido desde la ejecución de los planes formativos y la realización de la actual evaluación.** Se trata de uno de los principales inconvenientes encontrados en este estudio. En el momento de realizar esta evaluación han transcurrido varios años desde la publicación de la convocatoria. Ésta se ha desarrollado durante cuatro años: de 2017 a 2020 y, por ejemplo, para los planes formativos realizados en las primeras anualidades han pasado ya más de dos años, lo que ha supuesto un gran contratiempo en los trabajos de recogida de información.

Por un lado, ha repercutido en el desarrollo del trabajo de campo (encuestas, entrevistas y focus group). En el momento de contactar con las entidades beneficiarias para su participación en el estudio, algunas habían cerrado definitivamente y en otras entidades, el personal que había participado en la gestión de las solicitudes o en la ejecución de la formación ya no formaba parte del centro o entidad formativa, con lo que no se podía realizar una valoración correcta de la convocatoria.

A esto hay que añadir que este período transcurrido puede haber condicionado las valoraciones o perspectivas de los informantes, al tener que recordar su experiencia de años atrás (durante este período pueden haber participado en otras convocatorias de ejecución de formación).

Finalmente, otro condicionante vinculado a este período transcurrido, es que muchas de las dificultades o limitaciones identificadas por los agentes involucrados en la gestión y desarrollo de esta convocatoria ya han sido solventadas en convocatorias posteriores. Esto ha requerido realizar un análisis

complementario posterior de la convocatoria 2018 de la formación de oferta, con el fin de presentar en este informe de evaluación, propuestas de mejora para futuras convocatorias que todavía no se han aplicado.

- ✓ **Dificultades en la encuesta a entidades beneficiarias.** En la realización de la encuesta a entidades beneficiarias se desconoce el número real de entidades que finalmente ejecutaron formación en esta convocatoria y en el momento de realización de la evaluación, la Fundae no tenía disponibles estos datos para identificar a estas entidades claramente (se contaba con los compromisos de ejecución, pero no de la información sobre las entidades que finalmente ejecutaron. En este período están todavía en marcha las tareas de liquidación final de los planes). Ello ha llevado a que el marco muestral tomado de referencia para la encuesta incluyera entidades que no eran informantes válidos, al no haber ejecutado ninguna acción formativa en esta convocatoria de referencia, haciendo necesaria una contactación exhaustiva con las entidades para su depuración, lo que ha complicado el desarrollo de estos trabajos.

A esto hay que añadir lo comentado anteriormente sobre el tiempo transcurrido desde la ejecución de la convocatoria y la actual evaluación y las limitaciones que ha supuesto, así como la existencia de entidades beneficiarias que pertenecían al mismo grupo empresarial. En algunos de estos casos es la misma persona a la que se deriva para poder valorar la convocatoria en nombre de todas las entidades del grupo y en esta situación, este informante sólo estaba predispuesto a cumplimentar un único cuestionario.

- ✓ **Dificultades en la concertación del grupo de Comisiones Paritarias.** Para la evaluación se realizó la invitación a varias Comisiones Paritarias Sectoriales e Intersectoriales, con el fin de tener su opinión y valoración de la convocatoria y una perspectiva multisectorial. Sin embargo, la participación fue menor de la esperada y finalmente, a la celebración del grupo de Comisiones Paritarias sólo asistieron seis de los diez participantes convocados, no pudiendo disponer, por lo tanto, de la visión multisectorial deseada.

- ✓ **No disponer de datos finales de la liquidación de los expedientes para evaluar la eficiencia económica real de la convocatoria.** Para evaluar la eficiencia económica de la convocatoria se han considerado los datos disponibles de financiación suscrita y reformulada, así como del cálculo del coste participante y coste hora participante previstos, generando cierto sesgo en las conclusiones sobre la eficiencia, al no poder disponer de datos de la financiación finalmente ejecutada o liquidada en los planes formativos desarrollados (como se ha comentado anteriormente, en el momento de realizar esta evaluación la fase de liquidación estaba todavía en curso). Esto hubiera permitido realizar un estudio más profundo del grado de cumplimiento financiero de la convocatoria, al comparar el presupuesto finalmente ejecutado con el asignado.

MÓDULO II. RESULTADOS
OBTENIDOS DE LA
EVALUACIÓN EN RELACIÓN A
CADA UNO DE LOS OBJETIVOS

5. EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA DE LA CONVOCATORIA

En este epígrafe se recoge cuál ha sido el alcance de la convocatoria estatal 2016 de los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas, tomando como referencia las principales características de la oferta formativa (planes de formación, acciones formativas, entidades beneficiaras y participantes formados), la distribución de fondos y en qué medida la convocatoria ha sido más o menos eficiente con respecto a otras convocatorias.

5.1. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA FORMATIVA

5.1.1. Planes formativos

En la convocatoria 2016 se registraron **680 solicitudes de planes formativos**, de los que fueron aprobados alrededor de la mitad, el 55,6% (378 planes), al obtener resolución de aprobación por parte del Director General del SEPE.

La perspectiva general es que se trató de una convocatoria compleja a nivel documental para todas las partes.

Por parte de las entidades solicitantes se tuvo que presentar mucha documentación para el cumplimiento de los requisitos, sobre el contenido de la propuesta y en relación a los criterios de valoración técnica de los planes presentados, sobre todo en el caso de aquellos que incluían acciones vinculadas a los certificados de profesionalidad.

Este volumen de solicitudes generó una importante cantidad de documentación que revisar por parte del personal técnico de la Fundae para comprobar el cumplimiento de los requisitos solicitados en convocatoria y realizar la correspondiente valoración técnica de las solicitudes para aprobar los planes. A esto se sumó la revisión de un elevado número de plataformas e-learning de las solicitudes que incluían acciones en modalidad de teleformación (cerca de la mitad de los cursos solicitados en esta convocatoria fueron bajo esta modalidad de impartición). En los criterios de valoración técnica de los planes formativos presentados se valoraba la capacidad del solicitante para formar a

trabajadores del mayor ámbito territorial. La teleformación permitía esa flexibilidad y un mayor alcance territorial de los destinatarios.

Toda esta cantidad de documentación a revisar provocó que los plazos de tramitación y aprobación de solicitudes se fuesen alargando en el tiempo, a lo que se sumó los plazos de reformulación de los planes de los expedientes aprobados o las reformulaciones derivadas de las renunciaciones, retrasando así los inicios de la ejecución.

Del total de planes solicitados, finalmente se suscribieron con éxito el 38,8% (264 planes suscritos¹⁰), frente al 61,1% registrado en la convocatoria anterior, de 2014 (ver gráfica 8). La mayor tasa de éxito de aprobación corresponde a los planes de economía social (43,8%) y los sectoriales (40,3%).

Tabla 9. Planes solicitados y suscritos y tasas de éxito de aprobación y renuncia. Convocatoria 2016

Tipo de plan formativo	Planes solicitados	Planes aprobados	Planes suscritos ¹	Tasa de éxito de aprobación (suscritos/solicitados)	Tasa de renuncia (renunciados/aprobados)
Plan de Economía Social	16	9	7	43,8%	22,2%
Plan Trabajadores Autónomos	28	10	9	32,1%	10,0%
Plan Intersectorial General	56	18	14	25,0%	5,6%
Plan Sectorial	580	341	234	40,3%	31,4%
Total convocatoria 2016	680	378	264	38,8%	30,2%

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Gráfica 7. Planes solicitados por fase de resolución. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

¹⁰ N° de expedientes correspondientes a la primera reformulación que presentan las entidades beneficiarias de expedientes aprobados, excluidos aquellos que han renunciado tras la aprobación (114 planes).

Gráfica 8. Evolución de planes solicitados y suscritos y tasa de éxito de aprobación.



Fuente: Elaboración propia a partir de principales indicadores de la formación de oferta 2012-2014 y la base de datos convocatoria 2016 de la Fundae (a 26/11/2020)

Se renunció al 30,2% de los planes aprobados (114 planes), como se refleja en la tabla 9, registrándose una mayor tasa de renuncia en los planes sectoriales (31,4%) y en los de economía social (22,2%) frente al resto de planes. Fue una convocatoria muy competitiva, en la que muchas entidades presentaron propuestas muy arriesgadas y difíciles de cumplir con el objetivo de obtener la máxima puntuación en la valoración técnica o a través de agrupaciones de entidades, que llegado el momento de suscribir finalmente los planes renunciaron a ellos por las dificultades que vieron de acometer las propuestas presentadas o no llegar a buen término o acuerdo con las entidades de la agrupación.

En cuanto a los planes formativos ejecutados, se impartió el 82,2% de los suscritos (217 planes ejecutados), perteneciendo el 89,4% a planes sectoriales y el resto distribuidos entre planes intersectoriales generales y los dirigidos a personas trabajadoras autónomas y de economía social (ver gráfica 9).

Tabla 10. Planes ejecutados y tasas de éxito en la ejecución. Convocatoria 2016

Tipo de plan formativo	Planes ejecutados	Tasa de éxito en la ejecución (ejecutados/suscritos)
Plan de Economía Social	4	57,1%
Plan Trabajadores Autónomos	6	66,7%
Plan Intersectorial General	13	92,9%
Plan Sectorial	194	82,9%
Total convocatoria 2016	217	82,2%

Fuente: Bases de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Gráfica 9. Distribución de planes suscritos y ejecutados por tipo de plan. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Los principales motivos manifestados por las entidades beneficiarias que les llevaron a la renuncia de la ejecución de algún plan han sido las dificultades que encontraron para captar participantes que cumplieren con los requisitos exigidos (41,7%); por irregularidades o falta de acuerdo o compromiso por parte de alguna entidad de la agrupación (13,9%); la falta de viabilidad del plan (11,1%) o la falta de garantías para cumplir con la valoración técnica, por compromisos imposibles de cumplir (9,7%).

Gráfica 10. Motivos de la renuncia de las entidades beneficiarias a la ejecución de algún plan formativo. Convocatoria 2016



Fuente: Resultados encuesta a entidades beneficiarias (respuesta múltiple)

5.1.2. Acciones formativas

De las 18.712 acciones formativas solicitadas en esta convocatoria, fueron aprobados un total de 9.180 cursos, lo que supone una tasa de aprobación del 49,1%. De ellas, finalmente se suscribieron 6.755, el 73,6% (acciones suscritas sobre aprobadas), una proporción algo inferior a la convocatoria anterior, pero por encima de las convocatorias de 2012 y 2013.

Tabla 11. Acciones formativas por el estado de la acción. Convocatoria 2016

Acciones formativas solicitadas	Acciones formativas admitidas	Acciones formativas aprobadas	Acciones formativas suscritas	Acciones formativas realizadas	Grupos formativos realizados
18.712	13.021	9.180	6.755	3.099	16.679

Fuente: Base de datos de la FUNDAE (a 26/11/2020)

Gráfica 11. Evolución de acciones formativas por el estado de la acción y tasa de suscripción.
Convocatorias 2012-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe de evaluación convocatorias 2012-2014 y la base de datos convocatoria 2016 de la Fundae (a 26/11/2020)

Se realizó el 45,9% de los cursos suscritos (**3.099 acciones formativas ejecutadas, 16.679 grupos formativos**), cuando en convocatorias anteriores la tasa de realización fue mucho mayor, entre el 70-83%. Esta menor tasa de realización se debe, como ya se analizó en los planes formativos, a las renunciaciones que presentaron algunas entidades beneficiarias al ver las dificultades o imposibilidades de ejecutar las acciones formativas por haberse presentado con propuestas muy arriesgadas y difíciles de cumplir o por las dificultades encontradas para captar participantes que cumplieren con los requisitos exigidos.

Otro importante volumen de renunciaciones se derivó de la rigidez de las agrupaciones y la responsabilidad solidaria asociada a las mismas, que provocaron un círculo vicioso de renunciaciones entre las entidades de la agrupación (riesgo de tipo disuasorio). Si alguna entidad de la agrupación renunciaba a un plan o fallaba en la ejecución, la responsabilidad y penalización repercutía en el resto de las entidades y también el

sistema de anticipos se veía afectado, por lo que ante esta situación algunas entidades decidieron renunciar a la ejecución antes de arriesgar.

Por tipo de acción, el 84,2% de las acciones ejecutadas fueron de especialidades formativas y el 15,8% restante cursos vinculados a certificados de profesionalidad.

Tabla 12. Acciones formativas suscritas y realizadas por tipo de acción. Convocatoria 2016

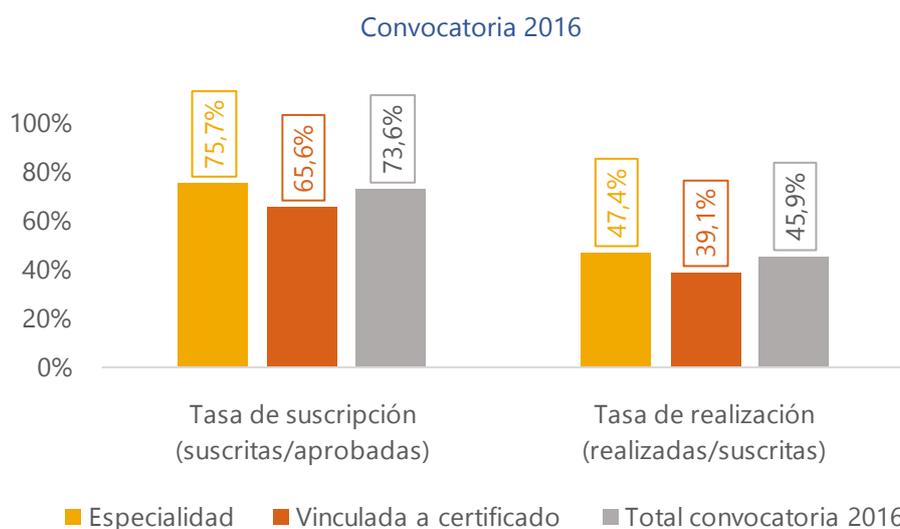
Tipo de acción	Acciones formativas suscritas	Acciones formativas realizadas	% acciones formativas suscritas	% acciones formativas realizadas	Grupos formativos realizados
Especialidad	5.508	2.611	81,5%	84,2%	15.402
Vinculada a certificado de profesionalidad	1.247	488	18,5%	15,8%	1.277
Total convocatoria 2016	6.755	3.099	100,0%	100,0%	16.679

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

La tasa de realización¹¹ en las primeras (ver gráfica 12) es del 47,4% (2.611 acciones formativas ejecutadas en especialidades formativas) y del 39,1% para los cursos vinculados a certificados de profesionalidad (488 acciones), entre los que se encuentran 150 cursos dirigidos a la acreditación de profesiones o actividades reguladas establecidas como prioritarias en la convocatoria (los certificados de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas dependientes y los de tratamientos con biocidas), representando el 30,7% del total de certificados de profesionalidad impartidos. En el caso de los certificados de tratamiento con biocidas sólo se ha impartido en esta convocatoria una acción formativa, concretamente en el certificado de profesionalidad de servicios de control de organismos nocivos.

¹¹Acciones realizadas/acciones suscritas.

Gráfica 12. Tasa de suscripción y realización de las acciones formativas por tipo de acción.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

El 74,4% de las acciones formativas realizadas estaban englobadas dentro de planes sectoriales (2.306 cursos), el 17,5% en planes intersectoriales generales y el resto en planes de trabajadores autónomos y economía social (6,4% y 1,7% respectivamente).

Gráfica 13. Acciones formativas realizadas por tipo de plan. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Atendiendo a la modalidad de impartición, el 66,9% de los cursos se impartieron mediante teleformación, 2.072 cursos (el 95,4% de estos se correspondían con especialidades formativas), lo que supone una tasa de realización del 56,4% (ver gráfica 14), frente al 33,3% de los de modalidad presencial y el 34,3% en la mixta.

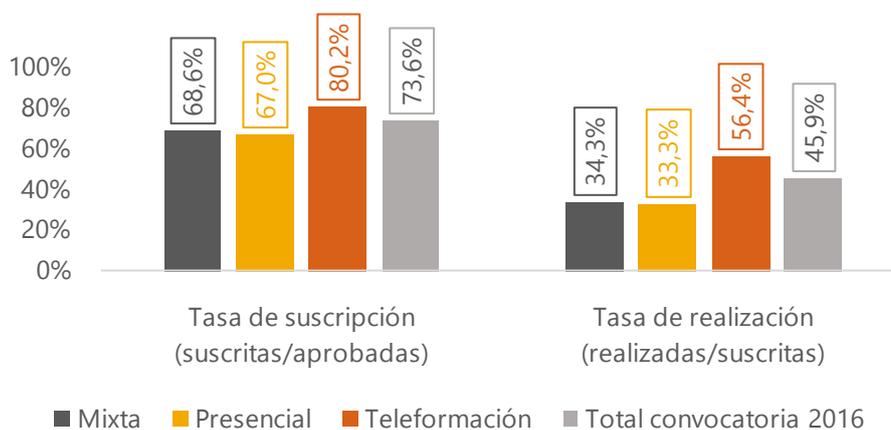
Los cursos online concentraron el 87,9% de los grupos formativos ejecutados.

Tabla 13. Acciones formativas suscritas y realizadas por modalidad de impartición. Convocatoria 2016

Tipo de modalidad de impartición	Acciones formativas suscritas	Acciones formativas realizadas	% acciones formativas suscritas	% acciones formativas realizadas	Grupos formativos realizados
Mixta	35	12	0,5%	0,4%	42
Presencial	3.049	1.015	45,1%	32,8%	1.980
Teleformación	3.671	2.072	54,3%	66,9%	14.657
Total convocatoria 2016	6.755	3.099	100,0%	100,0%	16.679

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Gráfica 14. Tasa de suscripción y realización de las acciones formativas por modalidad de impartición. Convocatoria 2016



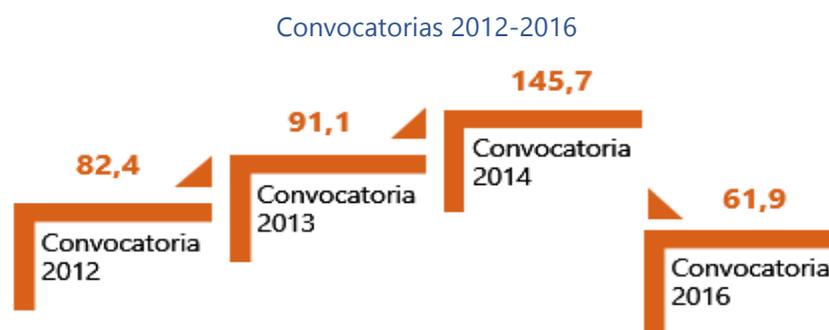
Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (actualizada a 26/11/2020)

La media de grupos formativos realizados más alta corresponde a los cursos de especialidades formativas (6 grupos por curso) y a los de modalidad de impartición mediante teleformación (7 grupos por curso).

δ Duración media de las acciones formativas

La formación impartida ha supuesto **14.742.792 horas**, de las cuales el 76,3% corresponden a planes sectoriales. La **duración media** es de **61,9 horas** de formación por participante, una cifra inferior a las convocatorias anteriores.

Gráfica 15. Duración media (horas de formación por participante) de las acciones formativas.

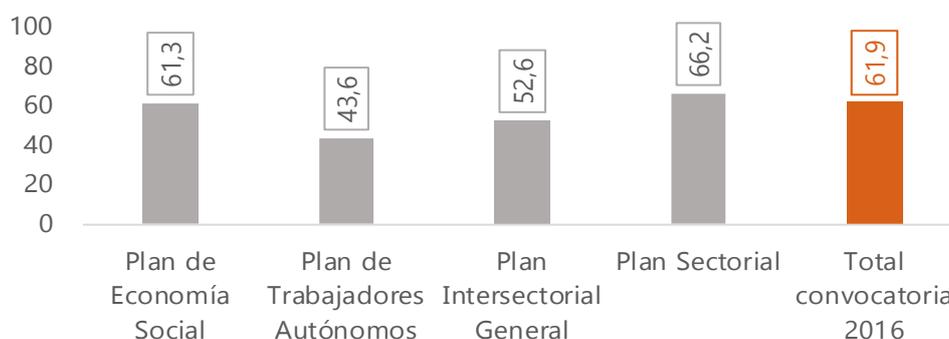


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe de evaluación convocatorias 2012-2014 y la base de datos convocatoria 2016 de la Fundae (a 26/11/2020)

Esta menor duración de las acciones formativas respecto a años anteriores puede estar condicionada por la mayor presencia de la teleformación en esta convocatoria (representó el 66,9% de los cursos ejecutados, cuando en las convocatorias anteriores fue alrededor del 40% y la presencial alrededor de la mitad de los cursos). La duración media por modalidad de impartición es mayor en las acciones formativas de modalidad presencial (105 horas), frente a las otras modalidades (mixta, 31,9 horas y teleformación, 56,4 horas).

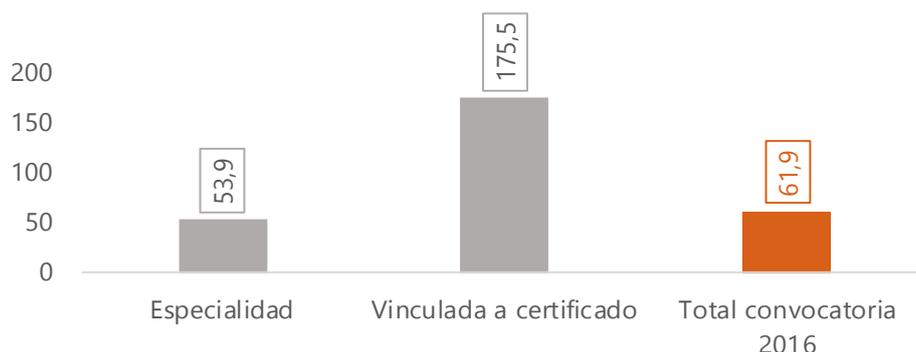
Por tipo de acción, la duración media en los cursos vinculados a los certificados de profesionalidad se sitúa en las 175,5 horas participante frente a las 53,9 horas en las especialidades formativas. Esto ha condicionado que la duración media sea mayor en los planes sectoriales y menor en el de trabajadores autónomos, pues el 85,7% de los certificados de profesionalidad se engloban en planes sectoriales frente a un 0,6% que pertenecen a los planes de trabajadores autónomos).

Gráfica 16. Media de horas de formación por participante por tipo de plan. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Gráfica 17. Media de horas de formación por participante por tipo de acción. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

δ Contenidos formativos impartidos

La oferta formativa que constituyó la convocatoria 2016 se concentró principalmente en las familias profesionales de Administración y gestión; Comercio y marketing; Servicios socioculturales y a la comunidad e Informática y comunicaciones, al aglutinar en total entre el 62-70% de las acciones formativas suscritas y realizadas y de los participantes formados.

Tabla 14. Acciones formativas suscritas y realizadas por familia profesional. Convocatoria 2016

Familia profesional	% acciones formativas suscritas	% acciones formativas realizadas	% participantes formados
Administración y gestión	25,2%	20,4%	21,1%
Comercio y marketing	20,2%	18,3%	17,4%
Servicios socioculturales y a la comunidad	12,5%	14,7%	14,1%
Informática y comunicaciones	11,1%	10,8%	10,2%
% sobre total convocatoria 2016	68,9%	64,2%	62,9%

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

5.1.3. Entidades beneficiarias

Al ser esta convocatoria la primera tras la aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, en donde se pasa a un modelo de concurrencia competitiva por sectores abierta a las entidades, o centros de formación, acreditadas y/o inscritas en el correspondiente Registro de centros y entidades de formación (las organizaciones empresariales y sindicales representativas de cada sector se podían presentar

únicamente si estaban acreditadas como centros de formación), se generó una avalancha de solicitudes de entidades que se presentaron en esta convocatoria. Muchas de ellas se presentaron mediante agrupaciones de entidades, con el fin de cumplir los requisitos o poder obtener una mayor valoración técnica.

Se presentaron en total 234 entidades solicitantes¹², que representaban a 887 entidades beneficiarias. Se entiende por entidad beneficiaria la solicitante, así como en su caso, cada una de las entidades miembro de la agrupación solicitante que se ha comprometido a ejecutar la totalidad o parte de las actividades que fundamentan la concesión de la subvención.

Tras la valoración de las propuestas, finalmente se pasó a 102 entidades solicitantes con planes suscritos y 477 entidades beneficiarias.

Tabla 15. Entidades solicitantes y beneficiarias. Convocatoria 2016

Entidades solicitantes presentadas	Entidades solicitantes con planes suscritos	Entidades beneficiarias presentadas	Entidades beneficiarias con planes suscritos
234	102	887	477

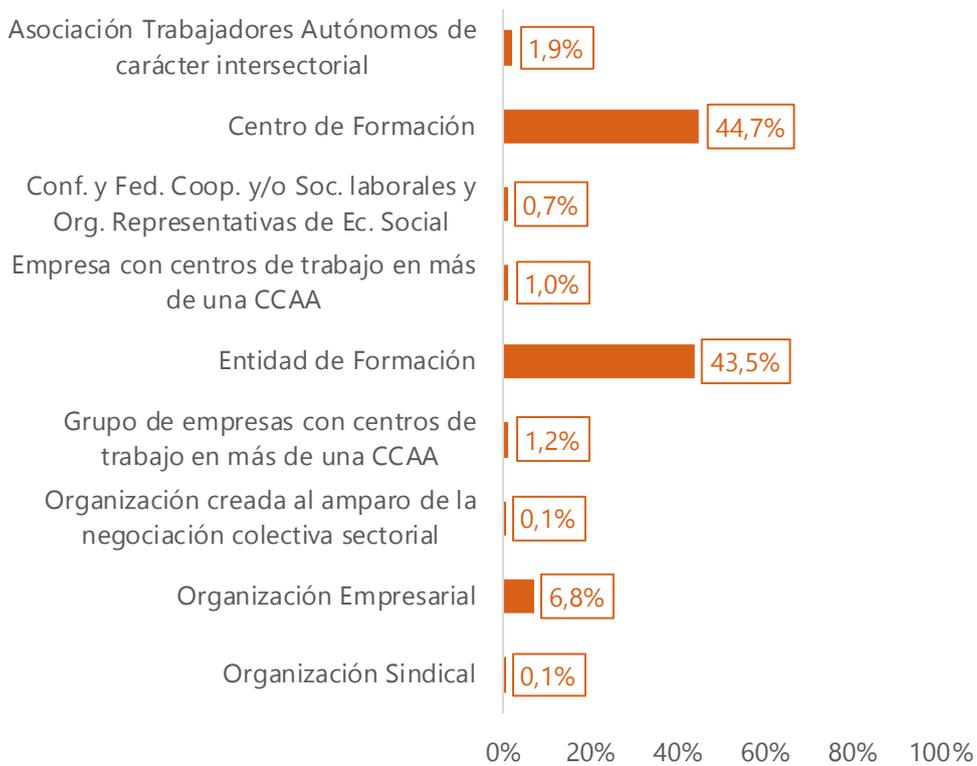
Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

En esta convocatoria solicitaron planes de formación 91 entidades en forma de agrupaciones, y el 97,9% de las entidades beneficiarias participaron en planes suscritos a través de alguna de estas agrupaciones.

Como se observa en la gráfica 18, el 88,2% de las entidades beneficiarias eran centros o entidades de formación, repartiéndose el resto entre asociaciones u organizaciones empresariales, profesionales o sindicales y empresas o grupos de empresas.

¹²Requisitos para ser solicitante: haber desarrollado con regularidad funciones de ejecución o, al menos, de programación y coordinación de actividades formativas durante los 12 meses previos a la publicación de la convocatoria, debiendo acreditar que durante ese período habían mantenido una plantilla media de al menos dos trabajadores.

Gráfica 18. Entidades beneficiarias por tipología de entidad. Convocatoria 2016

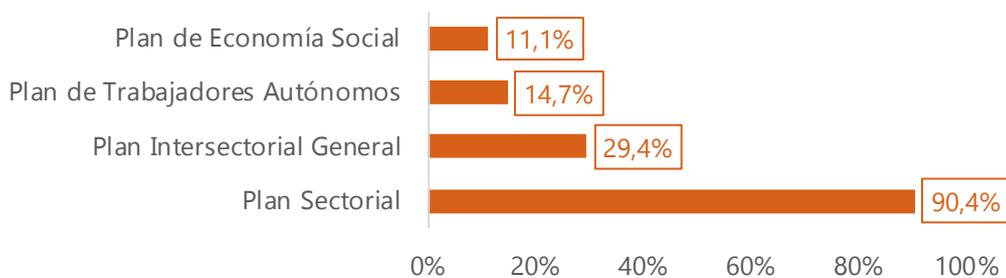


Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la FUNDAE (a 26/11/2020)

Considerando que una entidad puede ser beneficiaria de varios planes formativos registrados en distinta tipología de plan formativo (intersectorial, sectorial, etc.) o sector, como se observa en la siguiente gráfica, un 90,4% de las entidades beneficiarias suscribieron algún plan de tipo sectorial, un 29,4% planes intersectoriales generales, un 14,7% planes intersectoriales de economía social y un 11,1% de trabajadores autónomos.

Gráfica 19. Entidades beneficiarias con planes suscritos por tipo de plan (multisuscripción).

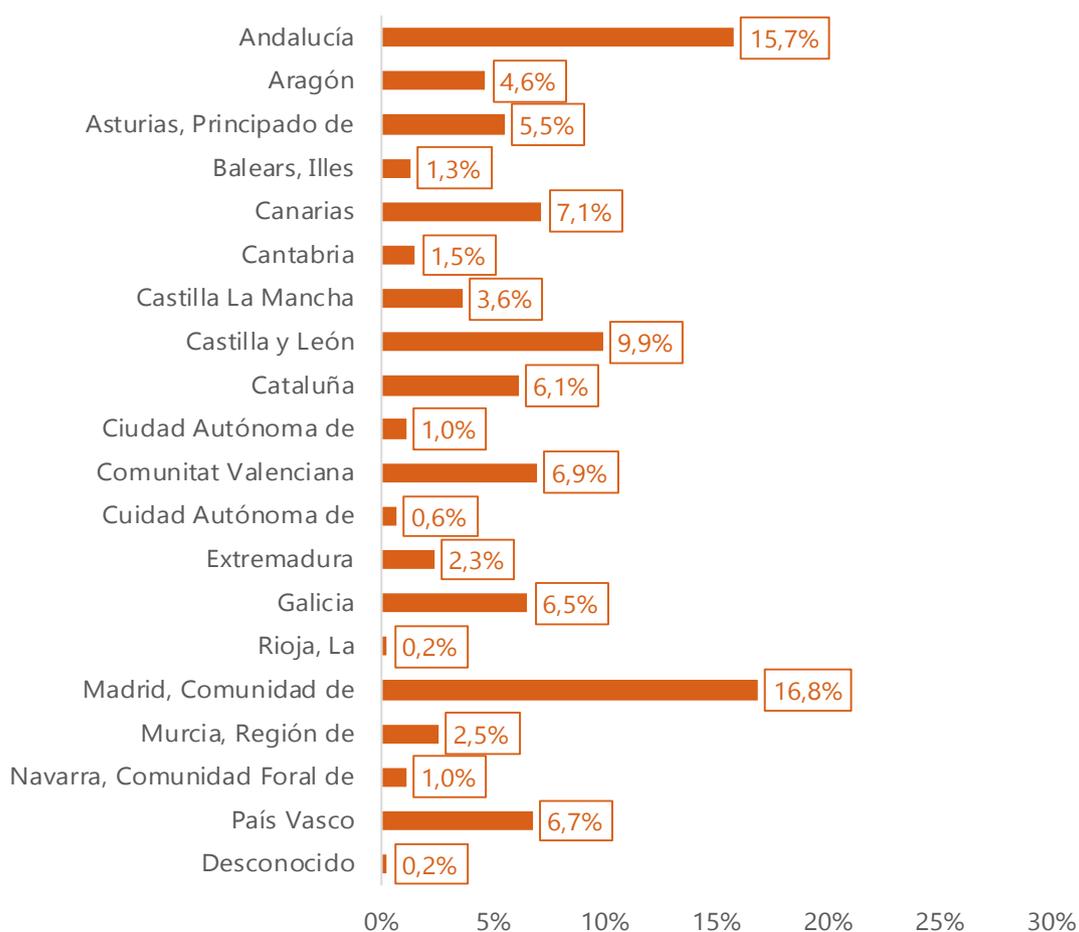
Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Atendiendo a la distribución territorial de las entidades beneficiarias con planes suscritos, la mayor presencia fue de entidades que tenían su sede localizada en la Comunidad de Madrid (16,8%) y Andalucía (15,7%).

Gráfica 20. Distribución territorial de las entidades beneficiarias con planes suscritos por Comunidad Autónoma. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

5.1.4. Participantes en los planes de formación: perfil sociolaboral y tasas de éxito y abandono

Del número total de participantes previstos por las entidades beneficiarias en las solicitudes presentadas (1.661.007), finalmente participaron en la formación **238.262 participantes** (certificados por la entidad beneficiaria como que han participado en la formación). De estos, el 90,6% fueron certificados finalmente por la Fundae.

Tabla 16. Participantes y tasas de aprobación y formación. Convocatoria 2016

Participantes solicitados	Participantes suscritos	Participantes reformulados	Participantes formados	Participantes certificados Fundae	Tasa de aprobación (suscritos/solicitados)	Tasa de formación (formados/suscritos)
1.661.007	561.038	472.791	238.262	215.761	33,8%	42,5%

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Como se recoge en la anterior tabla, en la convocatoria 2016 la **tasa de aprobación** (participante suscrito sobre comunicado en solicitud) se situó en el **33,8%** y la **tasa de formación** (participante formado sobre suscrito) en el **42,5%**. Cabe destacar el acusado descenso (en algo más de la mitad) de la tasa de formación respecto a convocatorias anteriores, vinculado a que solamente fueron ejecutadas el 45,9% de las acciones formativas.

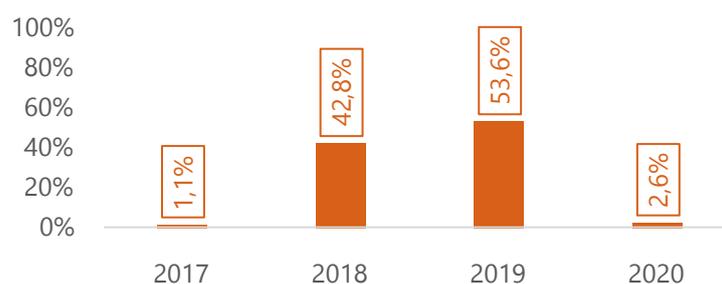
Gráfica 21. Evolución de participantes suscritos y formados y tasa de formación. Convocatorias 2012-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de principales indicadores de la formación de oferta 2012-2014 y la base de datos convocatoria 2016 de la Fundae (a 26/11/2020)

El mayor volumen de participantes formados se concentra en los años 2018 y 2019 de ejecución de la convocatoria, con el 42,8% y 53,6% de los participantes formados.

Gráfica 22. Participantes formados a lo largo de cada año de ejecución. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

El 71,3% de los participantes (tres de cada cuatro) han participado en acciones formativas de planes sectoriales y el 21,8% en planes intersectoriales generales. Por tipo de acción, solamente el 6,6% realizó formación vinculada a certificados de profesionalidad (15.704 participantes), frente al resto que realizó alguna especialidad formativa (222.558).

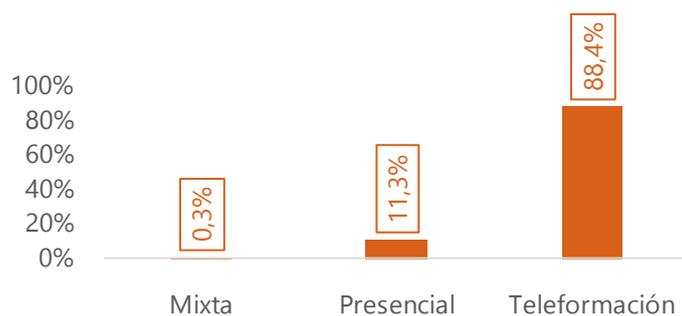
Tabla 17. Participantes formados por tipo de plan y acción. Convocatoria 2016

Tipo de plan	Participantes formados	% participantes formados	Participantes por tipo de acción	
			Especialidad formativa	Vinculada a certificado de profesionalidad
Plan de Economía Social	2.859	1,2%	2.580	279
Plan de Trabajadores Autónomos	13.415	5,6%	13.379	36
Plan Intersectorial General	52.004	21,8%	50.404	1.600
Plan Sectorial	169.984	71,3%	156.195	13.789
Total convocatoria 2016	238.262	100,00%	222.558	15.704

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

De los participantes formados, el 88,4% han realizado cursos de teleformación (210.619 participantes), como se recoge en la siguiente gráfica.

Gráfica 23. Participantes formados por modalidad de impartición. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

δ Perfil sociolaboral de los participantes formados

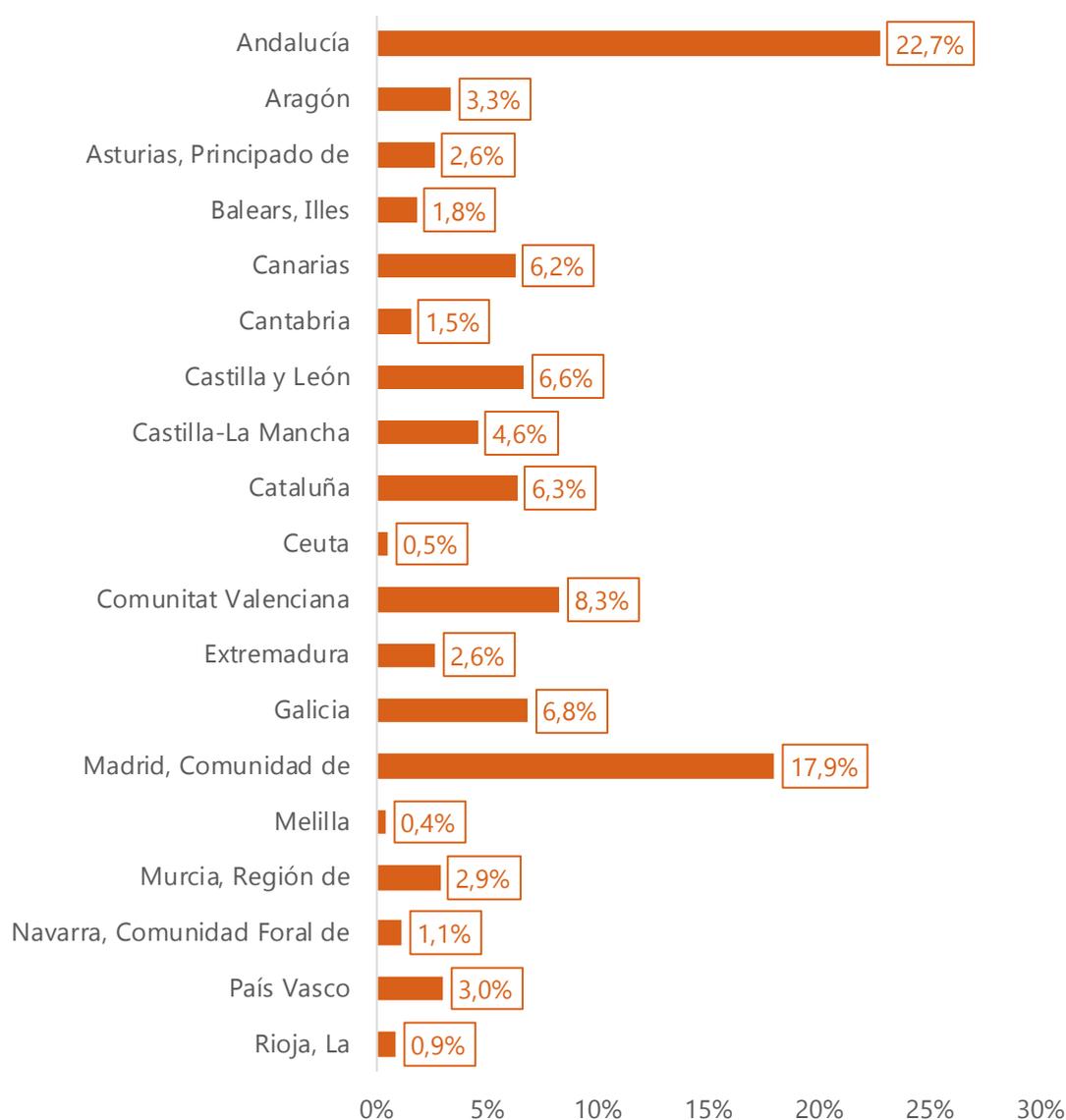
El 74,1% de los participantes formados eran trabajadores ocupados, frente el 25,9% de desempleados (el límite máximo establecido en la convocatoria para la participación de trabajadores desempleados se estableció en el 30%). El mayor número de participantes desempleados estaba localizado en los planes formativos de economía social (29,3%), mientras que en los planes intersectoriales generales existió una menor participación (23,8%).

Analizando el tipo de afiliación a la Seguridad Social de los participantes formados ocupados, algo más de la mitad estaban acogidos al Régimen General (54,2%) y un 25,1% al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

El 63,2% de la participación ha correspondido a mujeres (dos de cada tres participantes formados) y la mayor concentración de participantes se localizó en el grupo de 30 a 44 años (45,9%), seguido del grupo de 45 a 55 años (26,9%). El 20,6% eran menores de 30 años, mientras que sólo el 6,6% tenían 55 o más años.

Atendiendo a la distribución territorial de los participantes (ver gráfica 24), Andalucía y la Comunidad de Madrid son las que han aglutinado mayor número, con el 22,7% y 17,9% de los participantes formados en esta convocatoria. Dos de cada cinco participantes se localizaban en estos territorios (coincidiendo con la principal localización geográfica de las entidades beneficiarias con planes suscritos), siguiendo la misma proporción que convocatorias anteriores.

Gráfica 24. Distribución de los participantes formados por Comunidad Autónoma. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

El 47,9% de los participantes formados contaban con estudios terciarios (estudios universitarios o de ciclo superior o FP II), un 28,5% con estudios secundarios (bachiller o de ciclo medio o FP I), un 22,9% primarios y un 0,8% otras titulaciones.

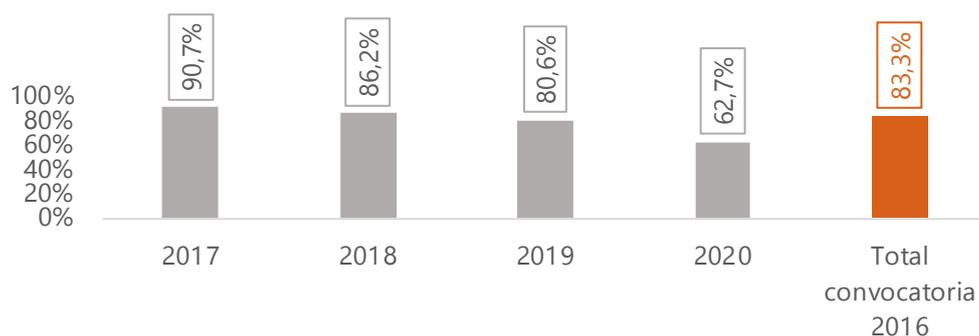
En relación a la categoría profesional, el 39,2% eran trabajadores no cualificados, el 22,2% cualificados y un 23,7% directivos, mandos intermedios o técnicos. Para el 14,8% restante no se puede determinar la categoría profesional concreta a la que pertenece entre trabajadores cualificados, directivos, mandos intermedios o técnicos (no se dispone del

dato de categoría profesional y por el nivel de estudios no se puede clasificar en alguno de estos epígrafes, sin embargo, se puede descartar que fueran trabajadores no cualificados).

δ Tasa de éxito de los participantes formados en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad

La tasa de éxito formativo en la convocatoria 2016 de los participantes formados en cursos vinculados a certificados de profesionalidad se sitúa en el **83,3%**, es decir, cuatro de cada cinco participantes obtuvieron una evaluación positiva en la formación. Esta tasa va descendiendo paulatinamente a lo largo de los ejercicios en los que se desarrolló la convocatoria, pasando de 90,7% en 2017 al 62,7% en 2020.

Gráfica 25. Tasa de éxito formativo de los participantes formados en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad por año de ejecución. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Esta tasa ha sido superior a la media para los participantes de certificados pertenecientes a planes intersectoriales generales, 88,4% y para aquellos participantes bajo la modalidad de teleformación, 85,4% (81,6% en la presencial).

También es superior para los participantes ocupados (87,1%) frente a los desempleados (77,3%) y entre las mujeres (85,5%) respecto a los hombres (79,0%). Por edad, la tasa de éxito formativo aumenta a medida que es mayor la edad del participante formado. Así, por ejemplo, mientras que los participantes de 45 o más años obtuvieron una tasa de éxito del 85,4%, en el caso de los menores de 30 años éste se situó en el 78,4%.

Por categoría profesional, mientras que en los participantes ocupados la tasa de éxito formativo se reduce a medida que su categoría laboral es mayor (76,7% en el caso de directivos frente al 89,5% para los participantes no cualificados), entre los participantes desempleados los resultados son distintos. La tasa de éxito no sigue un patrón asociado a la categoría profesional.

Analizando las familias profesionales en las que se clasificaron las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad, los participantes con mayor tasa de éxito formativo se localizan en la familia de Servicios socioculturales y a la comunidad (89,9%), Química (88,5%) y Energía y agua (87,3%). Las dos primeras familias englobaban los certificados de profesionalidad que se recogen como profesiones o actividades reguladas prioritarias en esta convocatoria. Si bien, mientras en las acciones formativas vinculadas al certificado de atención a personas dependientes se obtuvo una tasa de éxito del 90,5%, en el certificado de gestión de servicios para el control de organismos nocivos la tasa de éxito alcanzada se situó muy por debajo (43,8%).

En lado contrario tenemos la familia de Industrias alimentarias, con la menor tasa de éxito formativo (21,4%).

Por comunidad autónoma, son los participantes formados de La Rioja, Galicia y Cantabria los que consiguen mayor tasa de éxito (91,5%, 90,7% y 90,4% respectivamente), estando en el lado contrario los participantes de Canarias (72%), La Región de Murcia (73,8%) y País Vasco (78,8%).

6 Tasa de abandono de los participantes

La tasa de abandono (abandonos/participantes formados) en esta convocatoria se sitúa en el **13,2%** (31.412 participantes). Dicha tasa va creciendo ligeramente a lo largo de los años en los que se ejecutó la convocatoria hasta alcanzar el 17,1% en el año 2020, como se recoge en la gráfica 26.

Este porcentaje es más elevado dentro de los participantes de planes de trabajadores autónomos (18,5%); entre los hombres (13,4%), entre los menores de 25 años (15,5%) y entre los participantes con categoría profesional de directivo (15,4%). También es mayor entre los participantes sin titulación (15,7%) y entre aquellos que tienen estudios básicos,

como ESO/Graduado escolar o Bachiller (14,9% y 14% respectivamente) frente a los participantes con estudios universitarios, donde la tasa de abandono se sitúa alrededor del 11%.

Gráfica 26. Situación en la formación de los participantes formados. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Si ponemos el foco en la tasa de abandono de los participantes en cursos vinculados a certificados de profesionalidad, destaca sobre los demás el resultado de los certificados englobados en los planes de economía social (24,3%), frente a la tasa de abandono general de los certificados (9,7%).

En el caso de la modalidad de impartición, si bien se alcanza una tasa de abandono del 14% en la teleformación, en los cursos presenciales y mixtos el número de abandonos es mucho menor, 7,3% y 4,6% respectivamente.

Por familia profesional, la tasa de abandono mayor se observa en los participantes de cursos del ámbito Marítimo pesquero (45,2%), Artes gráficas (20,1%) e Imagen y sonido (19,2%).

Entre las comunidades autónomas con mayor tasa de abandono destacan Cataluña (17,8%), Islas Baleares (17,5%) y Melilla (17,4%). La tasa más baja se localiza en Andalucía.

5.2. DISTRIBUCIÓN DE FONDOS

Los planes de formación que se desarrollaron en esta convocatoria partían de una cuantía presupuestaria total o financiación máxima de 250 millones de euros, distribuyéndose el 80% entre los planes de formación sectoriales previstos en el artículo 10.1 de la convocatoria y un 13,6% en los planes intersectoriales/transversales (generales, de economía social y de trabajadores autónomos). El resto del presupuesto se asignó a las profesiones o actividades reguladas tipificadas en la convocatoria como áreas prioritarias (ver tabla 18). Según los agentes sociales la dotación económica que tuvo la formación en esta convocatoria fue equilibrada, se estableció una línea de financiación para la certificación de determinados sectores que así lo necesitaban.

La distribución de los fondos para los planes de formación sectoriales se realizó en función de la población ocupada de cada sector, tal y como se ha efectuado en convocatorias anteriores (se mantuvo de forma transitoria en esta convocatoria, al no haberse aprobado en ese momento el desarrollo reglamentario de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre).

Se estableció también un límite máximo de presupuesto para cada sector, así como también para los planes intersectoriales o transversales y cada solicitud no debía sobrepasar estas cuantías. Para el 76,9% de las entidades beneficiarias entrevistadas este límite máximo fue poco o nada adecuado.

Gráfica 27. Valoración de las entidades beneficiarias del límite máximo de presupuesto fijado en la convocatoria para cada plan a solicitar



Fuente: Resultados encuesta a entidades beneficiarias

Tras las solicitudes, la financiación solicitada fue de 474.054.867,1 €, de la que finalmente fue suscrita el 33,4%, 158.516.329,7 €, una tasa inferior a la alcanzada en la convocatoria 2014 (40,6%) pero superior a las anteriores de 2013 y 2012 (ver gráfica 28).

Cabe destacar que, si bien el volumen de financiación solicitada superó al presupuestado en prácticamente todas las partidas, en el caso del presupuesto asignado a los certificados de profesiones reguladas SEAG0110 y SEAG0311 (tratamiento con biocidas) se solicitó menos de la mitad de la financiación prevista, al presentarse pocas solicitudes de planes formativos en este ámbito. Sin embargo, su tasa de aprobación financiera ha sido mayor.

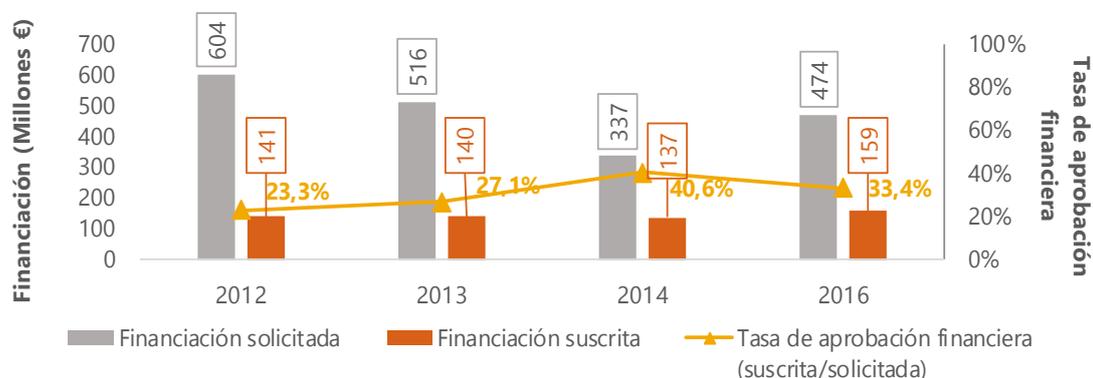
Tabla 18. Financiación (€) y tasa de aprobación financiera de los planes de formación.

Convocatoria 2016

Por asignación presupuestaria	Presupuesto asignado por tipo de plan	Financiación solicitada	Financiación suscrita	Financiación reformulada	Tasa de aprobación financiera (suscrito/solicitado)
Planes de formación sectoriales previstos en el art. 10.1 convocatoria	200.000.000	333.163.458,6	122.872.985,0	103.739.842,5	36,9%
Certificados profesiones reguladas SSCS0208 y SSCS0108 (atención dependencia)	14.000.000	29.330.944,6	9.556.137,4	8.645.119,4	32,6%
Certificados profesiones reguladas SEAG0110 y SEAG0311 (tratamiento biocidas)	2.000.000	910.336,5	347.926,5	159.885,0	38,2%
Planes intersectoriales o transversales	34.000.000	110.650.127,4	25.739.280,8	23.884.500,0	23,3%
Total convocatoria 2016	250.000.000	474.054.867,1	158.516.329,7	136.429.346,9	33,4%

Fuente: Base de datos de la FUNDAE (a 26/11/2020)

Gráfica 28. Financiación (millones de €) y tasa de aprobación financiera. Convocatorias 2012-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de principales indicadores de la formación de oferta 2012-2014 y la base de datos convocatoria 2016 de la Fundae (a 26/11/2020)

En los planes intersectoriales se ha suscrito el 75,7% del presupuesto previsto en la convocatoria, en los sectoriales previstos en el art. 10.1 el 61,4%. En las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad de dependencia se ha suscrito el 68,3% del presupuesto previsto en convocatoria y en los certificados de tratamiento con biocidas sólo el 17,4%.

Las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad concentraron el 27% de la financiación suscrita en esta convocatoria (42,7 millones de euros), 9,9 millones de euros en los certificados de las profesiones reguladas y 32,8 millones de euros en otros certificados de profesionalidad. Por su parte, la teleformación absorbió en torno al 66% de la financiación suscrita (103,9 millones de euros).

Tabla 19. Financiación (€) de los planes de formación por tipo de acción y modalidad de impartición. Convocatoria 2016

		Financiación suscrita	Financiación reformulada
Tipo de acción	Especialidad	115.753.996,2	99.193.485,3
	Vinculada a certificado	42.762.333,5	37.235.861,6
Tipo de modalidad de impartición	Mixta	1.386.781,4	977.982,0
	Presencial	53.216.106,1	44.257.196,7
	Teleformación	103.913.442,2	91.194.168,2
Total convocatoria 2016		158.516.329,7	136.429.346,9

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Después de la reformulación presentada por las entidades beneficiarias, el importe de financiación total ha quedado registrado en **136.429.346,9 €** (ver tabla 19 anterior), lo que supone el **54,6%** del presupuesto total destinado a esta convocatoria (en las convocatorias anteriores de 2012 a 2014, este porcentaje alcanzó el 98-99%).

Ha quedado en torno a la mitad de los fondos presupuestados sin asignarse, lo que es un mal resultado en relación con el aprovechamiento de los recursos disponibles para esta convocatoria y para la formación profesional para el empleo en el ámbito laboral en general.

Las acciones formativas vinculadas a los certificados de tratamiento con biocidas son las que han sufrido mayor reducción tras la reformulación (54% de la financiación suscrita), frente al resto: 15,6% en los planes sectoriales previstos en el art. 10.1 de la convocatoria; 9,5% en las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad de dependencia y 7,2% en los planes intersectoriales.

5.3. EFICIENCIA ECONÓMICA DE LA CONVOCATORIA

La eficiencia económica de la convocatoria estatal 2016 se ha estudiado a través del análisis del coste por participante y el coste hora, con el fin de evaluar la gestión eficiente de los recursos públicos.

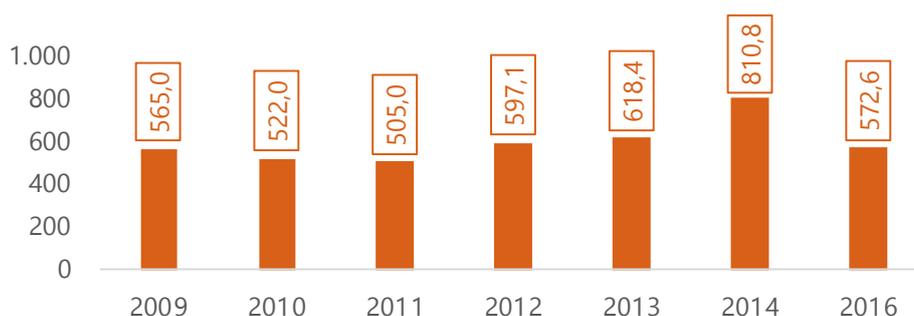
δ Coste medio por participante

El **coste medio por participante previsto** (financiación reformulada/participante formado) en esta convocatoria se situó en **572,6 €**, frente a los 810,8 € de la convocatoria de 2014. Este coste o subvención por participante más bajo se justifica por el mayor volumen de acciones formativas de teleformación que en la convocatoria anterior. Esta cifra se aproxima a valores de convocatorias de oferta de seis años atrás.

Como se observa en la tabla 20, este coste medio ha sido mayor en los planes sectoriales y en las acciones vinculadas a los certificados de profesionalidad, superando el coste medio global (610,3 € y 2.371,1 € respectivamente).

Atendiendo a la modalidad de impartición, si bien la teleformación presentó un coste medio por participante formado de 433 €, en las otras dos modalidades, mixta y presencial, el coste medio multiplica 3,7 veces el coste de la teleformación, con valores por encima de los 1.600 €.

Gráfica 29. Evolución del coste medio por participante (€). Convocatorias 2009-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe de evaluación convocatorias 2012-2014 y la base de datos convocatoria 2016 de la Fundae (a 26/11/2020)

Tabla 20. Coste medio participante (€) por tipo de plan, acción y modalidad de impartición.

Convocatoria 2016

		Financiación reformulada	Participantes formados	Coste medio participante formado
Tipo de plan	Plan sectorial	103.739.842,5	169.984,0	610,3
	Plan intersectorial	23.884.500,0	68.278,0	349,8
Tipo de acción	Especialidad	99.193.485,3	222.558,0	445,7
	Vinculada a certificado	37.235.861,6	15.704,0	2.371,1
Tipo de modalidad de impartición	Mixta	977.982,0	611	1.600,6
	Presencial	44.257.196,7	27.032	1.637,2
	Teleformación	91.194.168,2	210.619	433,0

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

δ Coste medio por hora

El **coste medio estimado de hora por participante suscrito**¹³ ha sido también más económico en comparación con otras convocatorias, situándose en **5,1 €**. Este menor

¹³ Coste hora participante = financiación suscrita / horas de formación suscrita.

coste medio por participante/hora se puede explicar debido a las bajas tasas de ejecución en esta convocatoria y a la sobredimensión de la modalidad de teleformación.

Tabla 21. Coste hora participante suscrito en los planes formativos. Convocatoria 2016

Por asignación presupuestaria	Financiación suscrita	Horas Formación suscritas	Coste hora participante suscrito
Planes de formación sectoriales previstos en el art. 10.1 convocatoria	122.872.985,0	24.209.988,0	5,1
Certificados profesiones reguladas SSCS0208 y SSCS0108 (dependencia)	9.556.137,4	1.783.890,0	5,4
Certificados profesiones reguladas SEAG0110 y SEAG0311 (tratamiento biocidas)	347.926,5	53.350,0	6,5
Planes intersectoriales/transversales	25.739.280,8	5.137.242,0	5,0
Total convocatoria 2016	158.516.329,7	31.184.470,0	5,1

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

El coste hora ha sido mayor en las acciones vinculadas a los certificados de profesionalidad (5,9 €) (especialmente en el caso de los certificados de tratamiento con biocidas, con un coste hora por participante de 6,5 €) y en la modalidad presencial (7 €), mientras que en la teleformación se reduce (4,5 €). Teniendo en cuenta que en la convocatoria se estableció un módulo económico máximo para la modalidad presencial de 8 € hora participante y en la teleformación de 5 €, se puede determinar que los costes hora previstos por modalidad están por debajo de los establecidos en convocatoria.

Tabla 22. Coste hora participante suscrito por tipo de acción y modalidad de impartición. Convocatoria 2016

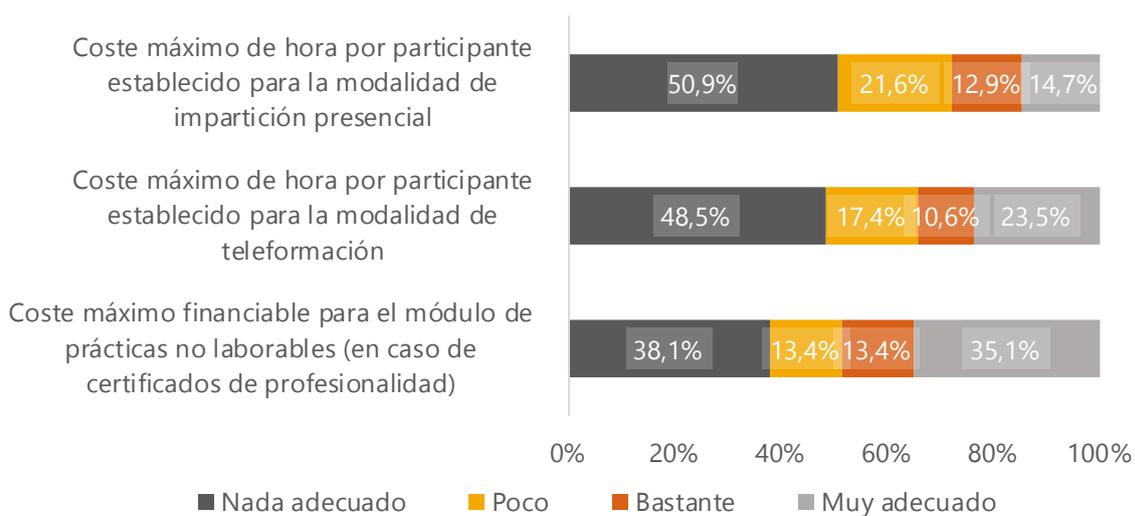
		Financiación suscrita	Horas Formación suscritas	Coste hora participante suscrito
Tipo de plan	Plan sectorial	122.872.985,0	24.209.988,0	5,1
	Plan intersectorial	25.739.280,8	5.137.242,0	5,0
Tipo de acción	Especialidad	115.753.996,2	23.923.280,0	4,8
	Vinculada a certificado	42.762.333,5	7.261.190,0	5,9
Tipo de modalidad de impartición	Mixta	1.386.781,4	244.180,0	5,7
	Presencial	53.216.106,1	7.596.423,0	7,0
	Teleformación	103.913.442,2	23.343.867,0	4,5

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

En el caso de la teleformación, tal y como está estimada, es una modalidad eficiente en el sistema. Sin embargo, diferentes actores participantes en esta evaluación inciden en que los costes de la teleformación son elevados si se diseñan recursos de mayor calidad formativa. Por lo tanto, atendiendo a esto, las entidades beneficiarias consideran insuficiente el coste máximo hora participante fijado en la convocatoria.

El 72,4% y 65,9% de las entidades beneficiarias consideran insuficiente (poco o nada adecuado) este coste máximo hora participante fijado para la modalidad presencial y teleformación respectivamente. En el caso del coste financiable para el módulo de prácticas no laborables (PNL) de los certificados de profesionalidad, de 1,5 € alumno/hora, si para algunas es poco o nada adecuado (51,5%), para otras, sin embargo, es muy o bastante adecuado (48,5%).

Gráfica 30. Valoración de las entidades beneficiarias del coste máximo hora participante y por módulo de PNL fijado en la convocatoria



Fuente: Resultados encuesta a entidades beneficiarias

6. EFICACIA DE LA FORMACIÓN

La eficacia de la formación identifica los efectos directos que ha tenido esta convocatoria de planes de formación dirigidos prioritariamente a las personas trabajadoras ocupadas en términos de cobertura formativa, acceso a la formación y la adquisición de competencias profesionales y mejora de la cualificación.

6.1. ACCESO A LA FORMACIÓN Y LIMITACIONES ENCONTRADAS

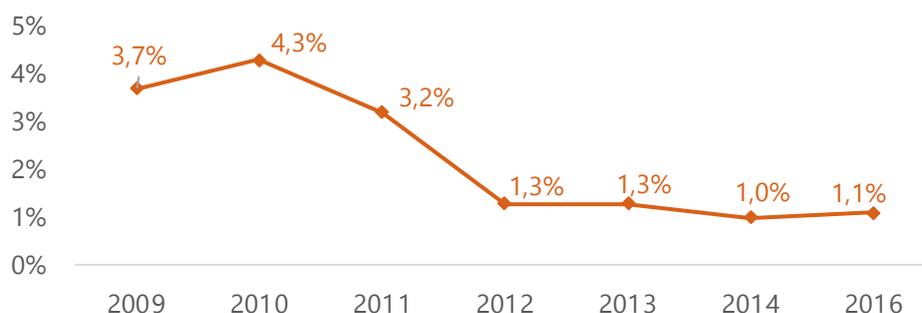
6.1.1. Tasa de cobertura y multiparticipación

El análisis de la cobertura formativa relaciona el total de participantes en las acciones formativas con sus potenciales beneficiarios (personas trabajadoras ocupadas, prioritariamente, y personas trabajadoras desempleadas).

La **tasa de cobertura formativa** en esta convocatoria (participantes formados/media de población activa en el período, sin considerar a los empleados de la Administración Pública, ya que no son objeto de la convocatoria) alcanzó el **1,1%**, dato similar al registrado en las convocatorias anteriores de 2012-2014 e inferior a las anteriores al año 2012. Este resultado es consecuencia de la reducida tasa de formación registrado en esta convocatoria (42,5%).

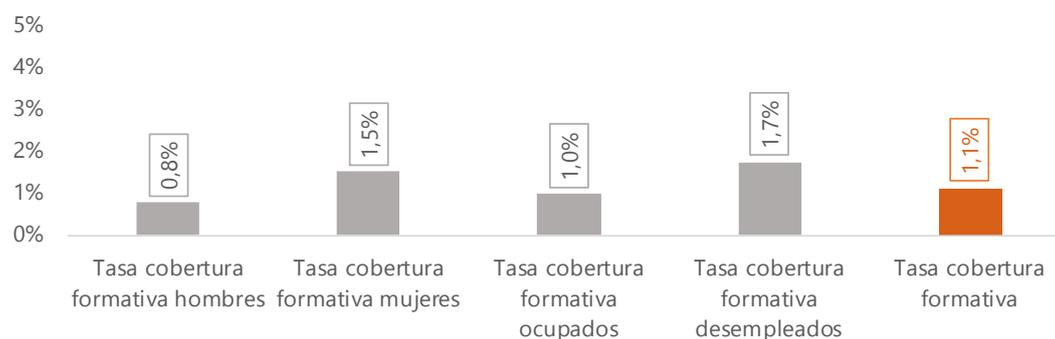
Se obtuvo una mayor tasa de cobertura formativa en el caso de las mujeres (1,5%) y en las personas desempleadas (1,7%), como se recoge en la gráfica 32. La tasa de cobertura de los potenciales beneficiarios (sobre población ocupada) es inferior, del 1%.

Gráfica 31. Evolución de la tasa de cobertura formativa. Convocatorias 2009-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe de evaluación convocatorias 2012-2014, la base de datos convocatoria 2016 de la Fundae (a 26/11/2020) y datos de la EPA

Gráfica 32. Tasa de cobertura formativa por sexo y situación laboral. Convocatorias 2016



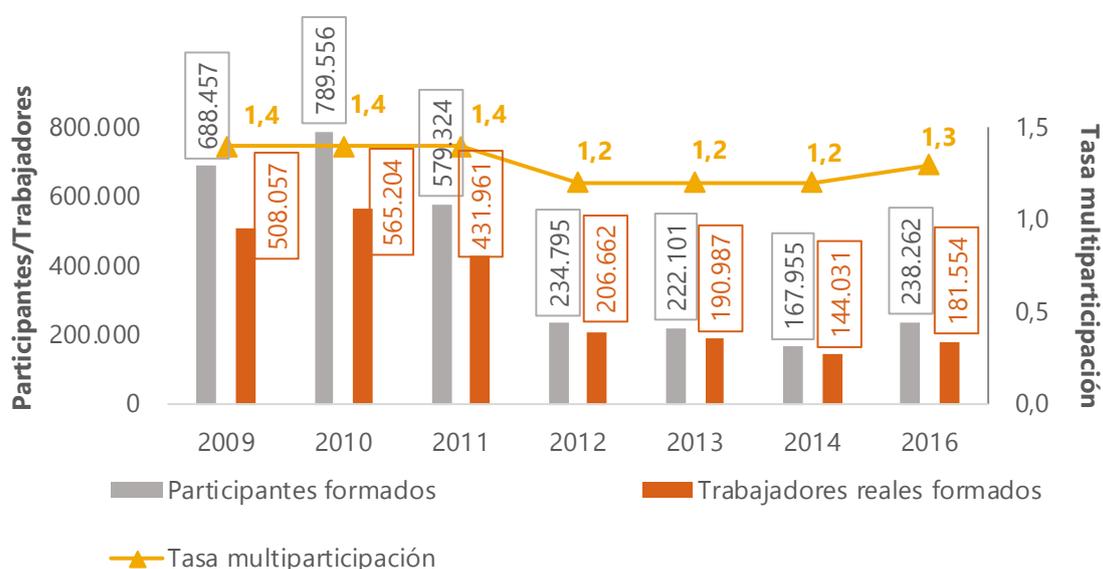
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la base de datos convocatoria 2016 de la Fundae (a 26/11/2020) y datos de la EPA

En cuanto a la **tasa de multiparticipación**, ésta fue de **1,3 cursos por persona** (ver gráfica 33). La multiparticipación se produce cuando una misma persona participa en más de un curso a lo largo de la convocatoria (el límite máximo establecido en la convocatoria era de 90 horas de formación por alumno y si participaba en un curso de más de 90 horas, como máximo sólo podía realizar una acción formativa). Da lugar a tantos participantes como acciones formativas haya realizado. Por lo tanto, si bien en la convocatoria 2016 se registraron 238.262 participantes, el volumen de trabajadores (ocupados y desempleados) que realmente se formó ascendió a 181.554 personas.

Del análisis de los datos se obtiene que el 31,2% de los trabajadores formados realizaron al menos 2 cursos a lo largo de la convocatoria, siendo esta proporción del 32,6% para participantes ocupados y 21,9% para desempleados. Por sexo, las mujeres realizan un mayor número de cursos que los hombres (32,4% y 28,7% respectivamente).

A este respecto mencionar que el límite de las 90 horas/alumno supuso una barrera o limitación en el acceso a la formación de las personas trabajadoras, sobre todo considerando que la formación se ha extendido a lo largo de cuatro años y donde la oferta formativa aprobada fue escasa en relación a la previsión que se hizo desde el diseño de la convocatoria.

Gráfica 33. Evolución de participantes formados, trabajadores formados y tasa de multiparticipación. Convocatorias 2009-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del informe de evaluación convocatorias 2012-2014 y la base de datos convocatoria 2016 de la Fundae (a 26/11/2020)

Otra de las barreras a la formación identificadas en el estudio ha sido la limitación establecida en los planes de formación sectoriales, donde solo podían participar los trabajadores de los sectores correspondientes.

A esto hay que añadir que los propios colectivos prioritarios definidos en la convocatoria han supuesto también limitaciones en el acceso a la formación. La elevada puntuación en la valoración técnica de los planes formativos propuestos en función de la incorporación de estos colectivos, dificultaron, por ejemplo, el acceso a otras personas trabajadoras que podían necesitar formación.

6.1.2. Acceso de colectivos prioritarios

Para facilitar el acceso a la formación de las personas con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, en cada convocatoria se establecen los colectivos prioritarios partiendo de aquellos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en ese momento y los objetivos estratégicos establecidos en el Plan Anual de Política de Empleo, así como las propuestas y

recomendaciones formuladas en el escenario plurianual de la formación profesional para el empleo y en el informe anual de prospección y necesidades formativas¹⁴.

En esta convocatoria se establecieron como colectivos prioritarios las mujeres, las personas con discapacidad, los no cualificados o de baja cualificación¹⁵, los mayores de 45 años, los desempleados de larga duración, los trabajadores con contrato a tiempo parcial o con contrato temporal y los trabajadores de pequeñas y medianas empresas (PYMES).

El análisis de los datos de ejecución de la formación muestra un resultado positivo para alguno de estos colectivos. Uno de los principales motivos para explicar estos resultados es que la propia convocatoria establecía altas puntuaciones en la valoración técnica para aquellos planes de formación que incorporasen dichos colectivos en el conjunto de los participantes.

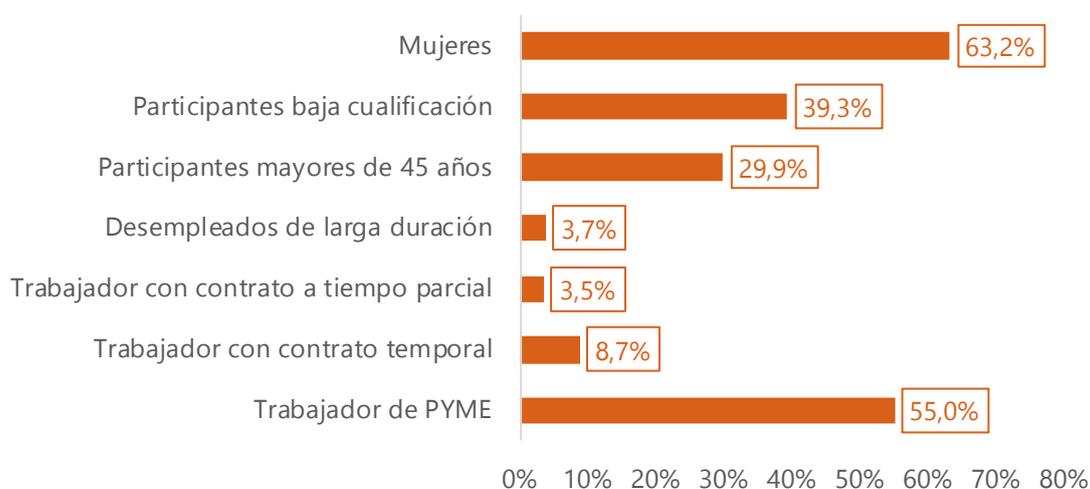
Como ya fue introducido en el capítulo 5.1.4 de perfil sociolaboral de los participantes, el 63,2% del alumnado fueron mujeres, un dato muy superior al registrado en convocatorias anteriores (47,0% en 2014, 47,8% en 2013 y 50,5% en 2012), lo que refleja un buen resultado para la población trabajadora femenina.

También destaca la proporción de trabajadores de PYMES que han participado en esta convocatoria. El 55% pertenecía a este colectivo. Respecto al resto de colectivos prioritarios, se ha registrado un 39,3% de participantes de baja cualificación o no cualificados y un 29,9% mayores de 45 años.

¹⁴ Artículo 5 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla 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.

¹⁵ Se consideran participantes de baja cualificación o no cualificados a aquellas personas con categoría profesional de "no cualificado" y en caso de carecer de esta información, se incluyen aquellas personas que no están en posesión de un carné profesional, certificado de profesionalidad de nivel 2 o 3, título de formación profesional o una titulación universitaria.

Gráfica 34. Participantes formados por colectivos prioritarios. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Se ha manifestado por todos los agentes implicados en la convocatoria las dificultades para dar respuesta y establecer criterios claros para alguno de los colectivos prioritarios, tanto desde la fase de solicitud como en el desarrollo de la formación.

Una de las principales dificultades manifestadas por las entidades beneficiarias fue determinar con exactitud cuándo un trabajador era considerado colectivo prioritario por pertenecer a una PYME. Otra de las grandes limitaciones fue poner en práctica un concepto, el de prioritario, que se aplica a todos los sectores productivos por igual, sin considerar que cada sector es distinto y tiene unas especificidades concretas.

Los colectivos prioritarios están definidos en base a unas características que generan un sesgo y discriminan a otros colectivos que finalmente quedaron fuera de la convocatoria. Por ejemplo, para las Comisiones Paritarias el hecho de priorizar a colectivos como mujeres provocó que en determinados sectores masculinizados (como por ej. el agrario) no se considerasen prioritarios los hombres cuando tienen necesidades formativas específicas (discriminación positiva). La consecuencia fue que participantes que podrían haber necesitado formación, no la han recibido.

Los colectivos prioritarios deben determinarse dentro de cada ámbito determinado. La recomendación es denominarlos "*colectivos vulnerables*" en general y realizar una adaptación a las necesidades propias de cada sector productivo.

Además, los sectores no son estáticos, sino que cambian y, de un año a otro, las priorizaciones dentro de cada sector pueden tener también que cambiar.

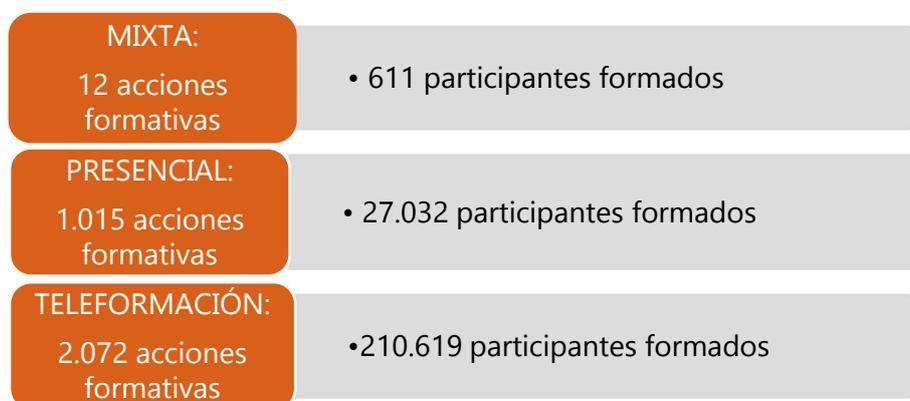
6.1.3. Evaluación de la modalidad de impartición: teleformación VS presencial-mixta

La formación desarrollada en esta convocatoria fue impartida mediante modalidad presencial, teleformación y mixta (combinación de presencial y teleformación). 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, estableció en su Preámbulo la supresión de la modalidad a distancia, potenciando la formación online *de forma coherente con la evolución de las nuevas tecnologías y las garantías que ofrecen de alcance y calidad de la formación (2015: 79784)*.

Como se recoge en el capítulo 5.1.2 de este informe, el 66,9% de las acciones formativas se impartieron a través de teleformación (dos de cada tres cursos), el 32,8% mediante formación presencial y el 0,4% restante mediante formación mixta. En esta convocatoria se apostó por la teleformación, se ha pretendido dar un mayor alcance y esfuerzo formativo a través de esta modalidad, frente a la presencial y la mixta.

De los participantes formados, el 88,4% participaron en cursos de teleformación (210.619 participantes), es decir, cuatro de cada cinco participantes formados.

Tabla 23. Distribución de los participantes por modalidad de impartición



Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

δ La prevalencia de la teleformación en esta convocatoria ¿ha favorecido el acceso a la formación de los trabajadores? ¿Cuáles han sido sus limitaciones con respecto a la presencial o mixta?

La apuesta por la teleformación en los planes formativos fue consecuencia en parte, a que a través de la misma se conseguía la estatalidad de la formación, un mayor alcance territorial, pudiendo llegar a más comunidades autónomas y participantes y con ello obtener más puntos en la valoración técnica de los programas formativos.

La estatalidad y las agrupaciones de entidades en la convocatoria favorecieron la solicitud y ejecución de la modalidad de teleformación. Se planteó esta modalidad de una manera extensiva y se sobredimensionó sin tener en cuenta la capacidad para llevar a cabo la misma, tanto desde el punto de vista de los recursos como de los contenidos y su adaptación a las necesidades formativas que exige el entorno. Algunas entidades beneficiarias desconocían el medio virtual.

En las diferentes fases de la convocatoria, y desde el punto de vista de los diferentes agentes implicados, se presentaron ciertas dificultades o limitaciones.

Tanto en la tramitación de los expedientes, como en su posterior seguimiento durante la ejecución, el personal de la Fundae y el SEPE tuvieron problemas para acceder a las plataformas de teleformación y revisarlas. El 70% de las acciones formativas de teleformación no siguieron adelante en la aprobación, cayeron porque no eran adecuadas y muchas otras durante la ejecución. También se encontraron fraudes de plataformas que no eran reales.

Por su parte, las entidades beneficiarias también encontraron ciertas dificultades, como la obligatoriedad de tener y mantener las plataformas preparadas, tanto para la solicitud como para la ejecución de los planes a cuatro años; la imposibilidad de actualizar contenidos en las acciones formativas aprobadas o el control por parte del SEPE en la teleformación, en el que consideran que se vieron perjudicados por la falta de conocimientos en digitalización y de entornos virtuales de aprendizaje por parte de las direcciones provinciales del SEPE que realizaban el seguimiento de la formación online.

En el caso de los participantes, estos no han tenido demasiadas dificultades con la modalidad de impartición. Tan sólo un 6,3% manifiesta que ha tenido alguna limitación con la teleformación, frente al 8,4% de la modalidad presencial o mixta. Los datos desagregados indican mayores dificultades o limitaciones en el caso de los hombres (8,1%) frente a las mujeres (5,7%).

Gráfica 35. Participantes formados que han encontrado algún tipo de limitación o dificultad con la modalidad de impartición

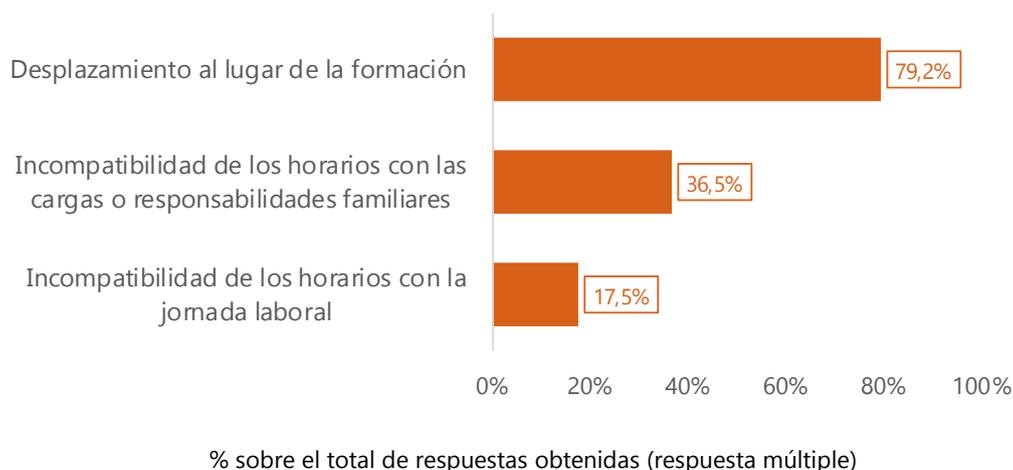


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Entre las limitaciones o dificultades identificadas por los participantes en cursos de modalidad presencial, es sabido que la mayor dificultad de acceso a la formación presencial es precisamente su presencialidad.

Se observa en la siguiente gráfica como el desplazamiento al centro de formación ha sido la mayor barrera de acceso (79,2%). Le sigue la incompatibilidad horaria, bien por cargas familiares (36,5%), bien por la jornada laboral (17,5%). A este respecto, los expertos consideran fundamental la necesidad de que la empresa facilite a sus trabajadores el acceso a la formación durante la jornada laboral, porque después sus empleados no pueden dedicarle tiempo por sus responsabilidades familiares o personales.

Gráfica 36. Limitaciones o dificultades encontradas por los participantes en la formación presencial



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En el caso de la teleformación (ver gráfica 37), las principales limitaciones que encontraron los participantes han sido la falta de interacción constante con el docente (39,2%) y no disponer de los conocimientos técnicos/informáticos requeridos (34,7%), lo que supone que, para uno de cada tres, la teleformación le ha supuesto una barrera como consecuencia de la brecha digital.

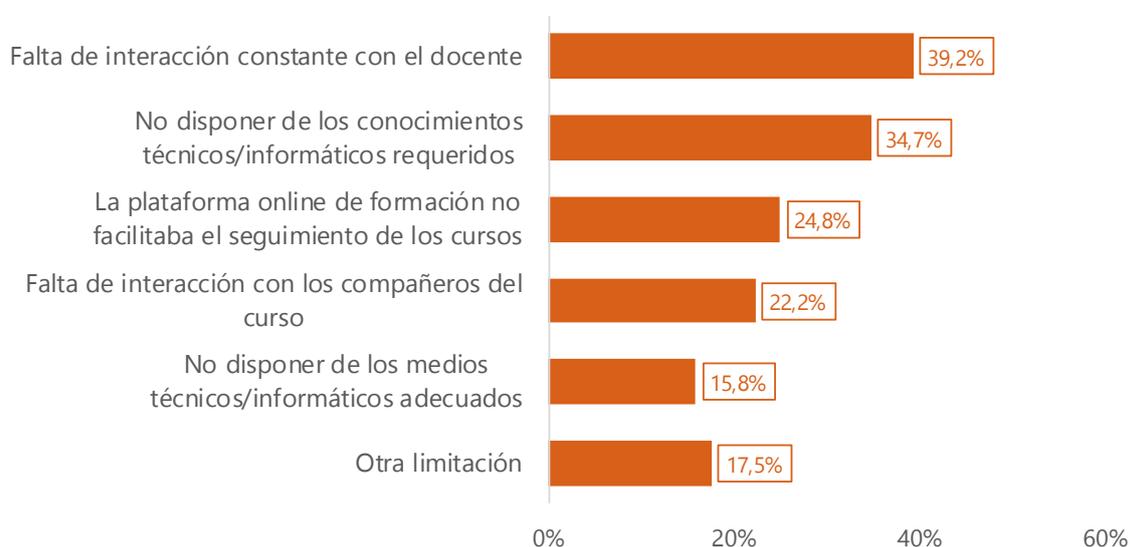
En cuanto al trabajo de tutorización, el acompañamiento al alumno es fundamental en la teleformación, para que éste vaya realizando el curso y tenga implicación y no abandone.

Al referirnos al trabajo de tutorización hay que diferenciar entre especialidades formativas y acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad. En las especialidades formativas el número establecido de horas de tutorización y las franjas horarias se determinan según planificación de los centros de formación. En el caso de los certificados de profesionalidad, la disponibilidad del tutor se establece por el número de horas y ratios de alumnado/tutor en función de su norma reguladora.

El trabajo de tutorización es más exigente en el caso de los certificados de profesionalidad, la disparidad en el diseño metodológico afecta a la función de tutorización. El resto de las dificultades presentadas por los participantes pone de manifiesto la necesidad de apoyo continuo con los procesos de tutorización: limitación de no disponer de los conocimientos técnicos/informáticos requeridos, dificultades en la

plataforma online de formación para el seguimiento del curso o la falta de interacción con los compañeros.

Gráfica 37. Limitaciones o dificultades encontradas por los participantes en la teleformación



% sobre el total de respuestas obtenidas (respuesta múltiple)

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

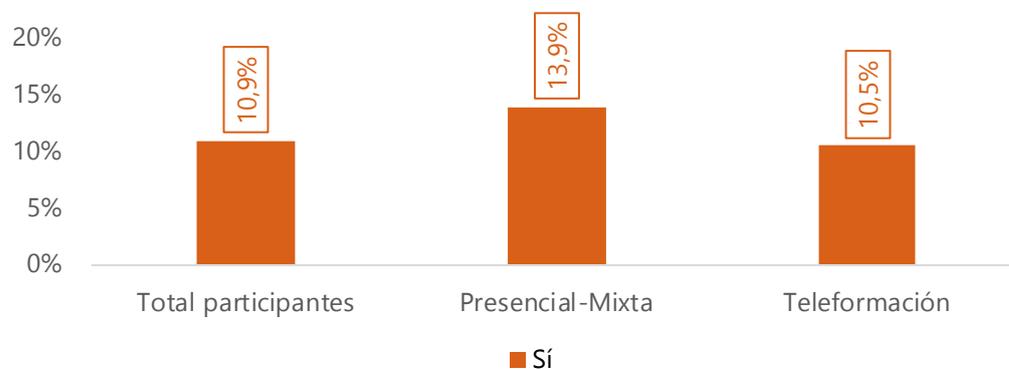
Un análisis de los datos nos lleva a la reflexión sobre la actividad de tutorización y calidad en el diseño metodológico de la teleformación. La formación e-learning requiere de medios, contenidos, tutores y diseños metodológicos participativos que permitan interactuar de manera asíncrona, tal y como apuntan los diferentes informantes, por las dificultades de participación que conlleva la sincronidad; y atendiendo a la taxonomía procedimental.

Otros aspectos recogidos como otras limitaciones en la modalidad de teleformación están vinculados igualmente a problemas con el medio, los recursos y la temporalización de las acciones formativas: no poder descargar los contenidos (algunos alumnos demandan poder disponer los contenidos en PDF en la plataforma para su descarga), problemas de conexión, contenidos desactualizados, duración del curso insuficiente o falta de tiempo para finalizarlo. Si bien algunos informantes apuntan a que la excesiva duración de las acciones formativas es un impedimento para finalizarlas.

La motivación es otro condicionante para el acceso a la formación. En el caso de los trabajadores autónomos o los trabajadores de micropymes (de 1 o 2 empleados principalmente), su situación laboral es una barrera para acceder a la formación, pues si se forman, no trabajan. En este caso, la formación pasa a segundo plano y finalmente abandonan. En esta situación es primordial la motivación del alumno. La andragogía y los aspectos psicopedagógicos del aprendizaje en las personas adultas (Knowles, M.) están directamente relacionados con la utilidad de la formación, las necesidades de aprendizaje de aplicación en la realidad (laboral), la propia experiencia de aprendizaje y los procesos de comunicación bidireccionales; ideas que refuerzan los datos analizados como dificultades en esta modalidad.

En el momento de consultarles a los participantes por si hubieran preferido realizar la acción formativa a través de otra modalidad de impartición distinta, sólo uno de cada diez se hubiera decantado por otra modalidad.

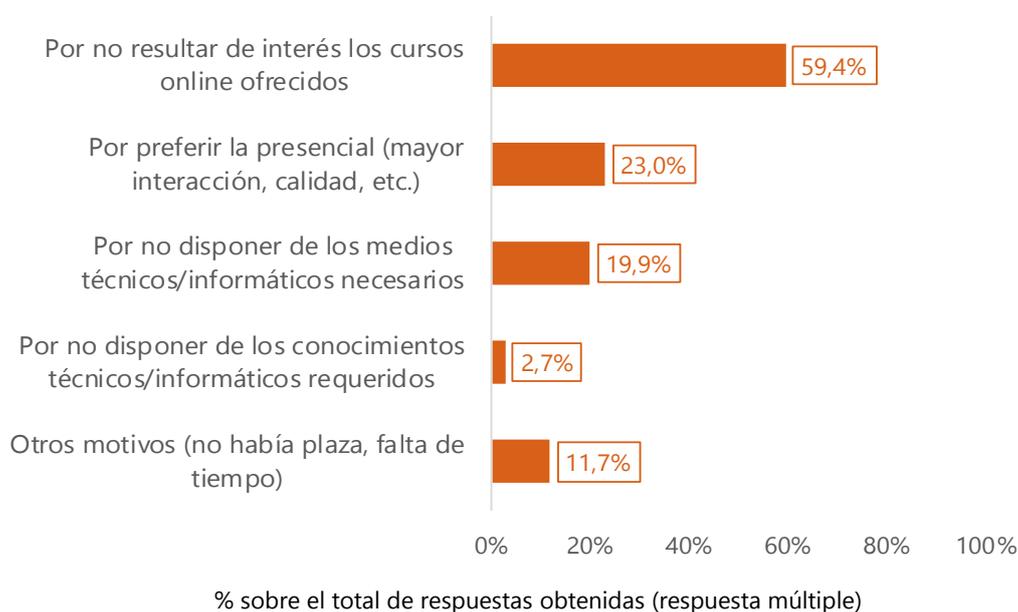
Gráfica 38. Participantes que hubieran preferido realizar el curso a través de otra modalidad de impartición



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En cuanto a los motivos por los que algún participante descartó su inscripción en algún curso de teleformación en la oferta de formación estatal de esta convocatoria, el 59,4% expone que fue porque los cursos online ofrecidos no le resultaron de interés, un 23% porque prefieren la modalidad presencial y un 19,9% por no disponer de los medios técnicos/informáticos necesarios, con lo que de nuevo la brecha digital vuelve a suponer una limitación para el acceso de ciertas personas a la teleformación.

Gráfica 39. Motivos por los que los participantes han descartado la inscripción en algún curso de esta convocatoria a través de teleformación



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta a participantes

Para finalizar, recordando los datos recogidos en el capítulo 5.1.4, la tasa de abandono en la teleformación fue del 14%, mientras que en los cursos presenciales y mixtos fueron del 7,3% y 4,6% respectivamente.

δ ¿Ha supuesto la modalidad de impartición alguna barrera para los colectivos prioritarios?

La teleformación ha sido un factor disuasorio en determinados colectivos para su elección por el nivel de digitalización del trabajador, la falta de medios que se necesitan para acceder a la formación online o la propia didáctica y metodología empleada en este sistema. Sin embargo, en la distribución de los colectivos prioritarios participantes no se manifiestan grandes diferencias que permitan determinar qué colectivos prioritarios tienen mayor preferencia por la modalidad de teleformación, presencial o mixta. Este hecho también puede explicarse por la disparidad de la oferta formativa entre las modalidades.

Sólo destacar que los trabajadores de las PYMES y las mujeres fueron los colectivos prioritarios que han tenido una mayor presencia en la modalidad de teleformación respecto al global, con un 60% y 67,5% respectivamente.

Tabla 24. Presencia de los colectivos prioritarios por modalidad de impartición. Convocatoria 2016

Colectivos prioritarios	Total participantes formados	Mixta	Presencial	Teleformación
Mujeres	63,2%	33,9%	61,2%	67,5%
Participantes baja cualificación	39,3%	47,6%	37,3%	39,5%
Participantes mayores de 45 años	29,9%	29,8%	30,5%	29,6%
Desempleados de larga duración	3,7%	6,5%	4,1%	3,2%
Trabajador con contrato a tiempo parcial	3,5%	1,2%	4,2%	3,2%
Trabajador con contrato temporal	8,7%	5,9%	9,5%	8,5%
Trabajador de PYME	55,0%	52,5%	47,9%	60,0%

Fuente: Base de datos de la FUNDAE (a 26/11/2020)

En relación a las dificultades o limitaciones que han encontrado determinados colectivos prioritarios en la modalidad de impartición, sólo en el caso de las personas con algún tipo de discapacidad encuentran una mayor dificultad en relación al conjunto de participantes y ésta la encuentran en la teleformación.

Gráfica 40. Participantes formados de colectivos prioritarios que han encontrado algún tipo de limitación o dificultad con la modalidad de impartición



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de la encuesta a participantes

Para nueve de cada diez participantes con discapacidad que realizaron cursos de teleformación la principal limitación fue no disponer de los medios técnicos/informáticos adecuados.

Como informan desde la COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica), los contenidos y las plataformas online no están adaptadas normalmente para estas personas. La creación de recursos específicos y las adaptaciones de la metodología son necesarias para una formación de calidad para las personas con discapacidad. El acceso a la teleformación para este colectivo es muy poco realista: no se centra en la atención personalizada, el contenido digital que se ofrece es el mismo para todos.

Otras limitaciones que encuentra este colectivo van más allá de su condición de discapacidad. Se trata de barreras para el acceso al mercado laboral, como la falta de expectativas en el mercado de trabajo para progresar, los puestos que desempeñan, los límites de acceso a la formación reglada (especialmente las personas mayores de 45 años) y la oferta formativa que se les ofrece, pues no se adecua a sus necesidades específicas, a los puestos reales que ocupan.

6.2. CONTRIBUCIÓN DE LA CONVOCATORIA A INCREMENTAR LA CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS DE LA POBLACIÓN ACTIVA

Uno de los marcos de referencia a tener en cuenta para evaluar la eficacia de la formación para el empleo en el ámbito laboral es conocer su repercusión en la mejora de la cualificación y la adquisición de competencias de las personas trabajadoras.

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, modificada por Ley Orgánica 3/2020, de 18 de septiembre, define la cualificación profesional como *“El conjunto de estándares de competencia con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación y a través de la experiencia laboral”*. Por la vía de la formación, la cualificación se obtiene a través de los certificados de profesionalidad y en el contexto de esta convocatoria se establece como prioritaria la cualificación de determinadas profesiones o actividades reguladas.

Por su parte, el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral define la competencia profesional como *“Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Conjunto de conocimientos y capacidades que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”*.

6.2.1. Cualificación y competencias que se han acreditado

En esta convocatoria se han registrado 15.704 participantes formados en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad (el 6,6% del total de los participantes formados en la convocatoria) a través de 488 cursos que han acumulado 2 millones de horas de formación. El alcance fue de 8.839 trabajadores (ocupados y desempleados). La tasa de certificación por parte de la Fundae en este tipo de acciones alcanzó el 87,2% (13.694 participantes certificados).

En el caso de las acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad, la tasa de certificación fue ligeramente mayor (90,9%) y el alcance de 175.367 trabajadores formados en especialidades formativas.

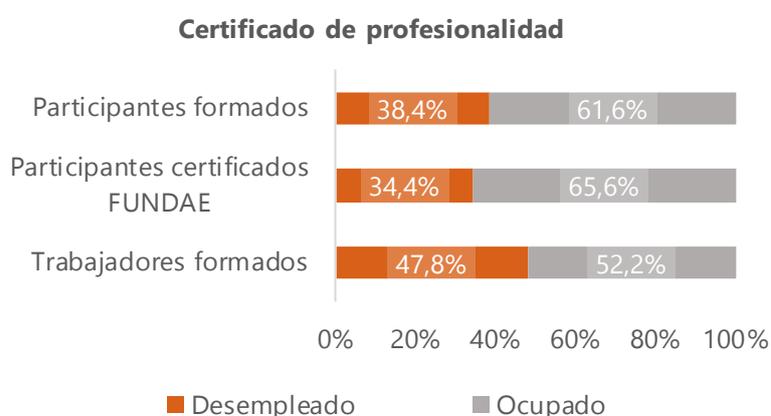
Tabla 25. Participantes y horas de formación en acciones vinculadas o no vinculadas a certificados de profesionalidad. Convocatoria 2016

Tipo de acción	Participantes formados	Participantes certificados FUNDAE	Trabajadores formados	Horas de formación realizada	Tasa de certificación
Especialidad (no vinculada a certificado)	222.558	202.067	175.367	11.986.482	90,9%
Vinculada a certificado	15.704	13.694	8.839	2.756.310	87,2%
Total convocatoria 2016	238.262	215.761	181.554	14.742.792	90,6%

Fuente: Base de datos de la FUNDAE (a 26/11/2020)

Atendiendo a la situación laboral del participante, si bien el 61,6% de los que han participado en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad eran ocupados, en términos de trabajadores reales formados la proporción es más similar: el 52,2% eran ocupados frente al 47,8% desempleados. Esto es debido a la multiparticipación de los trabajadores, el número de acciones formativas de este tipo realizadas por los ocupados han sido mayor que en el caso de los desempleados.

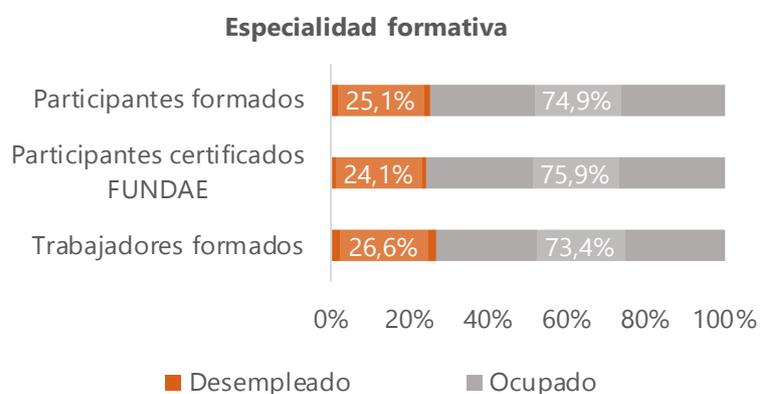
Gráfica 41. Acreditación de participantes en acciones vinculadas a certificados de profesionalidad según situación laboral. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

En relación a las acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad, tanto los participantes formados como los trabajadores reales que han recibido este tipo de formación son tres de cada cuatro ocupados.

Gráfica 42. Acreditación de participantes en acciones no vinculadas a certificados de profesionalidad según situación laboral. Convocatoria 2016



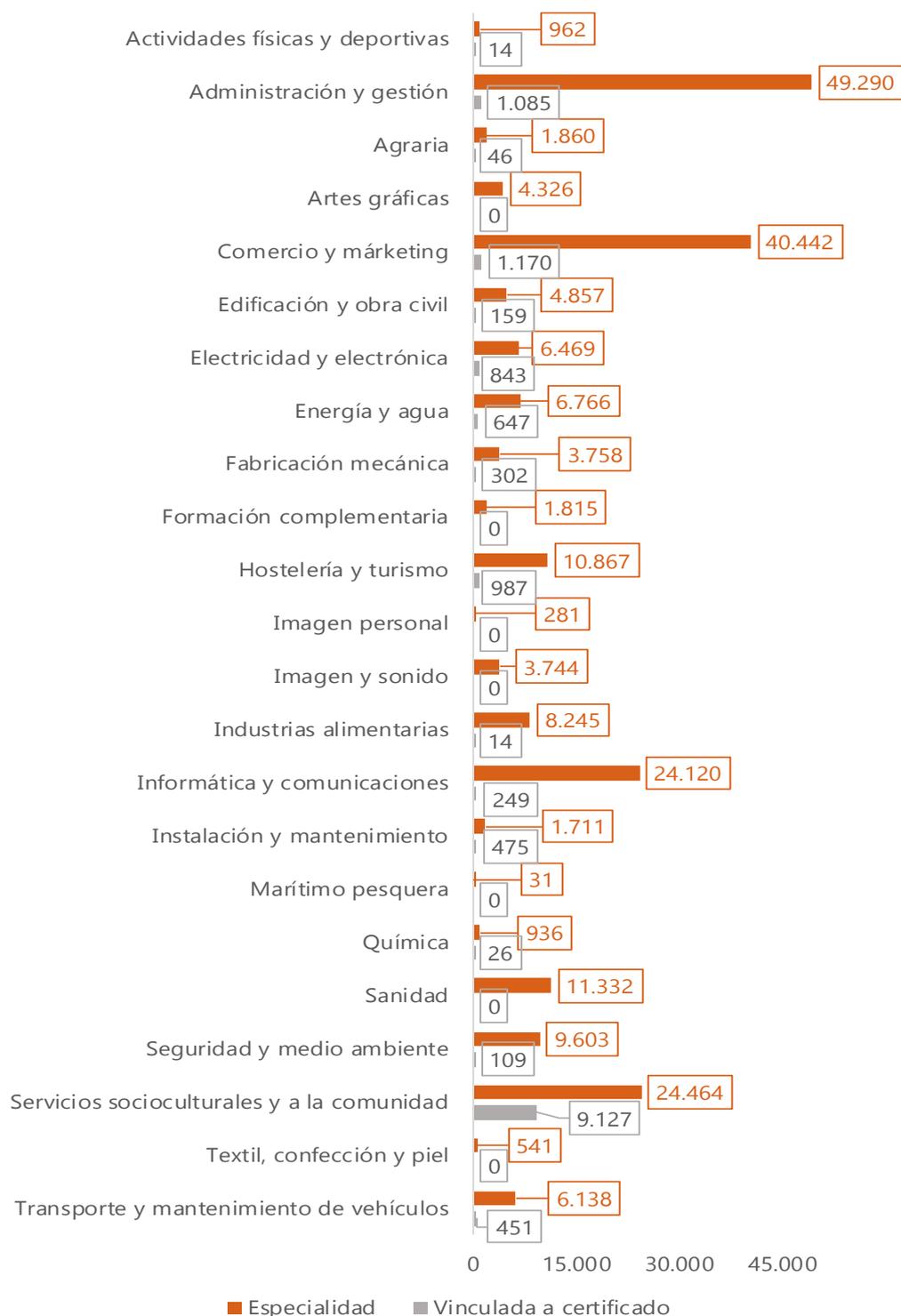
Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Por género, dos de cada tres participantes formados son mujeres, tanto en los cursos vinculados a los certificados de profesionalidad como en los que no.

Analizando la familia profesional (ver gráfica 43), el 58,1% de los participantes en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad fueron cualificados en áreas profesionales dentro de Servicios socioculturales y a la comunidad, sobre todo en el ámbito de asistencia social (donde se engloba los certificados de atención a la dependencia establecidos como actividad prioritaria en esta convocatoria).

En el caso de las acciones no vinculadas a certificados de profesionalidad (especialidades), el 62,1% de los participantes adquirieron competencias laborales en el ámbito de las familias profesionales de Administración y gestión; Comercio y marketing; Servicios socioculturales y a la comunidad e Informática y comunicaciones. Algunas de las áreas profesionales en las que se han formados dentro de éstas son: gestión de la información y comunicación; marketing y relaciones públicas; formación y educación sociocultural y sistemas y telemática respectivamente.

Gráfica 43. Participantes formados en acciones vinculadas y no vinculadas a certificados de profesionalidad por familia profesional. Convocatoria 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

6.2.2. Profesiones o actividades reguladas en las que se ha capacitado a las personas participantes en la formación

A efectos de la convocatoria 2016, las profesiones o actividades reguladas se refieren a las vinculadas con los certificados de profesionalidad "SSCS0208 Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales", "SSCS0108 Atención sociosanitaria a personas en el domicilio", "SEAG0110 Servicios para el control de plagas" y "SEAG0311 Gestión de servicios para el control de organismos nocivos", de acuerdo con los requerimientos legales de acreditación a los trabajadores ocupados para el mantenimiento del empleo en los sectores correspondientes.

Los trabajadores que podían participar en las acciones formativas vinculadas a los certificados profesionales de atención a dependientes eran los afectados por la Resolución de 3 de noviembre de 2015, de la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que modifica parcialmente el Acuerdo de 27 de noviembre de 2008 sobre acreditación de centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, cuyos requisitos relativos a la acreditación de las correspondientes profesionales están vinculados con los mencionados certificados. En consecuencia, los participantes eran aquellos trabajadores de este sector que a fecha de 31 de diciembre de 2015 no tenían la acreditación exigida y cuyo plazo para obtenerla finalizaba a 31 de diciembre de 2017.

En el caso de las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad de "Servicios de control de plagas" y "Gestión de servicios para el control de nocivos", los participantes destinatarios eran los trabajadores afectados por la disposición transitoria primera sobre la validez de los carnés del Real Decreto 830/2010, de 25 de junio, por el que se establece la normativa reguladora de la capacitación para realizar tratamientos con biocidas. Por lo tanto, esta formación estaba dirigida a los trabajadores que contaban con carné básico o cualificado de control de plagas cuya validez caducaba en julio de 2016 y que para continuar ejerciendo su actividad precisaban de estos certificados de profesionalidad.

En total se ejecutaron **150 acciones formativas** vinculadas a estos certificados de profesionalidad priorizados para el desarrollo de profesiones o actividades reguladas, distribuidas en planes sectoriales e intersectoriales/transversales, donde se formaron mediante grupos formativos a **8.324 participantes**. Esto supone el 30,7% de los cursos vinculados a certificados de profesionalidad desarrollados en esta convocatoria y el 53% de los participantes formados.

El mayor volumen de cursos y participantes se localizó en la formación vinculada al certificado "SSCS0208 Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales", donde además se realizaron 9 acciones formativas en competencias transversales clave para este certificado (201 participantes). En el caso de los certificados de tratamiento con biocidas solamente se ha ejecutado el "SEAG0311 Gestión de servicios para el control de organismos nocivos", con 32 participantes.

Gráfica 44. Participantes formados en acciones vinculadas a actividades o profesiones reguladas.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad priorizados en esta convocatoria apenas se ejecutaron dentro de los plazos establecidos por su normativa reguladora para obtener la acreditación en la cualificación requerida, como consecuencia de la demora en los plazos de tramitación y aprobación de los planes formativos.

Estas profesiones o actividades se establecieron como prioritarias en la convocatoria para dar cumplimiento a su normativa reguladora, pero cuando se ejecutaron estas acciones formativas los plazos para que estos profesionales estuvieran acreditados prácticamente se terminaban. Esto ha supuesto que no se cumpliera el objetivo establecido en la convocatoria de cualificar a estos profesionales.

En el caso de los certificados de atención a la dependencia existían muchos trabajadores potenciales que necesitaban el certificado para trabajar, como han expuesto los informantes sectoriales consultados, y se había establecido ese plazo para conseguirlo, pero como consecuencia de los retrasos en la gestión de la convocatoria se llegó fuera de la fecha límite.

En los certificados vinculados al tratamiento con biocidas el resultado es si cabe más grave, pues solamente se ha impartido un solo curso en toda la convocatoria, cuando los trabajadores de este ámbito disponían del carné caducado desde julio de 2016 y requerían de estos certificados para poder continuar con su actividad.

7. IMPACTO DE LA FORMACIÓN

En este capítulo se analizan cuáles han sido las consecuencias indirectas de la convocatoria estatal 2016 de los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas sobre la productividad y competitividad de las empresas (si se han atendido a las necesidades formativas específicas y transversales que demanda el tejido empresarial y las necesidades formativas y de cualificación de las áreas establecidas como prioritarias en la convocatoria) y sobre los trabajadores, tanto ocupados como desempleados, atendiendo al mantenimiento de su empleabilidad y su inserción laboral.

7.1. EFECTOS DE LA OFERTA FORMATIVA SOBRE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS

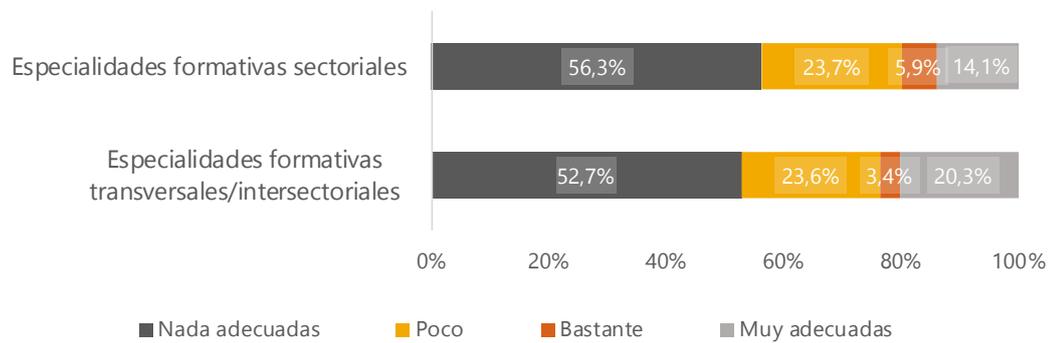
7.1.1. Atención a las necesidades formativas específicas y transversales

a) El punto de vista de las entidades beneficiarias y agentes sociales

Consultadas las entidades beneficiarias sobre la atención de la oferta formativa a las necesidades formativas y de cualificación que demanda el tejido productivo, éstas ofrecen una visión bastante negativa de este asunto.

Como se observa en la siguiente gráfica, las entidades señalan que ni las especialidades formativas sectoriales ni las acciones formativas transversales o intersectoriales respondieron adecuadamente a las demandas del mercado laboral. Bajo su perspectiva, la convocatoria no respondió adecuadamente a las necesidades formativas y por tanto, podemos entender que la oferta formativa no tuvo efectos positivos sobre la productividad y competitividad de las empresas.

Gráfica 45. Adecuación de la formación a las necesidades formativas y de cualificación demandadas por el tejido productivo



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

Está visión negativa tiene su explicación, que también han contrastado varios agentes clave de la convocatoria consultados. Existe una argumentación contundente al respecto: se achaca este desajuste de las acciones formativas con lo demandado por el tejido productivo a los retrasos de la tramitación de la convocatoria y los largos tiempos de ejecución de la misma. Al prolongarse la convocatoria durante varios años, las necesidades formativas de la convocatoria y el ajuste de los contenidos formativos a las mismas han quedado desfasadas con la realidad del tejido productivo, más aún en tiempos en los que para determinados sectores los conocimientos quedan desactualizados por el rápido avance tecnológico.

También se considera que esta falta de ajuste se derivó de las propias prioridades de la convocatoria, que llevaban a que se presentaran propuestas para obtener la más alta puntuación pero que después no se ajustaban a las necesidades formativas demandadas por el mercado laboral. Desde las Comisiones Paritarias se mencionan cursos, como, por ejemplo, de conducción eficiente o tacógrafo digital en el sector de transporte. Muchos trabajadores ya disponían de esta formación, ya que se les exige para trabajar y existen convocatorias de formación específicas para este tipo de formación técnica, por lo que, a la hora de la ejecución, estos cursos dentro de esta convocatoria no tienen demanda por parte de las personas trabajadoras.

Otra consecuencia de todo este proceso, desde el punto de vista del personal técnico de la FUNDAE, así como de las Comisiones Paritarias, es que se han propuesto planes o

acciones formativas en las que resulta más cómodo o rentable para las entidades beneficiarias la captación o ejecución de la formación (acciones transversales, mediante teleformación o dirigidas al sector comercio o metal, por ejemplo, donde es más fácil captar participantes). Esto ha podido generar, en algunos casos, una subrepresentación sectorial o falta de cobertura formativa de algún sector por cuestiones de rentabilidad económica para las entidades formativas.

Los diferentes informantes exponen de forma unánime que las necesidades formativas para mejorar la innovación y la competitividad de las empresas, así como la capacitación de los trabajadores requiere de estudios de necesidades formativas; innovación metodológica de la formación y cambios legislativos para que la formación de oferta para ocupados sea realmente efectiva.

Por otra parte, también se recoge la idea de que esta convocatoria fue *"un pilotaje"* y que en convocatorias sucesivas se han introducido mejoras al respecto. También se han predispuesto otros mecanismos para el aprendizaje más actualizados, mediante fórmulas más innovadoras convenidas con empresas y entidades de ámbito tecnológico¹⁶.

b) El punto de vista de los participantes formados

Desde el punto de vista de los propios participantes, es importante mencionar aquí algunas conclusiones que se verán con más detalle en los apartados siguientes de este capítulo, y que tienen que ver con los resultados obtenidos sobre el impacto de la formación en su empleabilidad y desempeño profesional.

Así, tanto entre los participantes ocupados como desempleados al inicio de la formación hay una mayor repercusión en materia de empleabilidad de las acciones formativas de planes sectoriales que de las de planes intersectoriales o transversales: favorecen más en

¹⁶ Por ejemplo, el espacio "Digitalízate", reconocido a nivel europeo por su idoneidad e innovación en el sistema de aprendizaje. En él se ofertan cursos online gratuitos en competencias digitales de carácter transversal facilitados por grandes empresas, con reducido número de horas y con contenidos actualizados y demandados en el mercado laboral para mejorar la competitividad de las empresas y la capacitación de los trabajadores.

el acceso a un empleo, en el caso de las personas desempleadas; contribuyen tanto al mantenimiento del puesto de trabajo como para cambiar de empleo; mejoran el desempeño profesional de las personas ocupadas, etc.

Este mayor impacto de la formación de los planes sectoriales en la empleabilidad de las personas, también se ve reflejado en la satisfacción de los participantes con la formación realizada y su utilidad práctica y laboral, tal como se analizará con más detalle en el apartado 8.1. de este informe. A este respecto, los participantes formados mencionan la necesidad de que para futuras convocatorias los contenidos formativos deben estar actualizados, que se ofrezca una formación más práctica y modular para continuar con el aprendizaje o facilitar el acceso a cursos de otros sectores para permitir el cambio de puesto o cubrir necesidades formativas concretas del puesto de trabajo.

7.1.2. Atención a las necesidades formativas de las áreas prioritarias de la convocatoria

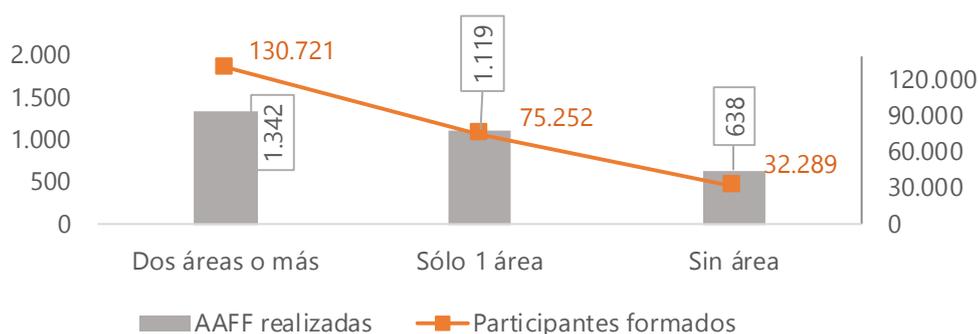
En lo referido a la adecuación de la formación a las necesidades formativas y de cualificación de las áreas establecidas como prioritarias en la convocatoria, tomaremos como referencia para el análisis los datos del número de acciones diferentes incluidas en los planes de referencia sectorial (PRS) pertenecientes a cada área prioritaria y los compararemos con el número final de acciones realizadas y el número de participantes formados.

En la convocatoria (artículo 4) se establecen como áreas prioritarias las siguientes:

- **Prioridad alta:** actividades/profesiones reguladas, innovación, desarrollo tecnológico de procesos productivos, digitalización, actividades relacionadas con la industria.
- **Prioridad media:** eficiencia energética.
- **Prioridad baja:** emprendimiento, internacionalización y logística.

Se puede observar en la siguiente gráfica, que el 43,3% de las acciones formativas realizadas estaban ligadas a dos o más áreas prioritarias (130.721 participantes formados). Hay que tener en cuenta que un participante puede estar vinculado a dos o más áreas prioritarias, de tal manera que su competencia profesional no se establece sólo en base a una única de ellas.

Gráfica 46. Acciones formativas y participantes formados por áreas prioritarias



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

a) Acciones vinculadas a los certificados de profesionalidad

En los planes de referencia sectorial se planificaron un total de 5.268 acciones diferentes vinculadas a certificados de profesionalidad, de las cuáles, 1.461 estaban ligadas al menos, a un área prioritaria de actuación de las establecidas en la convocatoria. Finalmente, se realizaron 488 acciones formativas vinculadas a certificados, de las cuales, 373 estaban ligadas al menos, a una de estas áreas.

Tabla 26. Acciones vinculadas a certificados de profesionalidad en función de si pertenecen o no a algún área prioritaria

Áreas prioritarias	Acciones de certificación priorizadas	Recuentos únicos de códigos de acción	Acciones formativas realizadas	Participantes formados
Acciones que no pertenecen a ningún área prioritaria	11.439	3.807	115	2.878
Acciones que sí pertenecen a algún área prioritaria	3.650	1.461	373	12.826
Total certificados de profesionalidad	15.089	5.268	488	15.704

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

A su vez, podemos concluir que, de los 15.704 participantes formados en acciones vinculadas a certificados de profesionalidad, un 82% (12.826) lo han hecho en acciones que pertenecían al menos a un área prioritaria. Esta proporción es bastante mayor que la referida al número de acciones formativas diferentes planificadas: del total de acciones diferentes planificadas en los planes de referencia sectorial y vinculadas a certificados de profesionalidad (5.268), sólo un 27,7% pertenecían a al menos un área prioritaria. Por tanto, no se ha cubierto la diversidad de acciones propuestas en el plan de referencia sectorial vinculadas a certificados de profesionalidad, pero las acciones realizadas fueron sobre todo en las áreas prioritarias establecidas en la convocatoria.

Por último, para ver cómo se han repartido las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad y los participantes formados en las diferentes áreas prioritarias, se muestra a continuación que las áreas prioritarias en las que ha habido una mayor proporción, tanto de acciones formativas como de participantes formados, son las referidas a “profesiones o actividades reguladas” (relacionadas con los certificados de profesionalidad de atención a dependientes y de tratamiento con biocidas), “actividades relacionadas con la industria” e “innovación”, prioridades definidas como altas.

Tabla 27. Distribución de acciones formativas y participantes formados en cada área prioritaria respecto al total de acciones y participantes

Áreas prioritarias	% acciones únicas planificadas pertenecientes a cada área respecto total acciones únicas	% acciones realizadas pertenecientes a cada área respecto total acciones realizadas	% participantes formados en acciones pertenecientes a cada área respecto total de participantes
Eficiencia energética	1,5%	5,5%	3,3%
Emprendimiento	0,7%	3,1%	2,0%
Actividades relacionadas con la industria	21,1%	29,5%	16,9%
Innovación	7,8%	15,6%	9,9%
Internacionalización de la empresa	0,2%	1,4%	0,9%
Logística	1,3%	4,1%	2,5%
Desarrollo tecnológico de procesos productivos	3,0%	2,5%	0,9%
Digitalización	2,2%	2,5%	1,2%
Profesiones/actividades reguladas	0,3%	29,1%	52,4%
Acciones que no pertenecen a ningún área prioritaria	72,3%	23,6%	18,3%

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

b) Especialidades formativas

En los planes de referencia sectorial, se planificaron un total de 6.207 acciones diferentes de especialidades formativas, de las cuáles, 3.055 pertenecían al menos a una de las áreas prioritarias de actuación. Finalmente, se realizaron 2.611 acciones de especialidad formativa, de las que 2.088 estaban ligadas a alguna de las áreas prioritarias.

Del total de especialidades formativas diferentes incluidas en los planes de referencia sectorial (2.487), sólo un 49,3% pertenecían al menos, a un área prioritaria de los establecidos en convocatoria. Sin embargo, del total de 222.558 participantes formados en especialidades formativas incluidas en los planes de referencia sectorial, un 87% (193.147 participantes) lo hicieron en acciones que pertenecían a algún área prioritaria. De nuevo, se puede concluir que la realización de acciones de especialidades formativas incluidas en los planes de referencia sectorial se ha concentrado más en aquellas que pertenecían a alguna de las áreas prioritarias.

Tabla 28. Acciones de especialidad formativa en función de si pertenecen o no a algún área prioritaria

Áreas prioritarias	Acciones de especialidad formativa priorizadas	Recuentos únicos de códigos de acción	Acciones formativas realizadas	Participantes formados
Acciones que no pertenecen a ningún área prioritaria	3.152	1.260	523	29.411
Acciones que sí pertenecen a algún área prioritaria	3.055	1.227	2.088	193.147
Total especialidades formativas	6.207	2.487	2.611	222.558

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Por último, en relación a cómo se ha atendido a las diferentes áreas prioritarias, se puede observar en la siguiente tabla que las áreas prioritarias en las que ha habido una mayor proporción, tanto de acciones formativas realizadas como de participantes formados, son las referidas a "digitalización", "innovación" y "emprendimiento", las dos primeras categorizadas como áreas de prioridad alta y la tercera como de prioridad baja.

Tabla 29. Distribución de acciones y participantes en cada área prioritaria respecto al total de acciones y participantes

Áreas prioritarias	% de acciones únicas planificadas pertenecientes a cada área respecto al total de acciones únicas	% de acciones realizadas pertenecientes a cada área respecto al total de acciones realizadas	% de participantes formados en acciones pertenecientes a cada área respecto al total de participantes
Eficiencia energética	2,2%	3,5%	5,0%
Emprendimiento	12,8%	29,8%	29,6%
Actividades relacionadas con la industria	17,5%	13,3%	14,9%
Innovación	13,9%	35,2%	44,3%
Internacionalización de la empresa	2,9%	10,2%	12,2%
Logística	2,6%	3,2%	3,8%
Desarrollo tecnológico de procesos productivos	17,8%	46,0%	53,6%
Digitalización	16,5%	41,6%	47,5%
Acciones que no pertenecen a ningún área prioritaria	50,7%	20,0%	13,2%

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

7.2. IMPACTO DE LA FORMACIÓN EN LA EMPLEABILIDAD, INSERCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

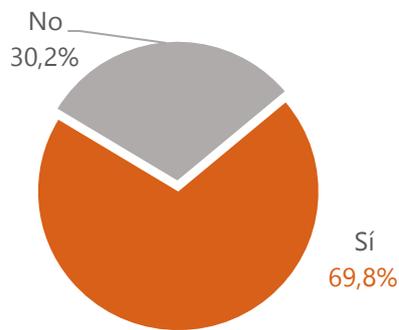
7.2.1. Personas ocupadas al inicio de la formación

a) Cambios laborales ocurridos tras la formación

Primeramente, se realiza un análisis de los cambios en materia de empleo que ha producido la formación sobre la situación laboral del participante ocupado, para en el siguiente punto evaluar su efecto en su empleabilidad y desempeño profesional.

Entre las personas participantes de la formación que tenían trabajo en el momento de inicio de la formación, más de dos tercios continúan en su mismo puesto de trabajo, mientras que el 30,2 % experimentaron algún cambio.

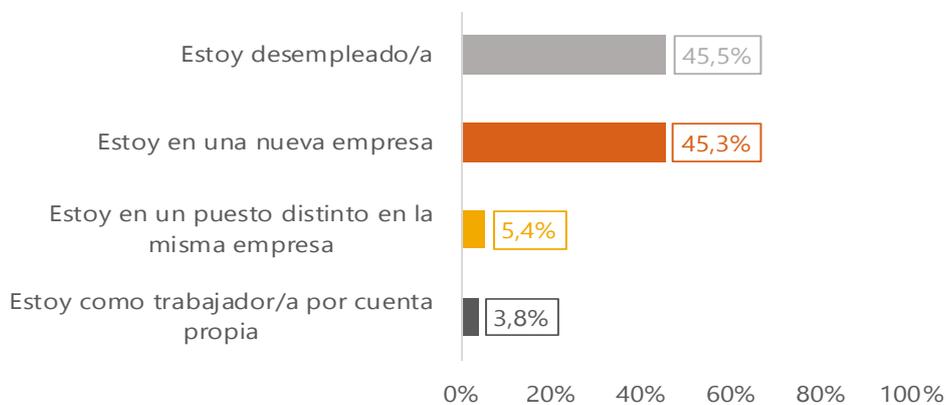
Gráfica 47. Continúan en el mismo puesto desde el inicio de la formación (participantes ocupados al inicio de la formación)¹⁷



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Dentro de ese 30,2% que experimentaron algún cambio, un 45,5% han pasado a estar desempleados en la actualidad, y un 45,3% se incorporaron a un nuevo puesto en una empresa diferente a la que estaban. A su vez, son escasos los cambios al autoempleo (3,8%) y a un puesto diferente en la misma empresa (5,4%).

Gráfica 48. Cambios producidos respecto al puesto de trabajo (participantes ocupados al inicio de la formación)



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Atendiendo a la ocupación, podemos comprobar que las ocupaciones más comunes entre los participantes ocupados que cambiaron su puesto de trabajo (y no se encuentran

¹⁷ La encuesta a participantes formados fue realizada entre el 12 de febrero y el 3 de marzo de 2021.

en desempleo) son aquellas que tienen que ver con las categorías B, C, E y H de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011).

Tabla 30. Ocupación nueva tras el cambio de puesto (participantes ocupados al inicio de la formación)

Ocupación tras el cambio	Total
A. Directores y gerentes	6,5%
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	14,7%
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	13,4%
D. Técnicos; profesionales de apoyo	7,7%
E. Empleados de oficina que no atienden al público	10,8%
F. Empleados de oficina que atienden al público	4,2%
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	8,7%
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	9,6%
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2,4%
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,0%
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	0,0%
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	7,9%
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	2,1%
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	1,0%
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	6,5%
P. Peones de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	4,5%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Se trata de Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza, Otros Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, Empleados de oficina que no atienden al público y Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas. Estas cuatro agrupaciones de ocupaciones tienen en común un cierto nivel de cualificación, y suman casi el 50% de los participantes que han cambiado de puesto, pero siguen trabajando.

Si observamos la ocupación de aquellos participantes que han mantenido el mismo puesto de trabajo, podemos comprobar que las categorías ocupacionales más técnicas (B, C, D), sumadas a las de Empleados de oficina que no atienden al público (E) y a los Trabajadores de los servicios de restauración y comercio (G), suman más de la mitad del alumnado que mantuvo el mismo puesto de trabajo.

Tabla 31. Ocupación de los que mantienen el mismo puesto de trabajo (participantes ocupados al inicio de la formación)

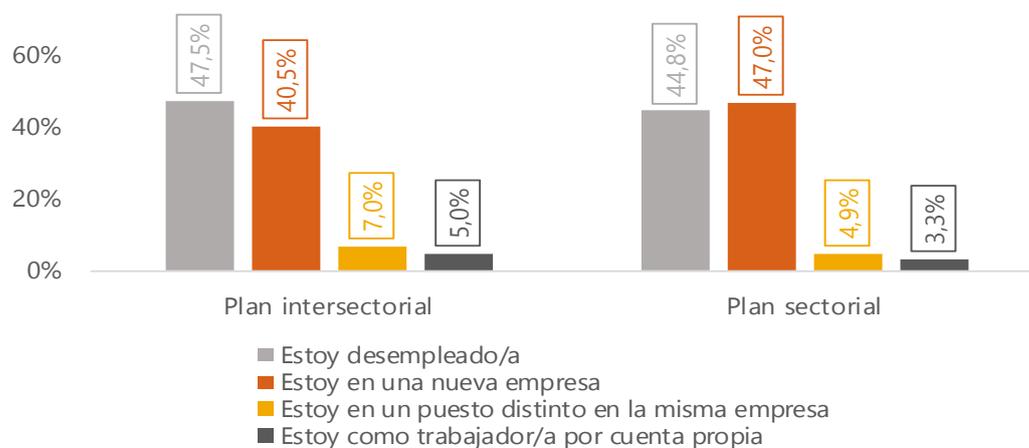
Ocupación del mismo puesto	Total
A. Directores y gerentes	7,7%
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	13,3%
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,7%
D. Técnicos; profesionales de apoyo	11,7%
E. Empleados de oficina que no atienden al público	10,1%
F. Empleados de oficina que atienden al público	6,2%
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	11,5%
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	7,4%
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2,6%
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	3,2%
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	3,5%
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	4,8%
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	0,6%
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	4,7%
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1,9%
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	1,8%
Q. Ocupaciones militares	0,2%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En resumen, en lo referido a la ocupación, podemos concluir que las personas que siguen ocupadas en la actualidad, ya sea en el mismo puesto o en uno diferente, están ligadas a ocupaciones con un carácter más técnico.

A nivel desagregado, si atendemos al **tipo de plan formativo**, el porcentaje de participantes ocupados que continúan en el mismo puesto es similar: un 73,1% en la formación de planes intersectoriales (generales, de economía social o de trabajadores autónomos) frente a un 68,4% entre los que participaron en acciones formativas ligadas a planes sectoriales. Entre los que sí experimentaron cambios en materia de empleo (ver gráfica 49), hubo un ligero impacto negativo entre los que participaron en acciones formativas de planes intersectoriales (un 47,5% pasaron al desempleo) que entre los que participaron en acciones de un plan sectorial (44,8% se quedaron sin trabajo).

Gráfica 49. Cambios producidos respecto al puesto de trabajo anterior según tipo de plan
(participantes ocupados al inicio de la formación)

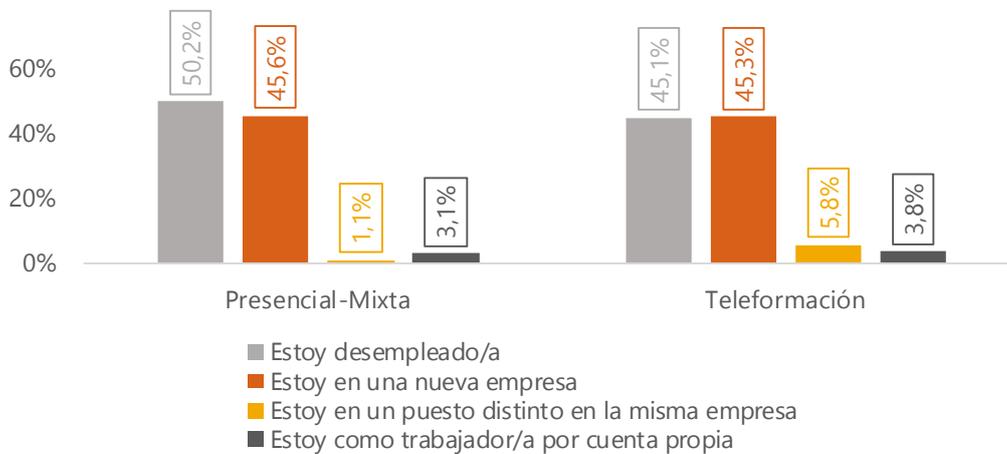


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En base al **tipo de modalidad de impartición**, en los que realizaron formación mediante modalidad presencial-mixta se produjeron menos cambios respecto al puesto de trabajo anterior (un 75,1% mantuvo el mismo puesto) que entre aquellas personas ocupadas que realizaron la acción a través de teleformación (69,2%).

A su vez, dentro de los que han cambiado de puesto de trabajo, han sufrido más transiciones al desempleo aquellas personas que realizaron la formación en modalidad presencial-mixta (un 50,2% están ahora desempleados) que aquellas que la realizaron en modalidad de teleformación (un 45,1% están ahora desempleados). Ahora bien, tras un análisis de correlación de los datos, se ha comprobado que no existe relación entre la modalidad de impartición y el hecho de que se produzca una mejora o cambio sobre la situación laboral de las personas ocupadas.

Gráfica 50. Cambios producidos respecto al puesto de trabajo anterior según modalidad de impartición (participantes ocupados al inicio de la formación)



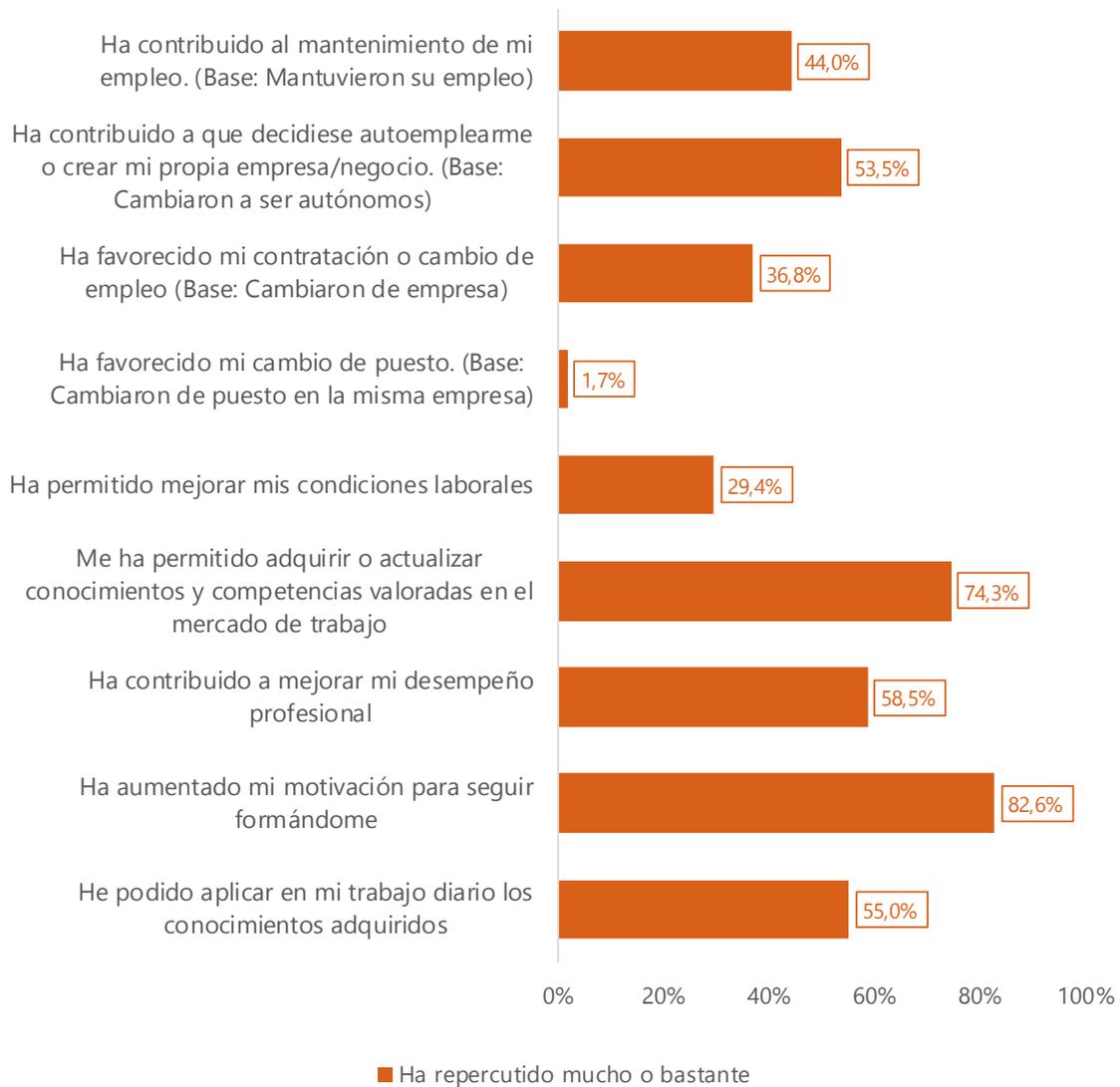
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Según el **tipo de acción**, no se producen diferencias significativas entre los participantes ocupados que realizaron acciones vinculadas a certificado de profesionalidad y los que se formaron en especialidades formativas (71,1% y 69,7% continúan en mismo puesto respectivamente). Sin embargo, destacar que en el caso concreto del certificado de aplicación de productos biocidas para el control de plagas, este curso ha permitido el mantenimiento del empleo del alumnado ocupado, mientras que, en los cursos vinculados a los certificados de profesionalidad de atención a la dependencia, la tasa de mantenimiento del empleo es del 69,2% de los participantes.

b) Repercusión de la formación en la empleabilidad y el desempeño profesional

En lo referido a la repercusión de la formación recibida en diferentes aspectos de la empleabilidad y del desempeño profesional, podemos observar algunas pautas claras a partir de las respuestas de los participantes de las acciones formativas. Para ello, procederemos a poner el foco en el impacto positivo sobre los diferentes aspectos medidos, para lo cual, se visualizará de forma agrupada las respuestas "mucho" y "bastante" en relación a la valoración que realizan los participantes sobre la repercusión de la formación sobre estos aspectos. Además, esta visualización se complementa con la lectura de todas las categorías en formato tabla, para poder identificar también cuáles son aquellos aspectos que menos impacto han tenido.

Gráfica 51. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional (participantes ocupados al inicio de la formación)



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Uno de los principales impactos de esta formación es que ha servido para motivar a los participantes a seguir formándose, dado que un 82,6% señala que le ha servido mucho o bastante. El segundo aspecto en el que la formación ha tenido un mayor impacto positivo es el referido a la actualización de conocimientos y competencias profesionales (74,3%).

Tras estos dos aspectos con un impacto positivo, hay tres en los que el impacto positivo es superior al 50%: un 58,5% considera que la formación ha repercutido en mejorar su desempeño profesional, un 55% que les ha permitido aplicar en su trabajo diario los

conocimientos adquiridos y un 53,5% de los que trabajan como autónomos considera que la acción formativa ha contribuido en su decisión a autoemplearse o crear su propia empresa/negocio. Cabe señalar que la base muestral de la evaluación de este último aspecto y el de "la formación recibida ha favorecido mi cambio de puesto" es muy baja, ya que sólo se tienen en cuenta las respuestas de los participantes que han cambiado su puesto.

Dos de cada cinco participantes que han cambiado de puesto consideran que la formación ha contribuido al mantenimiento de su empleo o les ha permitido cambiar de puesto a una nueva empresa, favoreciendo su contratación. Es importante poner en valor la importancia de estos datos sobre el impacto en la empleabilidad, considerando que la formación no tiene un impacto directo muy alto. Es decir, aunque la formación puede jugar un papel clave en la mejora de la situación laboral de los trabajadores, hay muchos factores sistémicos exógenos al trabajador y sus capacidades profesionales que funcionan como barreras o dificultades para el acceso al empleo.

Como conclusión, los datos reflejan que los aspectos en los que ha habido un mayor impacto positivo de la formación son aquellos que tienen que ver directamente con la mejora de los conocimientos, capacidades y competencias profesionales. Pero también, en los aspectos referidos a cambios directos en la situación laboral, se dan buenos resultados que apuntan a que las acciones formativas cursadas han sido fundamentales para que los trabajadores ocupados mejoraran su situación o condiciones laborales o mantuvieran su puesto.

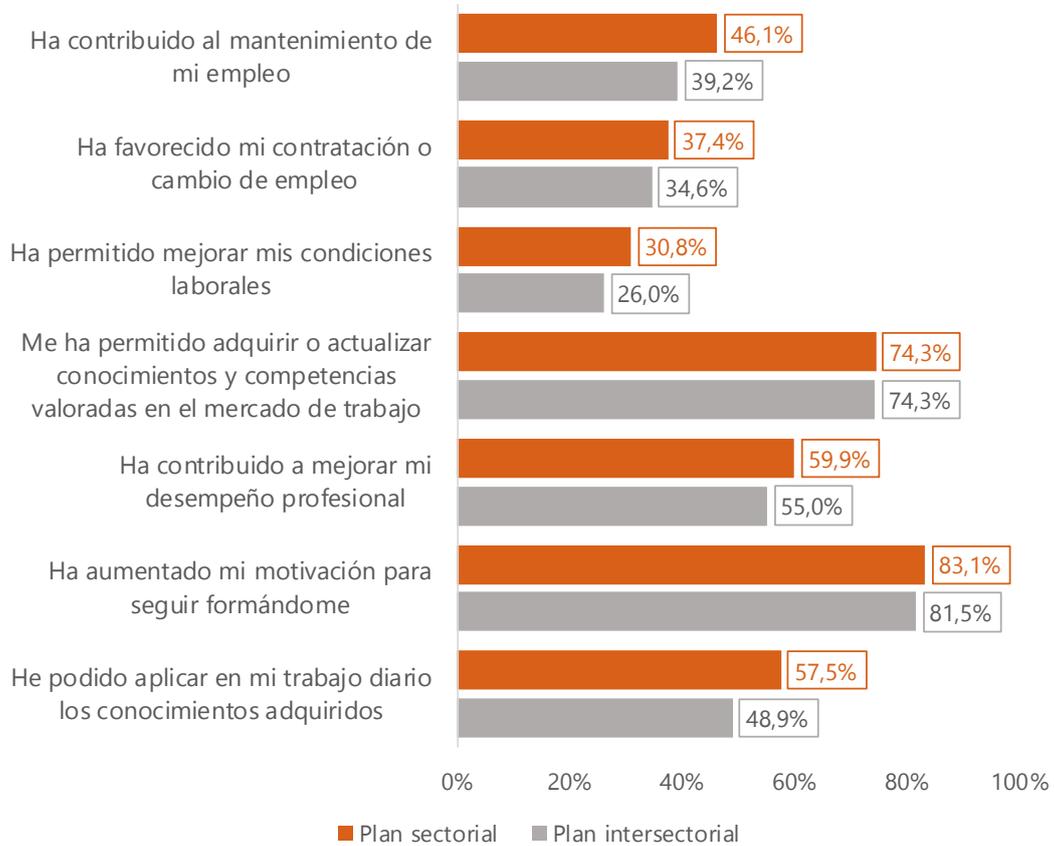
Tabla 32. Repercusión de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional
(participantes ocupados al inicio de la formación)

Aspectos de empleabilidad y desempeño profesional	Nada	Poco	Bastante	Mucho	No sabe/No contesta
Ha contribuido al mantenimiento de mi empleo. <i>(Base: Mantuvieron su empleo)</i>	21,8%	29,3%	28,9%	15,2%	4,9%
Ha contribuido a que decidiese autoemplearme o crear mi propia empresa/negocio. <i>(Base: Cambiaron a ser autónomos)</i>	14,6%	17,4%	48,5%	5,0%	14,6%
Ha favorecido mi contratación o cambio de empleo <i>(Base: Cambiaron de empresa)</i>	28,1%	32,7%	24,9%	11,8%	2,5%
Ha favorecido mi cambio de puesto. <i>(Base: Cambiaron de puesto en la misma empresa)</i>	32,0%	63,8%	0,0%	1,7%	2,5%
Ha permitido mejorar mis condiciones laborales	36,9%	30,1%	19,1%	10,4%	3,5%
Me ha permitido adquirir o actualizar conocimientos y competencias valoradas en el mercado de trabajo	5,5%	18,1%	46,9%	27,5%	2,0%
Ha contribuido a mejorar mi desempeño profesional	12,0%	27,5%	38,4%	20,1%	2,0%
Ha aumentado mi motivación para seguir formándome	3,7%	12,3%	40,4%	42,2%	1,3%
He podido aplicar en mi trabajo diario los conocimientos adquiridos	13,5%	30,2%	31,9%	23,1%	1,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Atendiendo al impacto de la formación según el **tipo de plan** (ver gráfica 52), se aprecia un impacto algo más positivo de la formación sectorial en prácticamente todos los aspectos medidos de la empleabilidad, sobre todo en relación al mantenimiento del empleo, así como en la aplicación de los conocimientos adquiridos en el trabajo diario.

Gráfica 52. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según el tipo de plan (suma de % "mucho" y "bastante" repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación)

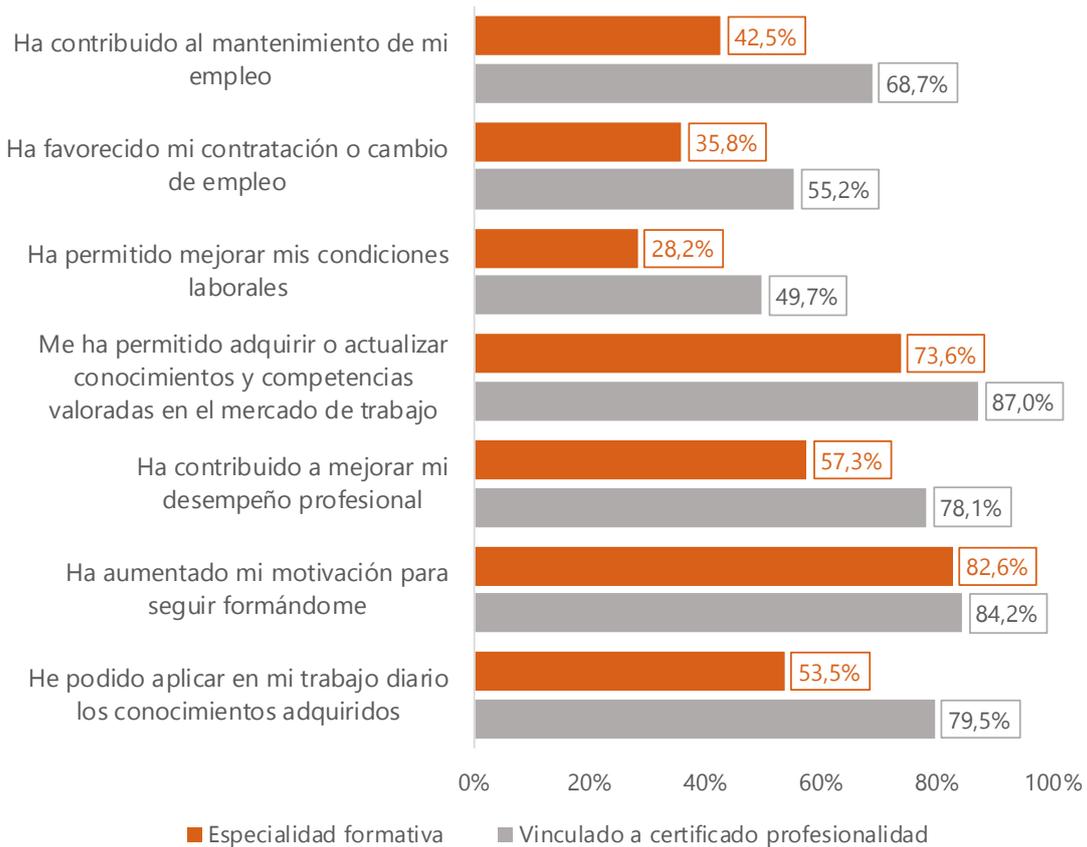


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En lo referido al **tipo de acción**, las diferencias entre las acciones vinculadas a certificados de profesionalidad y las especialidades formativas son muy significativas, a favor de la formación vinculada a los certificados. Se localizan en los aspectos que tienen que ver directamente con el mantenimiento del puesto de trabajo, con conseguir un nuevo empleo, con mejorar las condiciones laborales o el desempeño profesional y con aplicar los conocimientos adquiridos al trabajo diario. Podemos interpretar que estos resultados están ligados a que los certificados de profesionalidad permiten acreditar profesiones y desempeñar las mismas, por lo que es incuestionable que tengan un impacto mayor en cuestiones de empleabilidad si se compara con las especialidades formativas. Sin embargo, la repercusión en la actualización de conocimientos y en motivar a los

participantes a seguir formándose es muy alta en ambos tipos de acciones, sin que se den grandes diferencias.

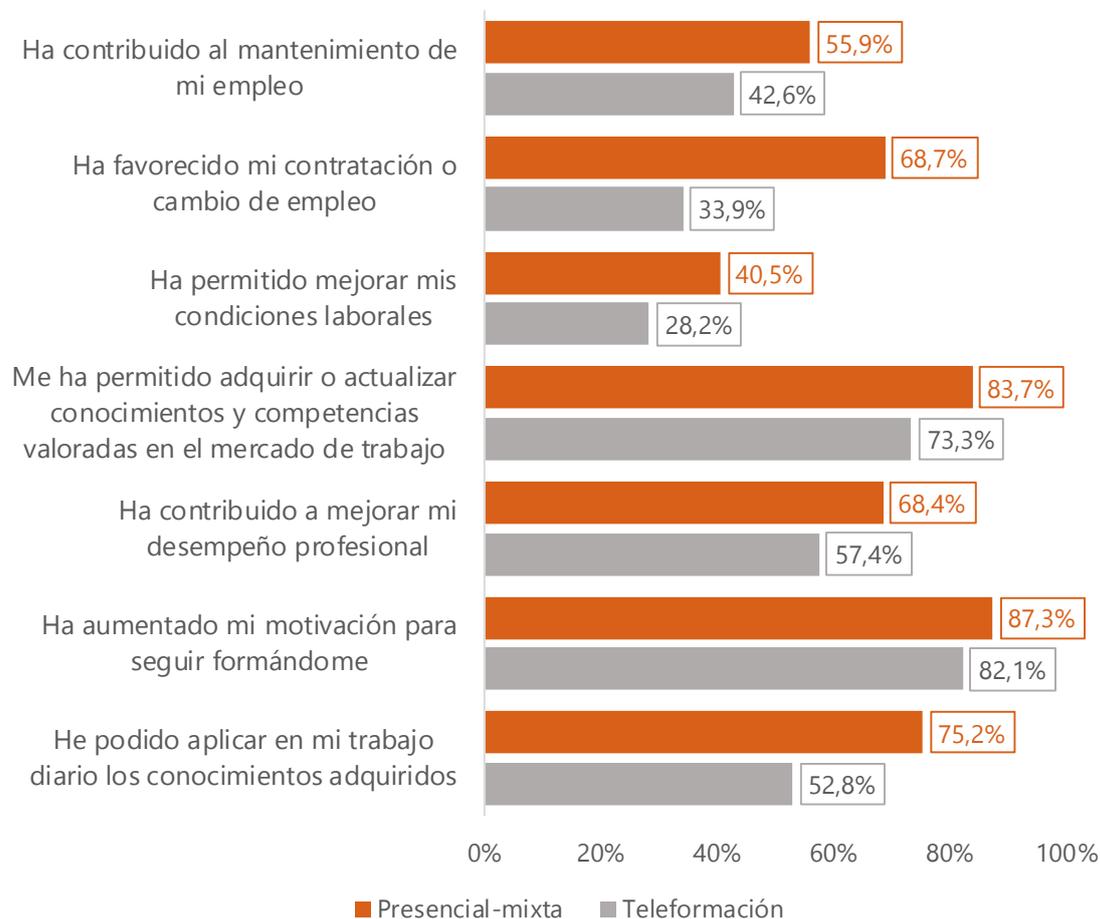
Gráfica 53. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según el tipo de acción (suma de % "mucho" y "bastante" repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación)



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Para concluir este apartado, se observa que la **modalidad de impartición** presencial-mixta tiene un mayor impacto en cuestiones de empleabilidad que la teleformación. Sin embargo, como se ha comentado en el anterior apartado, se ha comprobado que no existe relación significativa entre la modalidad de impartición y la empleabilidad de la persona participante.

Gráfica 54. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según modalidad de impartición (suma de % “mucho” y “bastante” repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación)



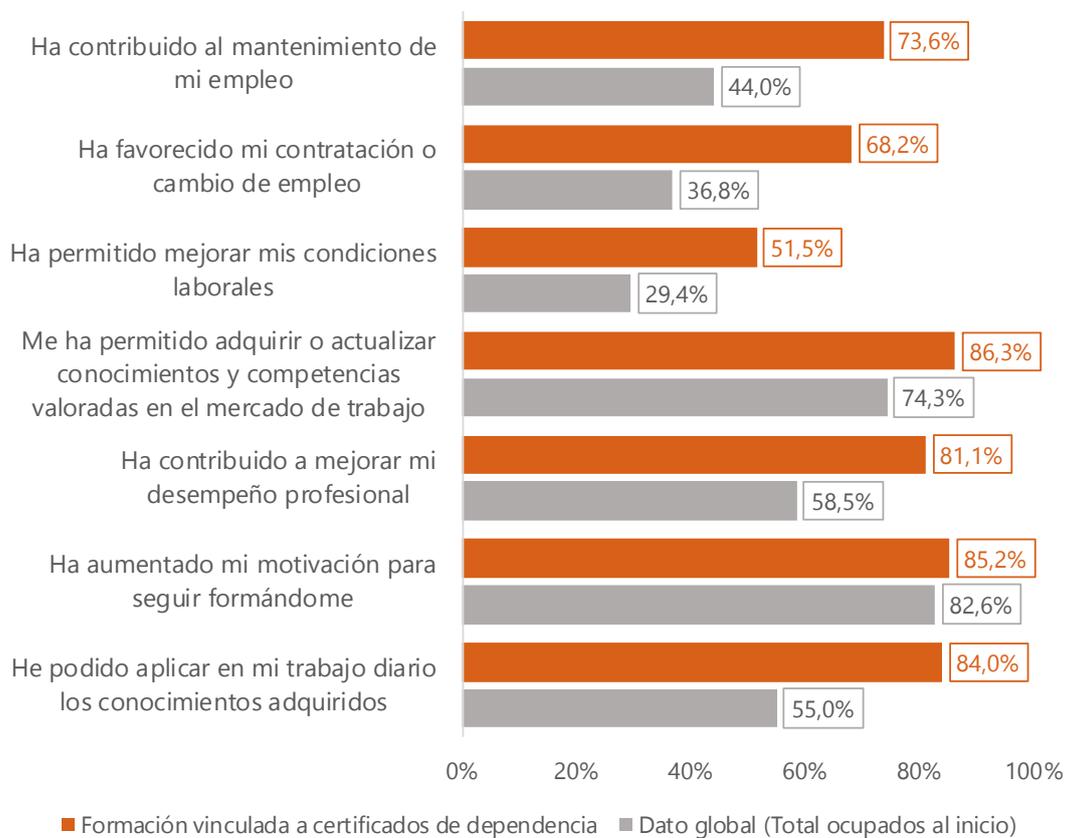
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

c) Repercusión de los certificados de atención a la dependencia y tratamiento con biocidas en la empleabilidad y desempeño profesional

Atendiendo a la repercusión que ha tenido la realización de formación vinculada a los certificados de atención a la dependencia, podemos señalar que el impacto ha sido muy positivo, tanto en los aspectos más directamente ligados con la empleabilidad, como en los aspectos relacionados con la adquisición de competencias profesionales. Así, por ejemplo, destaca su repercusión positiva en el mantenimiento del empleo; en la contratación o cambio empleo o en la aplicación de los conocimientos adquiridos en el trabajo diario, con treinta puntos porcentuales por encima de la media de la formación en general de los participantes ocupados al inicio de la formación. El motivo de estos

datos es el mismo que el ya mencionado anteriormente cuando se ha analizado de forma segmentada las acciones vinculadas a certificados de profesionalidad: los certificados están ligados a la cualificación y desempeño de una profesión y por lo tanto queda patente su repercusión en la empleabilidad y desempeño profesional.

Gráfica 55. Impacto positivo de la formación vinculada a los certificados de atención a la dependencia en la empleabilidad y desempeño profesional (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación)



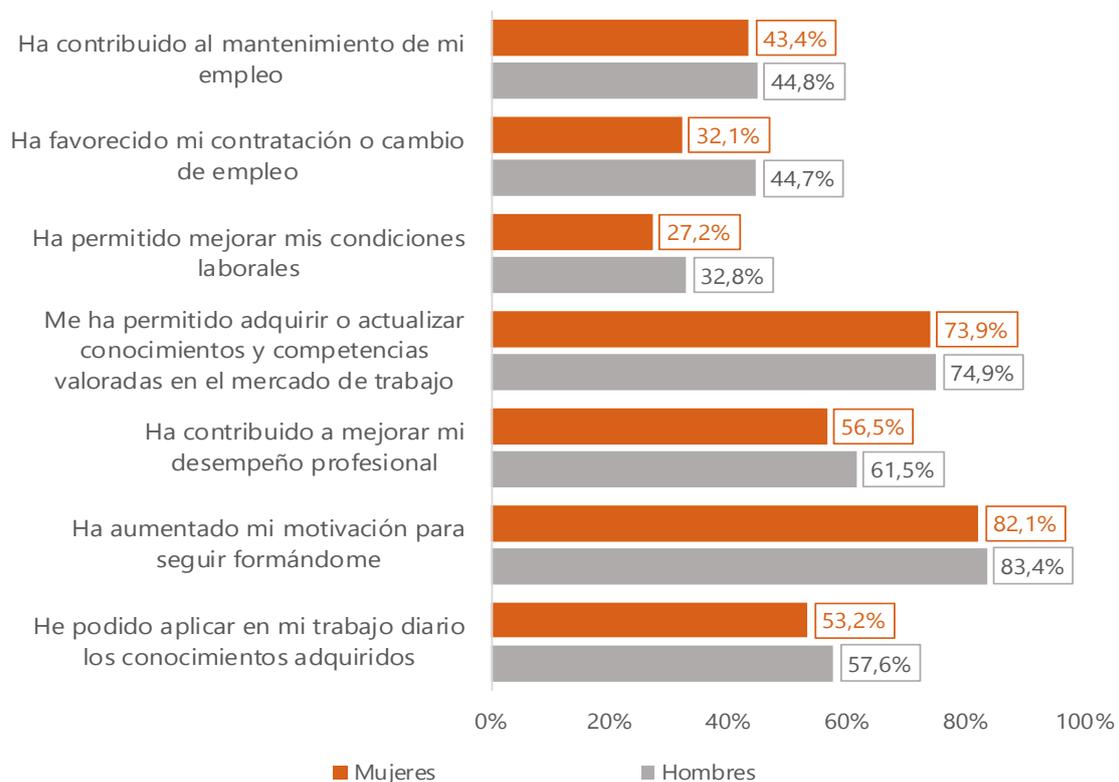
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En lo referente al certificado de profesionalidad de tratamiento con biocidas (concretamente el de control de plagas), no se pueden extraer resultados concluyentes por el escaso número de participantes ocupados en el momento de inicio de la formación en este certificado (3 casos).

d) Impacto de la formación en la empleabilidad y desempeño profesional de los colectivos prioritarios (mujeres, personas con baja cualificación y con discapacidad)

Atendiendo a la **cuestión de género**, aunque no se aprecian grandes diferencias entre hombres y mujeres en el impacto de la formación sobre los diferentes aspectos del desempeño profesional, sí resulta destacable una mayor repercusión entre los hombres que entre las mujeres en determinadas cuestiones relacionadas con la empleabilidad.

Gráfica 56. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de mujeres y hombres (suma de % "mucho" y "bastante" repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación)



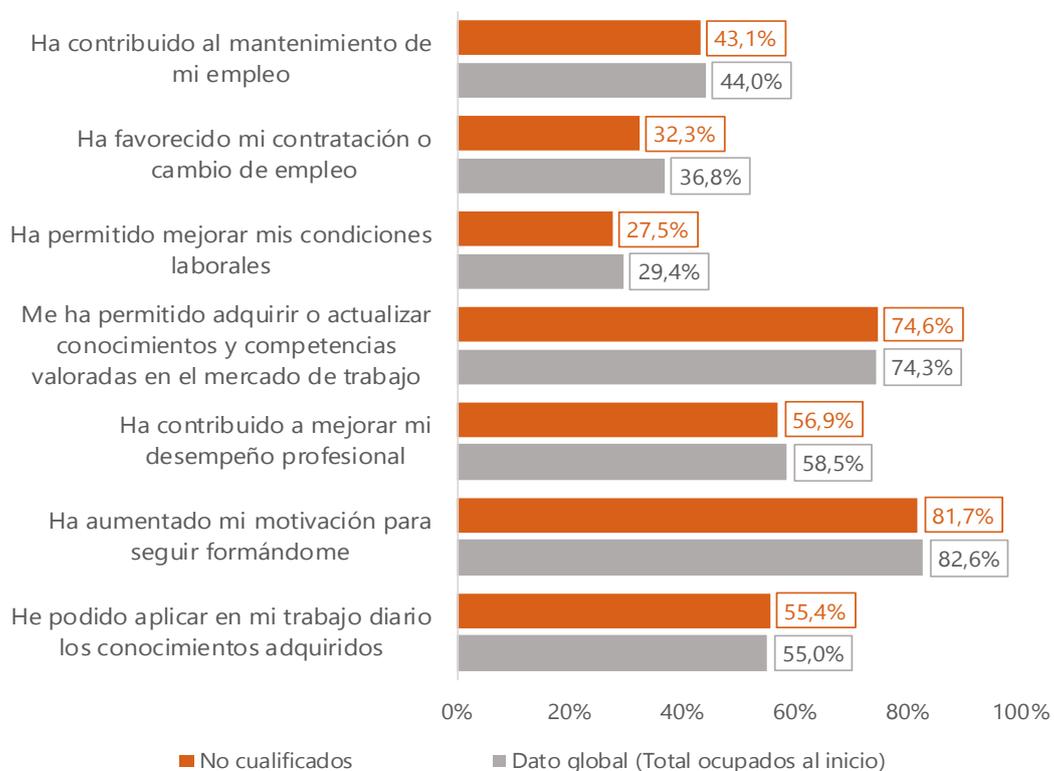
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

El aspecto en el que se produce más diferencias es el referido a la contratación o cambio de empleo: para el 44,7% de los hombres la formación repercutió mucho o bastante en conseguir el nuevo empleo, mientras que esta cifra baja al 32,1% para las mujeres. También tiene un efecto diferente en la mejora de las condiciones laborales, en el caso de las mujeres la percepción del impacto es menor.

Como ya se ha señalado anteriormente en este capítulo, aunque el impacto de la formación en aspectos directamente ligados a la inserción laboral (conseguir trabajo, mejorar condiciones, etc.) está condicionado por factores externos al individuo, como, por ejemplo, el contexto socioeconómico del momento, en el mercado laboral todavía siguen existiendo desigualdades de género.

Dentro del colectivo prioritario de **personas con baja cualificación o no cualificadas**, el impacto de la formación no parece ser diferente que para el conjunto de participantes. Los únicos aspectos en los que se pueden ver algunas diferencias con respecto al total global de participantes son aquellos referidos a la contratación o cambio de empleo y en la mejora de las condiciones laborales, en los que el impacto positivo ha sido levemente menor que entre el conjunto de participantes.

Gráfica 57. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de los participantes de baja cualificación (suma de % "mucho" y "bastante" repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación)

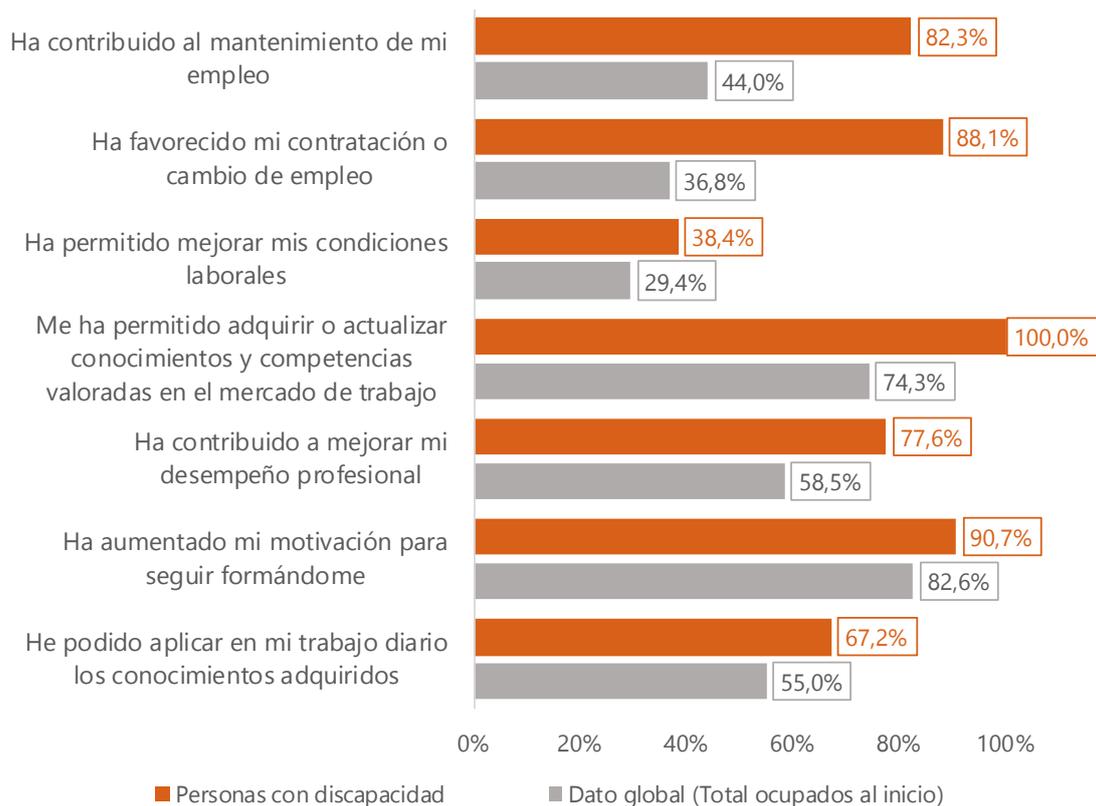


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Analizando los participantes con algún tipo de **discapacidad**, los datos sobre el impacto de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional arrojan resultados muy positivos, especialmente en los aspectos más directamente ligados a la inserción laboral.

Para un 82,3% de este colectivo la formación tuvo mucha o bastante repercusión en el mantenimiento de su empleo y para un 88,1% también en su contratación o cambio de empleo. Además de estos aspectos con diferencias mayores, en el resto de los aspectos analizados parece haber también un efecto positivo entre las personas con discapacidad.

Gráfica 58. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de los participantes con discapacidad (suma de % "mucha" y "bastante" repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación)



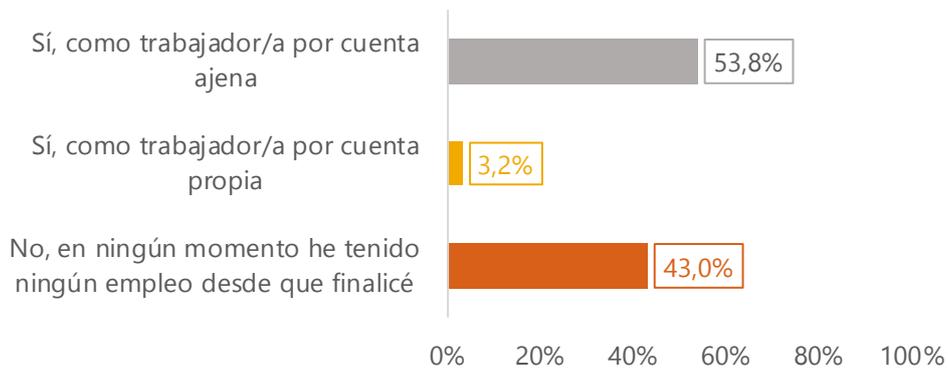
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

7.2.2. Personas desempleadas al inicio de la formación

a) Cambios laborales ocurridos tras la formación

Entre los participantes que se encontraban en situación de desempleo en el momento de inicio de la formación, más de la mitad han trabajado en algún momento desde la finalización del curso. Concretamente, un 53,8% trabajó en algún momento por cuenta ajena y un 3,2% por cuenta propia. El dato negativo, es que cuatro de cada diez desempleados al inicio de la formación no llegaron a trabajar en ningún momento desde que finalizaron el curso.

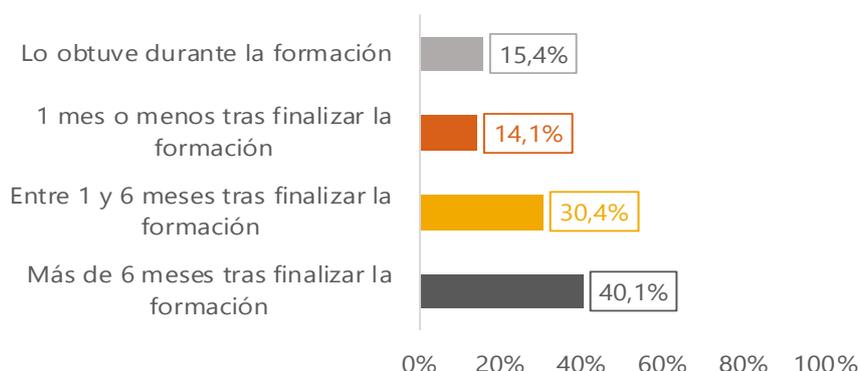
Gráfica 59. Participantes desempleados que trabajaron en algún momento desde la finalización de la formación



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Dentro del 57% de participantes que trabajaron en algún momento después de finalizar el curso, un 40,1% consiguieron empleo pasados más de seis meses desde la finalización del curso y un 30,4% tras uno y seis meses. El resto, o lo obtuvieron durante la ejecución de la propia formación o antes de que transcurriera un mes de la finalización de la formación.

Gráfica 60. Tiempo que tardaron los participantes desempleados en acceder a su primer empleo tras finalizar la formación



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Si observamos los datos de ocupación de los participantes desempleados que consiguieron empleo, se observa en la siguiente tabla que uno de cada tres consiguió un puesto ligado a determinadas categorías de técnicos (C y D) de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011) y como Trabajadores de los servicios de restauración y comercio (G).

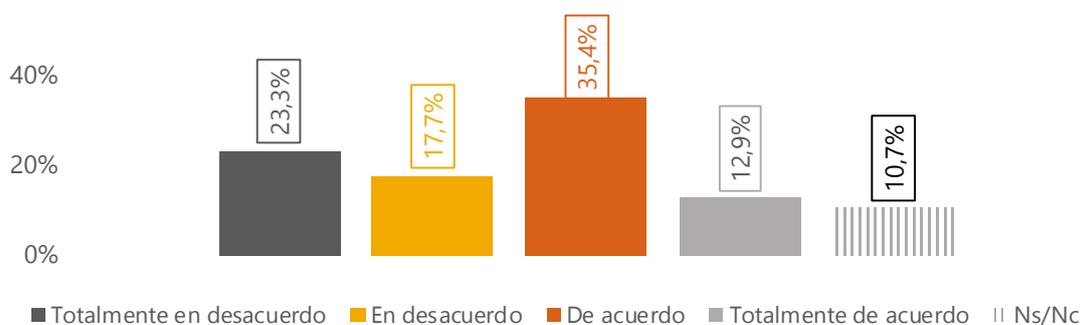
Tabla 33. Ocupación del primer empleo conseguido (participantes desempleados al inicio de la formación)

Ocupación primer empleo	Total
A. Directores y gerentes	2,3%
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	9,7%
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	12,1%
D. Técnicos; profesionales de apoyo	14,0%
E. Empleados de oficina que no atienden al público	6,9%
F. Empleados de oficina que atienden al público	9,9%
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	11,5%
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	8,7%
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	1,5%
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0,7%
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	2,7%
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	2,5%
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	0,8%
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	3,7%
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	7,9%
P. Peones de agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	5,0%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

De cara a analizar en qué medida ese empleo conseguido guardaba relación con la formación recibida, se consultó a dichas personas por esta cuestión. Los resultados obtenidos, que se muestran en la siguiente gráfica, reflejan que un 48,3% de los participantes consideran que las tareas desempeñadas en el empleo conseguido sí tenían relación con la formación. Estos datos apuntan ya a que la formación realizada sí fue útil para la inserción laboral de las personas desempleadas que participaron en dichas acciones formativas, algo que veremos con más detalle en los subapartados sucesivos dedicados a medir el impacto y repercusión de la formación en la empleabilidad de las personas desempleadas.

Gráfica 61. Las tareas del puesto conseguido estaban relacionadas con la formación recibida (participantes desempleados al inicio de la formación)

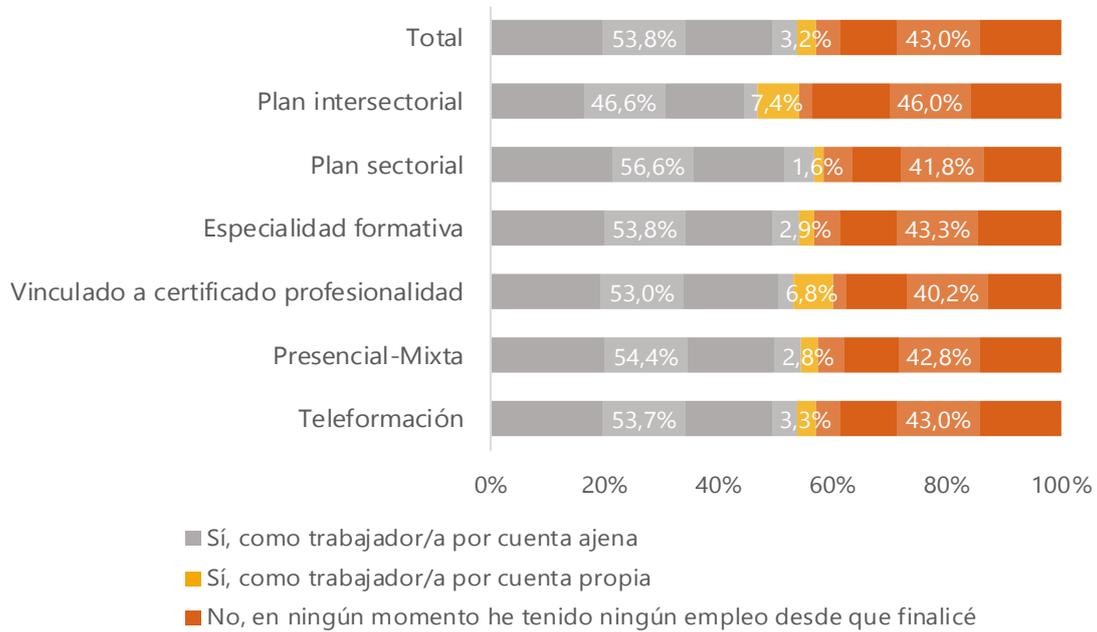


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Realizando el análisis de la inserción laboral por **tipo de plan** (ver gráfica 62), las personas desempleadas que realizaron cursos dentro de un plan sectorial tuvieron un mayor nivel de éxito en la inserción laboral, elevándose el porcentaje que consiguió empleo al 58,2%. Es especialmente reseñable en los planes intersectoriales, que el porcentaje de participantes que consiguió trabajo en forma de autoempleo es bastante superior al conjunto global: un 7,4% de los desempleados que hicieron acciones ligadas al plan intersectorial.

En función del **tipo de acción** (especialidad formativa o acciones vinculadas a certificado de profesionalidad), los participantes en cursos vinculados a certificados tuvieron una mayor inserción laboral que los que cursaron especialidades formativas, destacando un 6,8% de personas que se autoemplearon. Por **modalidad de impartición** no se aprecian diferencias significativas.

Gráfica 62. Participantes desempleados que trabajaron en algún momento desde la finalización de la formación según tipo de plan, tipo de acción y modalidad de impartición

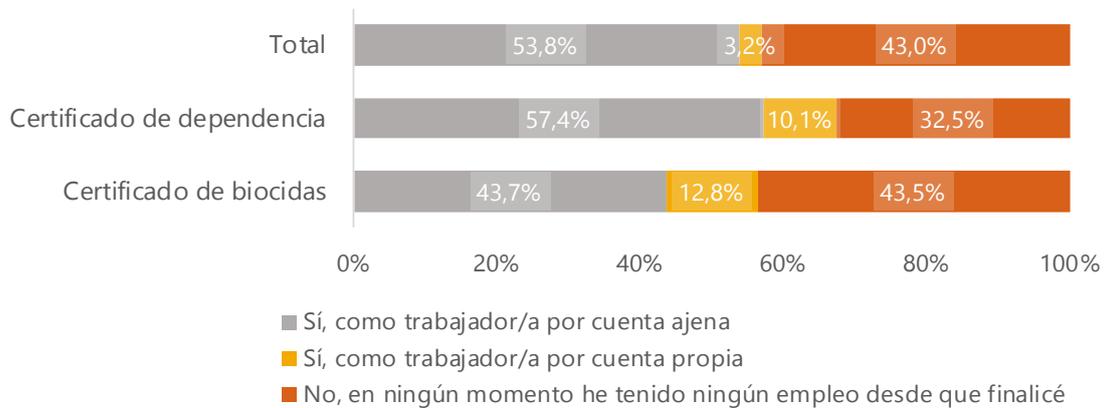


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Atendiendo a las **acciones ligadas a profesiones o actividades reguladas** de esta convocatoria, podemos observar en la gráfica 63 que las personas desempleadas que realizaron cursos vinculados a los certificados de atención a la dependencia tuvieron un alto nivel de inserción laboral (67,5% consiguió empleo, ya sea por cuenta propia o ajena). Además, este buen dato se complementa con que el 75% de estos desempleados que consiguieron algún trabajo, señalan que están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que las tareas del puesto están relacionadas con la formación realizada. Por lo tanto, esta formación permitió la inserción laboral de los participantes que la recibieron en un puesto de su ámbito profesional.

En el caso del certificado de tratamiento con biocidas, la inserción laboral fue algo menor (un 56,5%), pero con un elevado porcentaje de personas que consiguieron empleo por cuenta propia (12,8%), siendo este el dato más alto de autoempleo de los diferentes grupos analizados de forma segmentada. Sin embargo, sólo un tercio de los desempleados que realizaron dicho certificado y consiguieron empleo señala que las tareas del puesto estuviesen relacionadas con el certificado realizado.

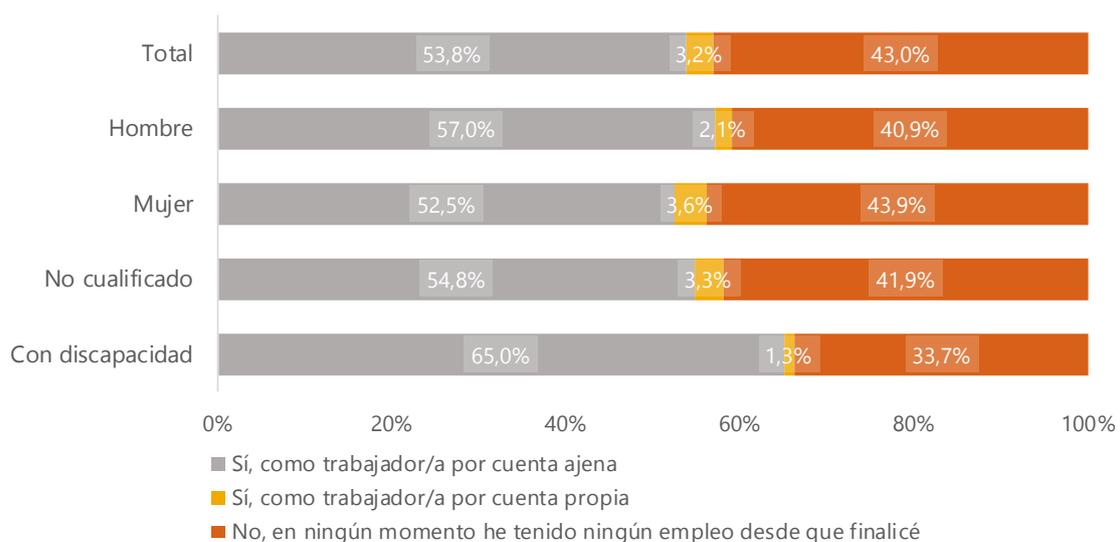
Gráfica 63. Participantes desempleados que trabajaron en algún momento desde la finalización de la formación según profesiones o actividades reguladas



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Desagregando los datos en función de los **colectivos prioritarios**, podemos comprobar que las mujeres formadas tuvieron una menor inserción laboral que los hombres. Especialmente destaca el colectivo prioritario de personas con discapacidad, de las que un 66,3% consiguieron insertarse en el mercado laboral. Respecto al colectivo prioritario de personas de baja cualificación, merece también la pena señalar que un 52,2% señala que las tareas realizadas en el puesto de trabajo obtenido sí estaban relacionadas con el curso realizado.

Gráfica 64. Participantes desempleados que trabajaron en algún momento desde la finalización de la formación según colectivos prioritarios

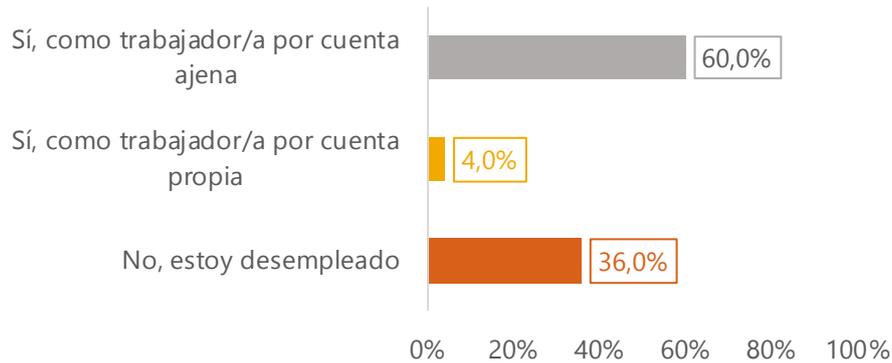


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

¿Las personas que han obtenido empleo tras finalizar la formación continúan actualmente trabajando?

Tres de cada cinco de estos participantes continúan trabajando, bien por cuenta ajena (60%) o por cuenta propia (4%), mientras que un 36% se encuentra en desempleo.

Gráfica 65. Situación actual de los participantes desempleados que consiguieron trabajo



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Dentro de ese grupo mayoritario de personas que consiguieron empleo y siguen trabajando en el momento de realización de esta evaluación, entorno a la mitad lo siguen haciendo en ocupaciones ligadas a perfiles técnicos (B, C, D) y como trabajadores de servicios de salud y cuidado de personas (H), como se recoge en la tabla 34.

En conclusión, la información obtenida a través de los participantes formados en esta convocatoria muestra que una parte importante de las personas desempleadas al inicio de la formación consiguieron la inserción en el mercado laboral. Sin embargo, debido a la extensión de la convocatoria durante varios años, y a que los datos de empleo están sujetos a otros factores exógenos a la formación recibida, no podemos sentenciar con claridad que las mejoras en la inserción o que las barreras encontradas por los desempleados para acceder a un puesto de trabajo hayan sido debidas gracias a los aciertos o errores de la formación.

Por esta razón, es necesario acudir a indicadores subjetivos que midan la percepción de los propios participantes sobre la repercusión que ha tenido la formación realizada en diferentes aspectos de la empleabilidad, tal como veremos en el apartado siguiente.

Tabla 34. Ocupación de los que continúan actualmente trabajando (participantes desempleados al inicio de la formación)

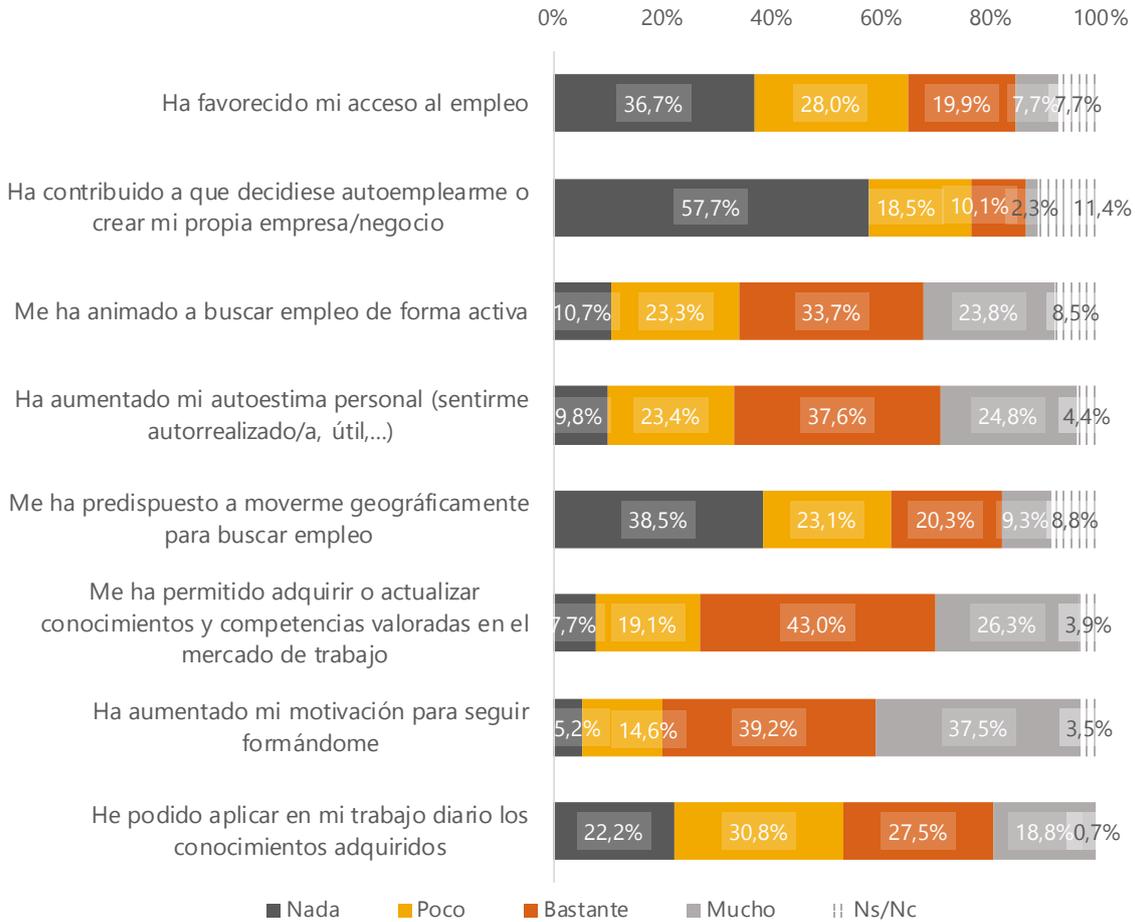
Ocupación actual	Total
A. Directores y gerentes	2,9%
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	13,7%
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	11,1%
D. Técnicos; profesionales de apoyo	13,3%
E. Empleados de oficina que no atienden al público	7,6%
F. Empleados de oficina que atienden al público	8,9%
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	7,8%
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	11,1%
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	2,1%
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	1,1%
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	4,1%
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	1,9%
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	2,6%
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	2,3%
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	5,1%
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	4,3%
Total	100,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

b) Repercusión en la empleabilidad y desempeño profesional

Las personas que se encontraban desempleadas al inicio de la formación muestran valoraciones bastantes positivas en los aspectos que tienen que ver más con el reciclaje de competencias profesionales y con la motivación para seguir formándose. Por el contrario, los aspectos en los que la formación parece haber tenido un menor impacto o repercusión son aquellos que tienen que ver con motivarles para el autoempleo, sobre si la formación ha favorecido su acceso al empleo o si les ha predispuesto a moverse geográficamente para buscar empleo.

Gráfica 66. Impacto de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional
(participantes desempleados al inicio de la formación)



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En la gráfica podemos observar que más de dos tercios de los desempleados señalan que la formación ha tenido mucha o bastante repercusión en motivarles para seguir formándose. De esta forma, una de las primeras conclusiones a las que podemos llegar en este apartado es que la formación sí ha alcanzado el objetivo ligado a motivar a las personas desempleadas a seguir formándose.

Este dato va en la misma línea positiva que el referido a aumentar su autoestima personal y sentirse autorrealizados (un 62,4% señala que la formación ha tenido mucha o bastante repercusión en este aspecto), y el de animarles a buscar empleo de forma activa (un 57,5% considera que la formación ha tenido mucha o bastante repercusión en ello). Por lo tanto, otra de las conclusiones es que la formación realizada en esta convocatoria ha cumplido también con otros dos objetivos de la misma: conseguir un efecto positivo en

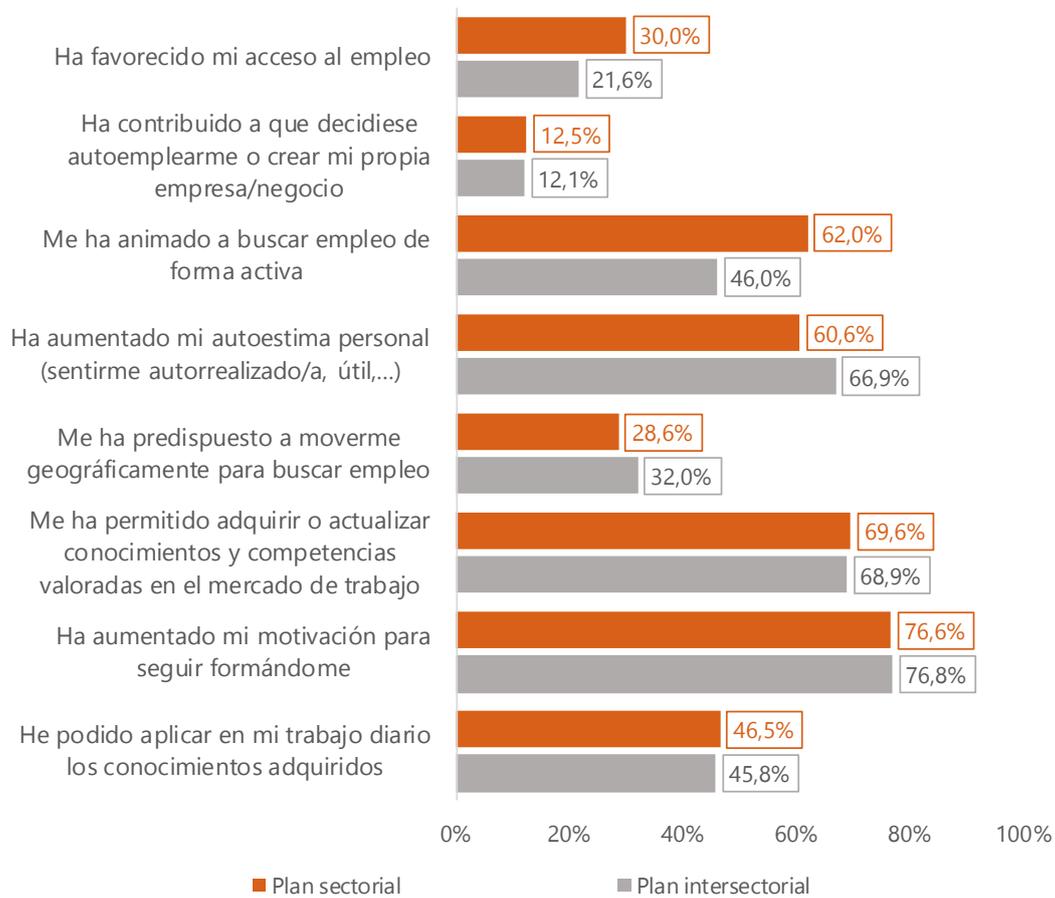
la autoestima de las personas desempleadas e incentivar a las mismas en la búsqueda activa de empleo. Esto, combinado con los datos observados en el apartado anterior, nos lleva a concluir que la formación realizada ha conseguido ayudar a la inserción laboral de gran parte de los desempleados que participaron en los cursos de la convocatoria.

Es también importante mencionar el segundo aspecto en el que más impacto ha tenido la formación en las personas desempleadas: el reciclaje de conocimientos y competencias profesionales. Así, un 69,3% de los desempleados que realizaron la formación señalan que ésta les ha servido mucho o bastante para tal fin.

En lo referido al acceso al empleo, cabe señalar de nuevo que los problemas que se encuentran las personas desempleadas para incorporarse al mercado laboral no siempre son solucionables con una mejor formación individual, sino que dependen de factores estructurales y coyunturales del mercado laboral y la oferta de empleo existente, que no siempre es suficiente para cubrir las aspiraciones ocupacionales de la población activa. Por eso, dado que hay barreras ligadas al propio mercado laboral que no son solucionables sólo a través de la formación, se puede hacer una lectura positiva de que un 27,6% de las personas desempleadas señalen que la formación ha repercutido mucho o bastante en su acceso al empleo, especialmente si tenemos en cuenta que en el total de respuestas a este aspecto también han respondido aquellas personas desempleadas que no consiguieron trabajo en ningún momento desde que realizaron la formación.

Atendiendo a la segmentación por **tipo de plan**, si bien en la mayoría de aspectos no se dan diferencias entre el impacto positivo de las acciones del ámbito sectorial y los cursos intersectoriales o transversales, sí puede observarse un mayor impacto de los planes sectoriales para ayudar en el acceso al empleo o en animar a las personas desempleadas en la búsqueda activa de empleo. Esta repercusión del plan sectorial en las cuestiones más directamente ligadas con la inserción laboral va en la misma línea que lo ya mencionado en el apartado dedicado al impacto de la formación en la empleabilidad de las personas ocupadas, y cuadra también con los datos de satisfacción que se verán en el apartado 8.1 del presente informe.

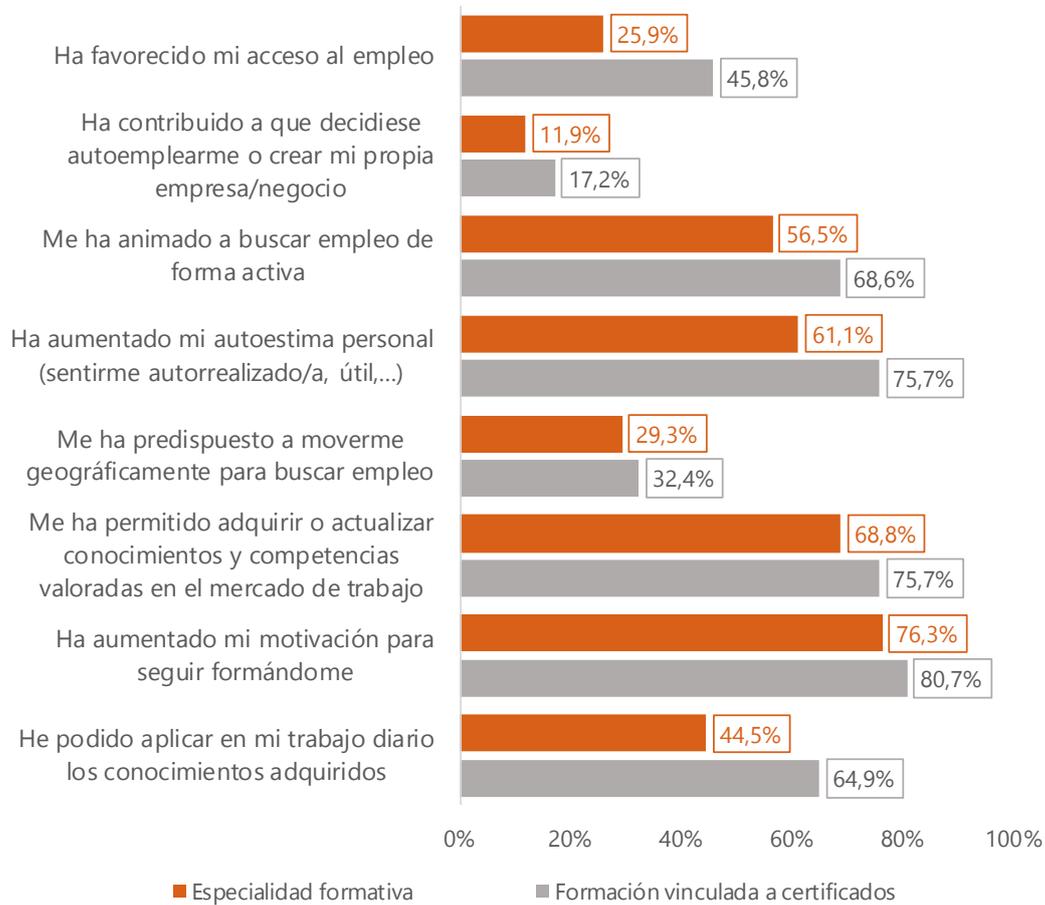
Gráfica 67. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según el tipo de plan (suma de % "mucho" y "bastante" repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación)



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En relación al **tipo de acción**, la formación vinculada a los certificados de profesionalidad obtiene un mayor impacto en la empleabilidad de las personas desempleadas en todos los aspectos medidos, al igual que ocurría entre el colectivo de personas ocupadas al inicio de la formación. Son especialmente reseñables la aplicación práctica en el trabajo de los conocimientos adquiridos (en el caso de los desempleados que han obtenido algún empleo) y su repercusión para favorecer el acceso a un puesto de trabajo.

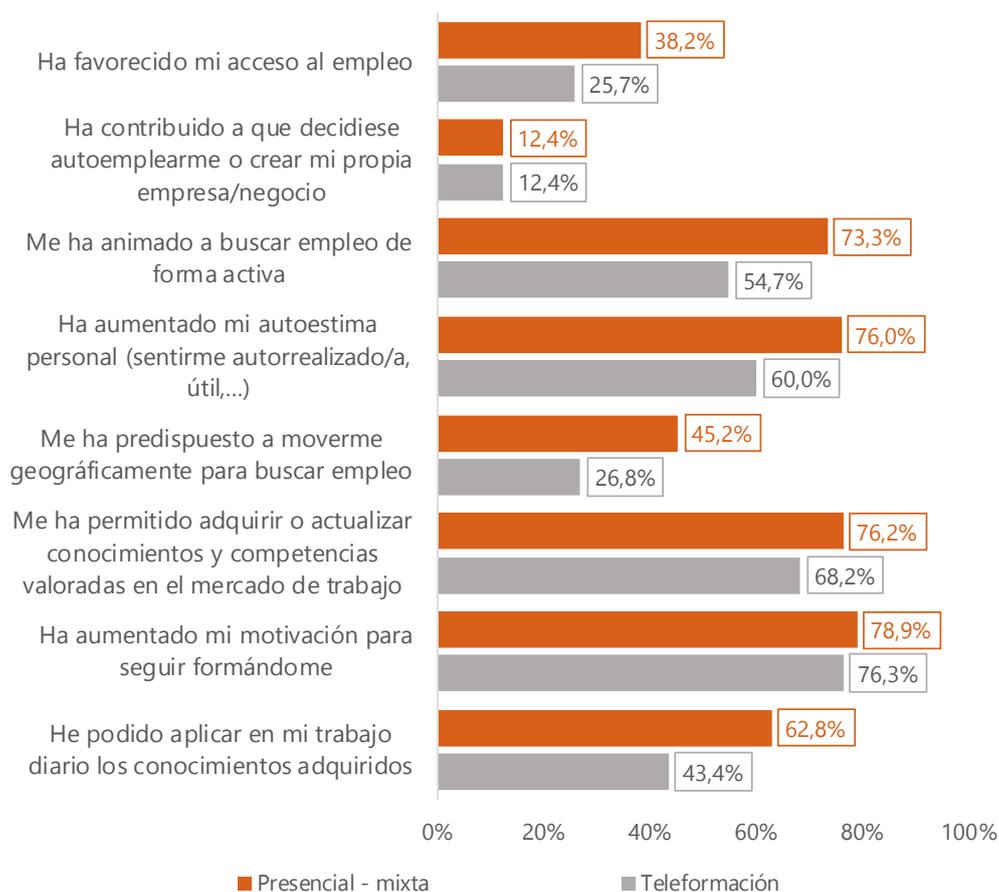
Gráfica 68. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según tipo de acción (suma de % "mucho" y "bastante" repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación)



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En cuanto a la **modalidad impartición**, se repite entre las personas desempleadas el mismo fenómeno que el observado entre las personas ocupadas: hay un mayor impacto de la formación en la modalidad presencial-mixta que en la teleformación. Pero de nuevo, volver a incidir que, tras el estudio de correlación efectuado, se ha comprobado que no existe relación significativa entre la modalidad de impartición y la empleabilidad de la persona participante.

Gráfica 69. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según modalidad de impartición (suma de % “mucho” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación)

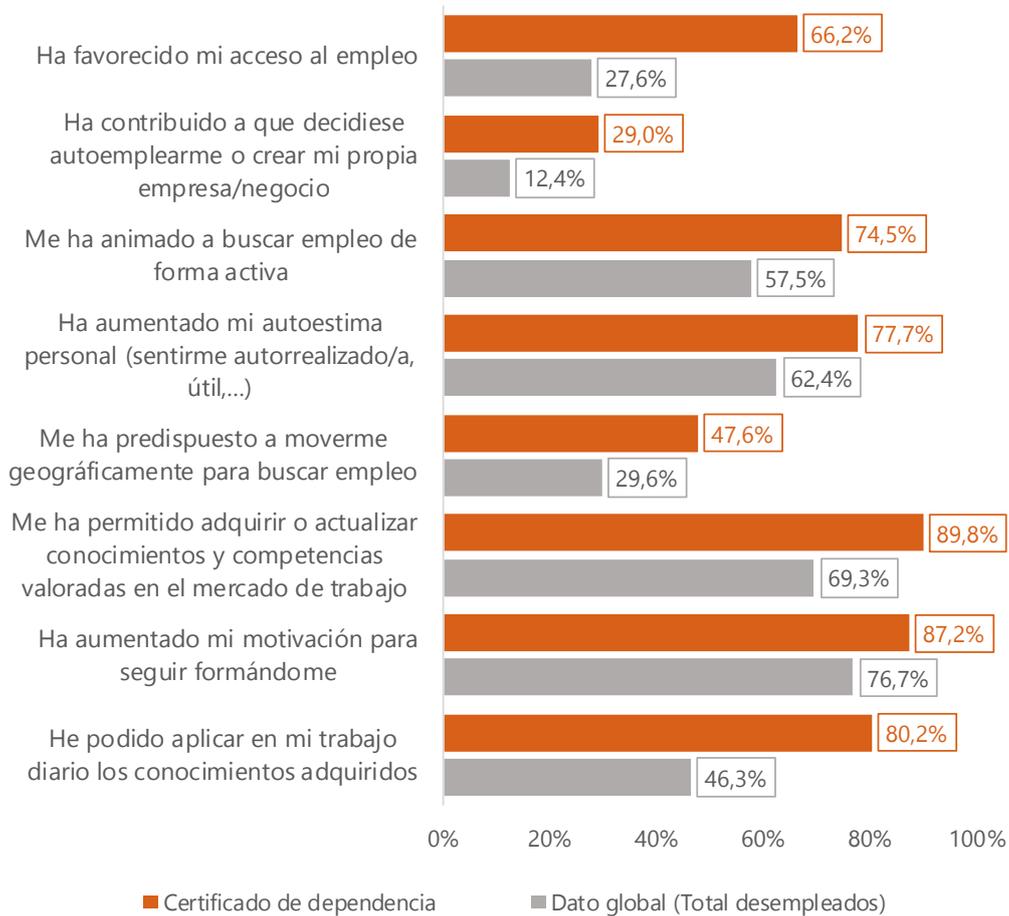


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

c) Repercusión de los certificados de atención a la dependencia y tratamiento con biocidas en la empleabilidad y desempeño profesional

Es especialmente alto el impacto de las acciones vinculadas a los certificados de dependencia en lo relativo a la inserción laboral: dos tercios de los desempleados que realizaron dicho certificado señalan que éste les favoreció mucho o bastante en conseguir un empleo (en el conjunto de participantes desempleados este dato baja al 27%). Además, cabe señalar también el impacto positivo en el autoempleo y en la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

Gráfica 70. Impacto positivo de la formación vinculada a los certificados de atención a la dependencia en la empleabilidad y desempeño profesional (suma de % “mucho” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación)

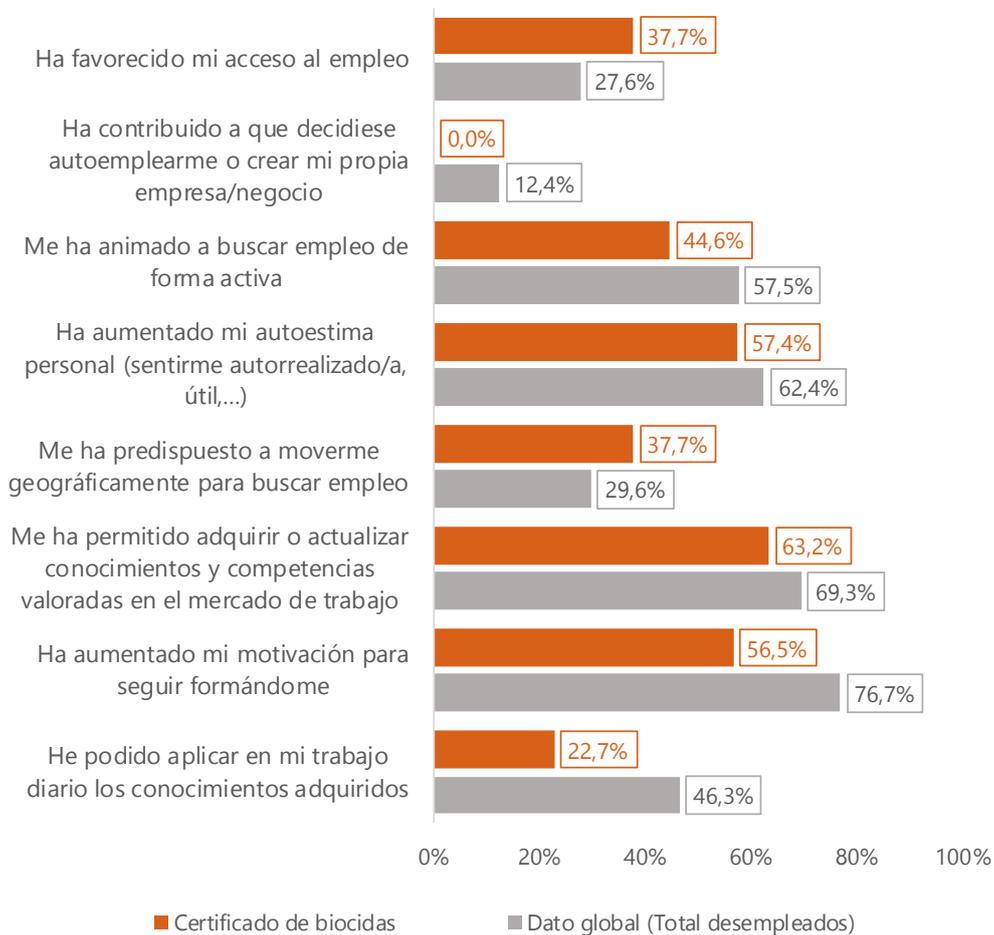


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En lo referente al certificado de tratamiento con biocidas¹⁸, el impacto de la formación en los diferentes aspectos de la empleabilidad y desempeño profesional de los desempleados ha sido mucho más desigual. El impacto de la formación sobre todos los aspectos valorados en materia de empleabilidad está por debajo del dato global para el total de participantes desempleados, salvo en el caso del primer ítem.

¹⁸ En este certificado de profesionalidad, aunque se dispone de datos, el número de alumnos encuestados ha sido reducido (sólo se ha impartido un curso de este certificado), por lo que hay que tener en cuenta esta información para la interpretación adecuada de los resultados. A medida que se avanza en la encuesta y se desagregan los participantes según su situación laboral, el número de casos se reduce.

Gráfica 71. Impacto positivo de la formación vinculada a los certificados de tratamiento con biocidas en la empleabilidad y desempeño profesional (suma de % "mucho" y "bastante" repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación)



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

d) Impacto de la formación en la empleabilidad y desempeño profesional de los colectivos prioritarios (mujeres, personas con baja cualificación y con discapacidad)

Atendiendo a la **cuestión de género**, no se aprecian grandes diferencias entre hombres y mujeres desempleadas. Ahora bien, merece la pena señalar que la formación tuvo un impacto menor en la autoestima personal de las mujeres desempleadas que en la de los hombres. De esta forma, parece que la inclusión de las mujeres como un colectivo prioritario en la convocatoria no ha solucionado problemáticas intrínsecas a las

desigualdades estructurales de género que se dan en el mercado laboral y en la sociedad española contemporánea.

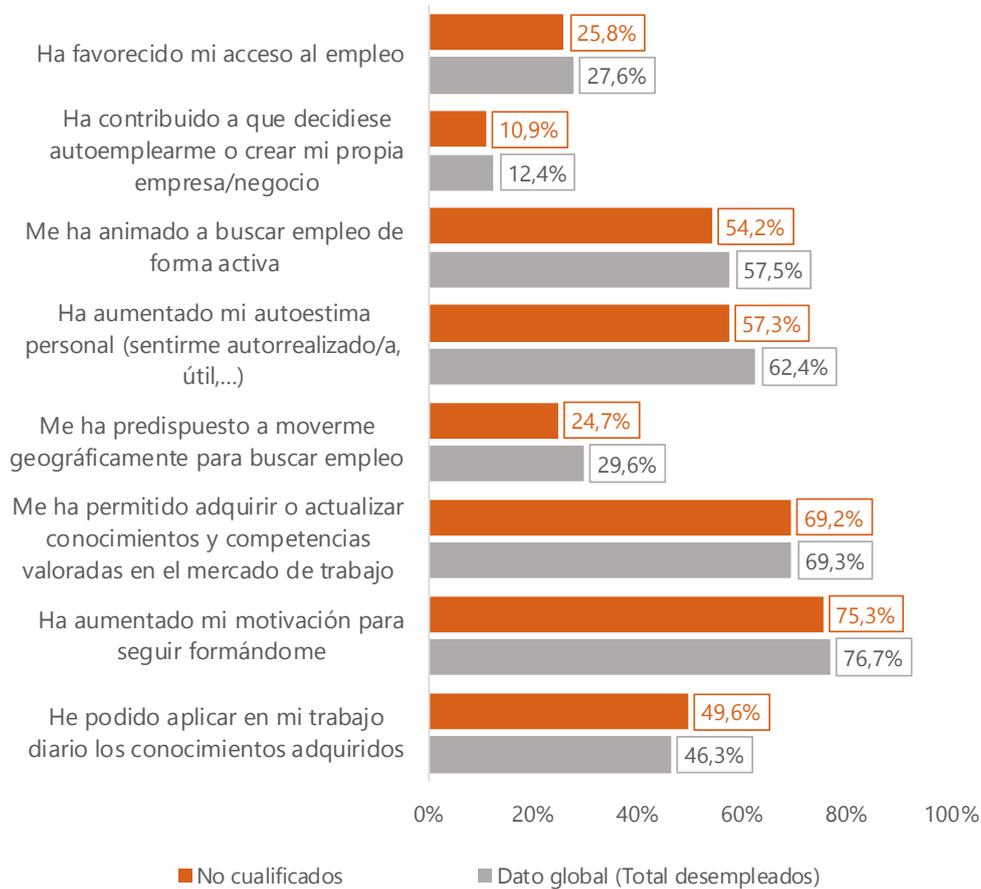
Gráfica 72. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de mujeres y hombres (suma de % “mucho” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación)



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Al igual que entre las personas ocupadas, el impacto de la formación no ofrece grandes diferencias entre los participantes de **baja cualificación o no cualificados** que para el conjunto total de participantes desempleados. El único aspecto en el que hay un impacto algo mayor sobre los participantes de baja cualificación que entre el conjunto de participantes desempleados, es el referido a la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos.

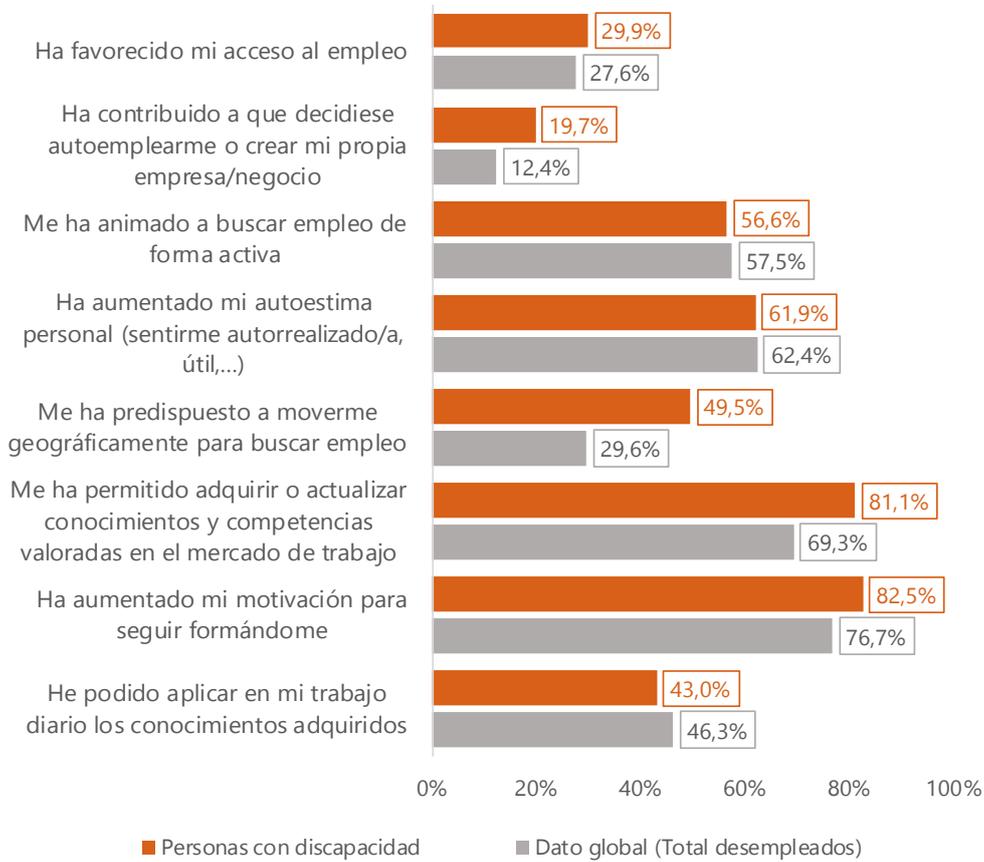
Gráfica 73. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de los participantes de baja cualificación (suma de % “mucho” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación)



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Finalmente, en relación al impacto sobre el colectivo de participantes desempleados con algún tipo de **discapacidad**, puede observarse que sí ha habido un mayor impacto sobre este colectivo en casi todos los aspectos de su empleabilidad que en el resto de participantes desempleados. Especialmente reseñables parecen las diferencias que se muestran en los aspectos de movilidad geográfica, autoempleo y adquisición o actualización de conocimientos y competencias profesionales.

Gráfica 74. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de los participantes con discapacidad (suma de % “muchas” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación)



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

8. CALIDAD Y ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN

En este capítulo se analiza en qué medida la convocatoria estatal 2016 de los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas se adecua y da respuesta a las necesidades del sistema productivo (trabajadores, empresas y mercado de trabajo). Para ello se ha evaluado la satisfacción general de los trabajadores con la formación recibida y el sistema de becas, la satisfacción de las entidades beneficiarias de las ayudas con el proceso de gestión de la convocatoria, los efectos que ha tenido el desarrollo de la convocatoria a lo largo de varios años en la calidad del plan y la adecuación de la formación impartida a las necesidades expresadas por los sectores en el plan de referencia sectorial (PRS) y a las necesidades formativas de los colectivos prioritarios.

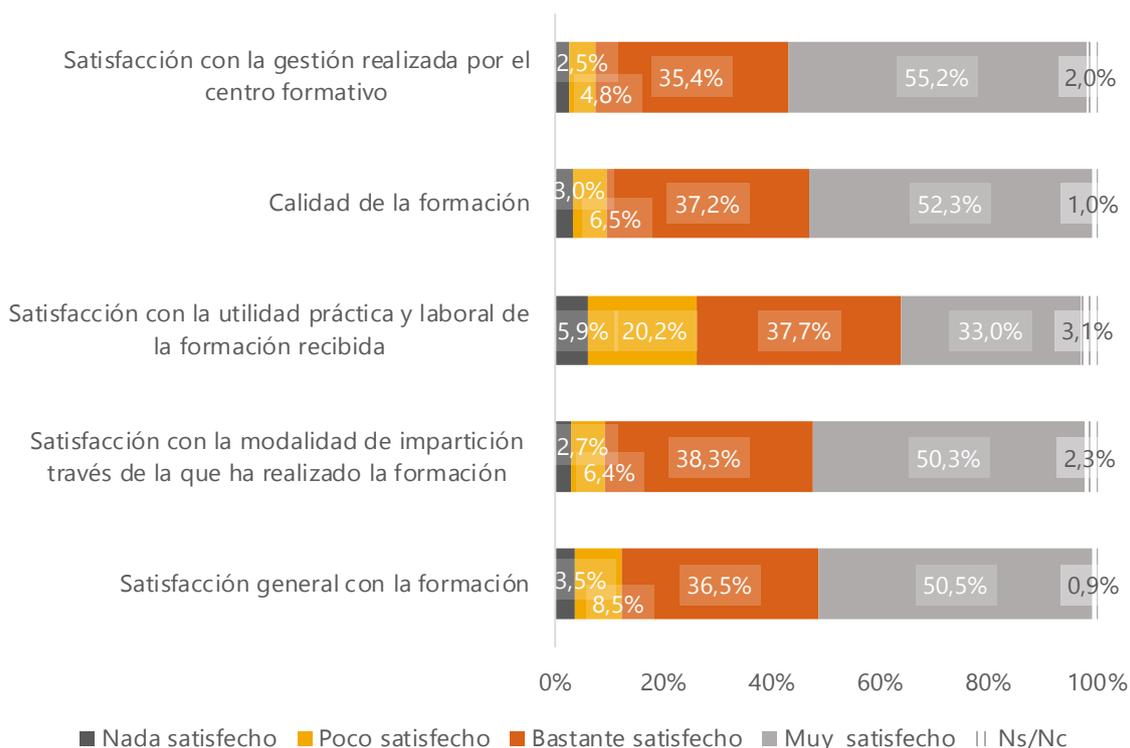
8.1. SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES FORMADOS CON LA CONVOCATORIA

8.1.1. Satisfacción general con la formación recibida

El grado de satisfacción general con la formación por parte de las personas participantes formadas en esta convocatoria es muy alto, registrándose un 87% de participantes que se declaran muy o bastante satisfechos con la misma. Particularmente destaca la satisfacción con la gestión realizada por el centro formativo (el 90,6% se muestra satisfecho con la misma), la calidad de la formación (89,5%) y la modalidad de impartición con la que se ha realizado el curso (88,6%).

La utilidad práctica y laboral de la formación recibida alcanza un 70,7% de satisfacción.

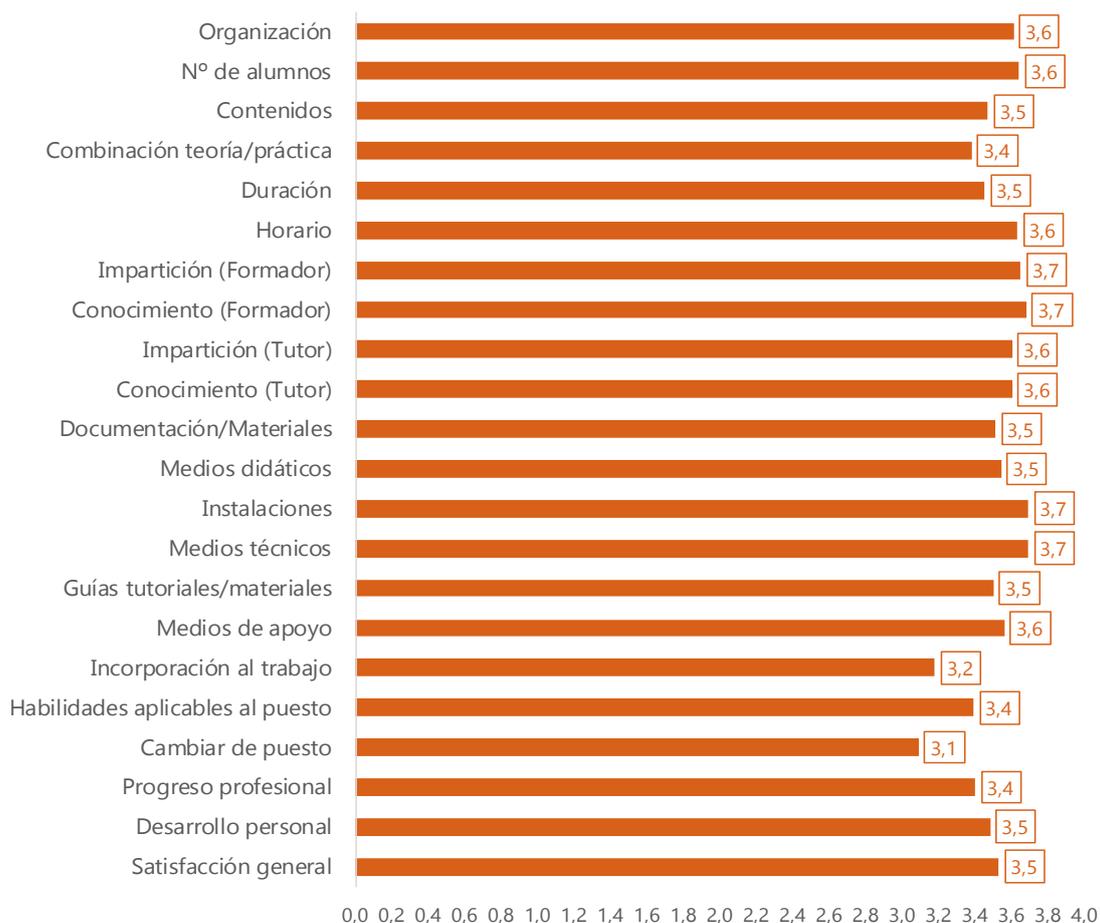
Gráfica 75. Grado de satisfacción general con la formación recibida



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Se realiza a continuación un análisis comparativo de estos datos con los resultados recogidos en el informe de evaluación de la calidad de las acciones formativas ejecutadas en esta convocatoria, desarrollada a través de las encuestas de calidad facilitadas a los participantes por las entidades beneficiarias al término de la formación (preceptiva según las normas de la convocatoria), aunque con las salvedades relacionadas con la escala utilizada. En general, no se observan grandes diferencias entre ambos análisis, con valoraciones elevadas en los dos casos. Así pues, la satisfacción general media es del 3,5 (en una escala de 4) y los registros más altos se localizan en los ítems relacionados con el centro formativo (organización, instalaciones, medios), mientras que los más bajos son los vinculados a la utilidad laboral de la formación (inserción laboral, promoción profesional, etc.).

Gráfica 76. Valoración de los participantes en el momento de finalizar el curso. Escala 1-4.



Fuente: FUNDAE. Informe de evaluación de la calidad de las acciones formativas en los planes de formación de oferta de ámbito estatal dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados. Convocatoria 2016

Por **tipo de plan** cursado, no existen grandes diferencias en la valoración de los ítems, a excepción de la satisfacción con la utilidad que la formación adquirida ha aportado en el desempeño profesional, siendo mayor ésta en el caso de los participantes formados en planes sectoriales (74,3%) frente al 62,1% de los que participaron en un plan intersectorial o transversal.

Gráfica 77. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida por tipo de plan (suma % "muy" o "bastante" satisfecho")

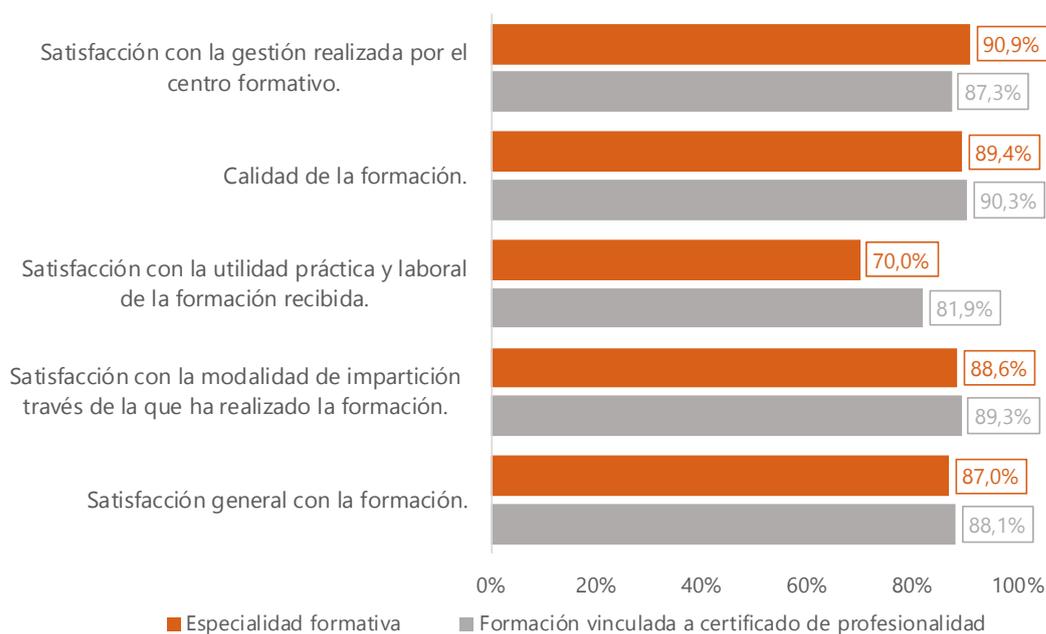


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Por **tipo de acción** formativa, y en coherencia con los resultados de inserción analizados en el capítulo 7.2 del informe, como se recoge en la gráfica 78, el alumnado que ha cursado un certificado de profesionalidad se muestra claramente más satisfecho con la utilidad práctica y laboral de su formación (81,9%) que los que han participado de alguna especialidad formativa (70%).

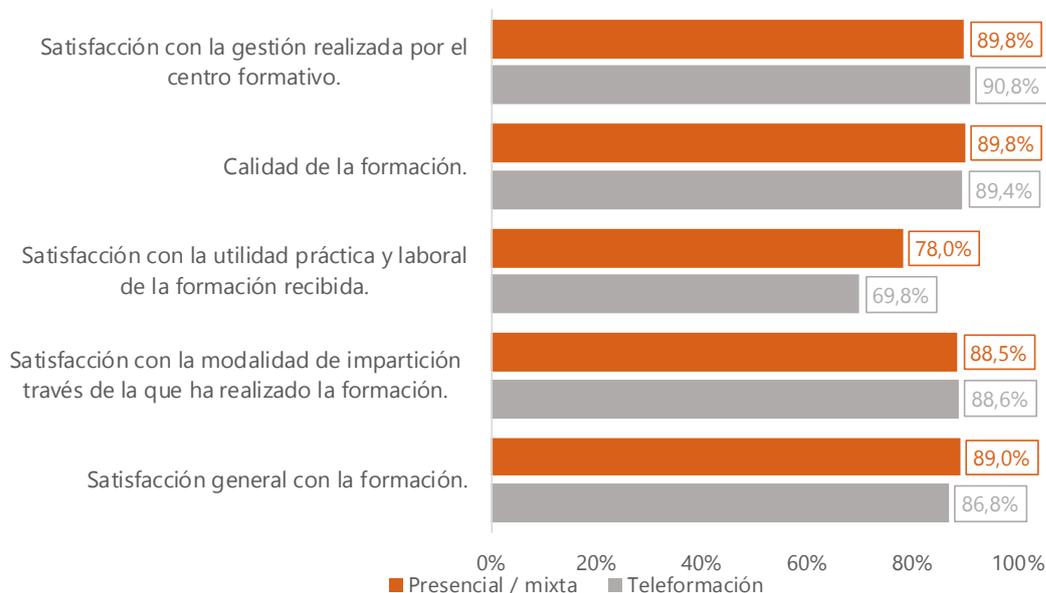
Es muy llamativo que, atendiendo a la **modalidad de la formación** (ver gráfica 79), de nuevo las diferencias aparezcan del lado del aprovechamiento profesional de la formación. Están mucho menos satisfechos con la utilidad práctica y laboral de la formación los que han utilizado teleformación (69,8%), que los que han realizado formación presencial o mixta (78%). En relación a su satisfacción con el propio sistema de impartición, se muestran casi igual de conformes los que cursaron una u otra modalidad.

Gráfica 78. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida por tipo de acción (suma % "muy" o "bastante" satisfecho")



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

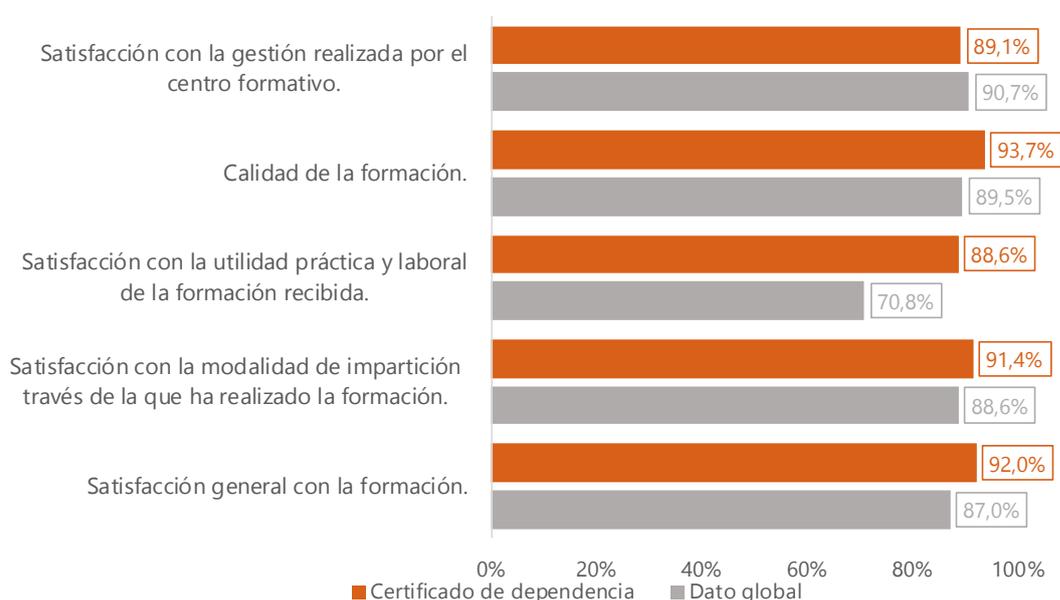
Gráfica 79. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida por modalidad de impartición (suma % "muy" o "bastante" satisfecho")



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Respecto a los **certificados de profesionalidad de atención a la dependencia**, prácticamente todos los indicadores evaluados aparecen por encima de la media global, comenzando por la satisfacción general (92%), frente al 87% general. Especialmente relevante es el caso de la utilidad práctica y laboral, en la que aquellos que la valoran positivamente aparecen muy por encima del resto de planes formativos (88,6% frente al 70,8% global).

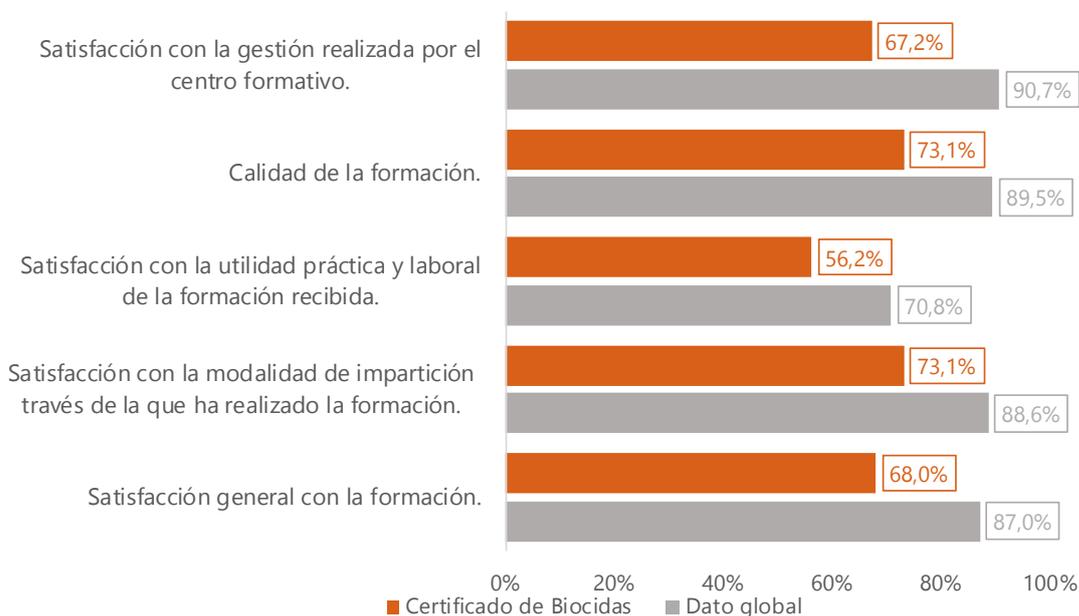
Gráfica 80. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida. Certificados de atención a la dependencia (suma % "muy" o "bastante" satisfecho")



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Lo contrario sucede con el **certificado de tratamiento con biocidas**, en el que todos los ítems analizados se encuentran muy por debajo de la media general. En este caso, la satisfacción general con la formación aparece más de 20 puntos porcentuales por debajo del dato global (68% frente al 87% del total). El dato más significativo es la baja satisfacción que alcanza la utilidad práctica y laboral de la formación recibida (56,2%). Como ya se ha comentado en el informe, en esta convocatoria finalmente se ha impartido un solo curso de este certificado, cuando los trabajadores de este ámbito disponían del carné caducado desde julio de 2016 y requerían de estos certificados para poder continuar con su actividad.

Gráfica 81. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida. Certificado de tratamiento con biocidas (suma % "muy" o "bastante" satisfecho")



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

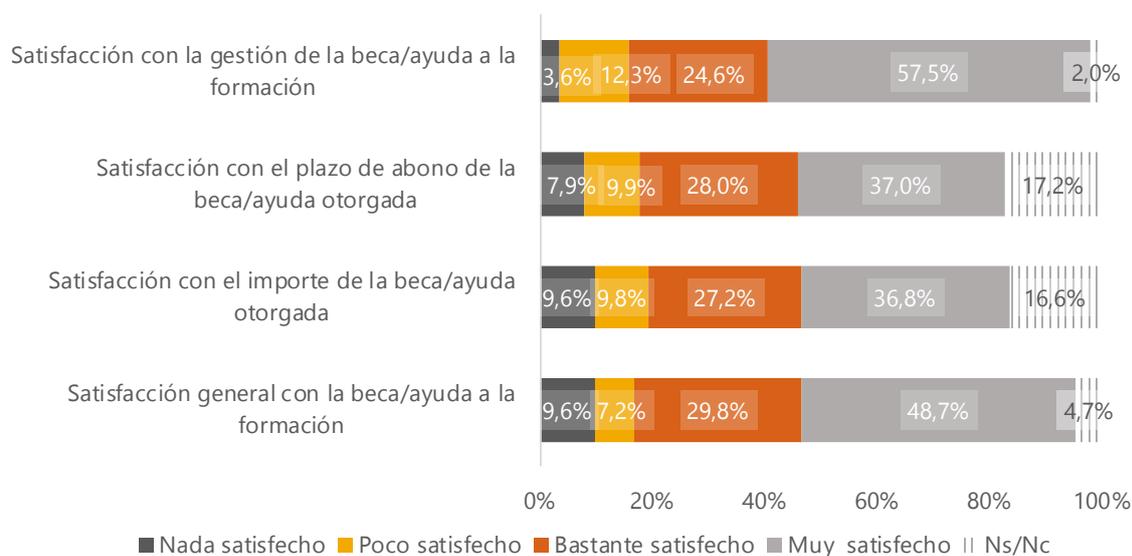
8.1.2. Valoración del sistema de becas y ayudas a personas desempleadas

La convocatoria 2016 preveía la concesión de ayudas a participantes desempleados en ciertos supuestos, como en el caso de gastos de desplazamiento para acudir al curso (importe máximo de 1,5 € por día para desplazamiento en transporte urbano y de 5 € para interurbano u otros importes para los otros tipos de desplazamientos contemplados en la convocatoria), por necesidades de conciliación o para las personas desempleadas con discapacidad (de 9 € por día de asistencia).

La tramitación y gestión de las solicitudes se canalizaba a través de la FUNDAE, si bien la resolución de los expedientes recaía exclusivamente sobre el SEPE.

Los beneficiarios de las mismas, en general, hacen una valoración positiva del sistema, de manera que el 78,5% afirma sentirse muy o bastante satisfecho con la ayuda. Todos los aspectos son bien calificados, resultando el apartado de la gestión el mejor valorado (82,1%), seguido del plazo de abono de la beca (65%) o del importe que suponía la misma (64%).

Gráfica 82. Grado de satisfacción de los participantes desempleados con las becas/ayudas recibidas

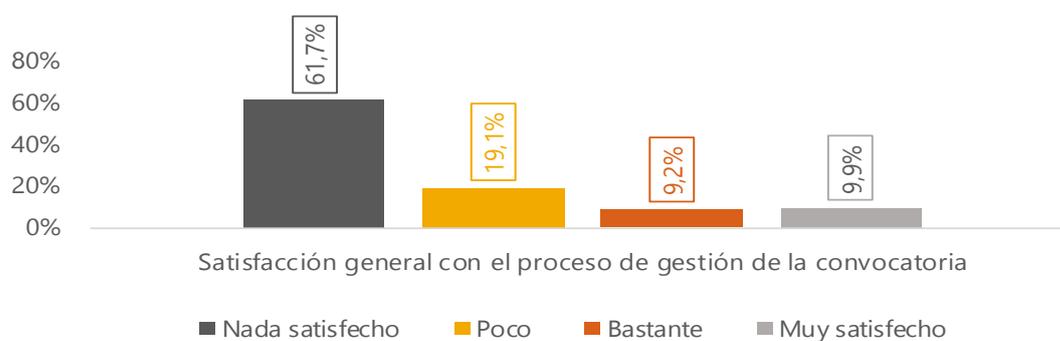


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

8.2. SATISFACCIÓN DE LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS CON LA GESTIÓN DE LA CONVOCATORIA

La satisfacción general de las entidades beneficiarias con el proceso de gestión de la convocatoria es muy baja. Tan solo el 19,1% de las mismas dicen encontrarse bastante o totalmente satisfechas con su gestión. En los siguientes apartados se analizarán de forma pormenorizada cada uno de los aspectos relacionados con la gestión de la convocatoria para ver en qué medida inciden en esta percepción negativa.

Gráfica 83. Grado de satisfacción general de las entidades beneficiarias con la gestión de la convocatoria

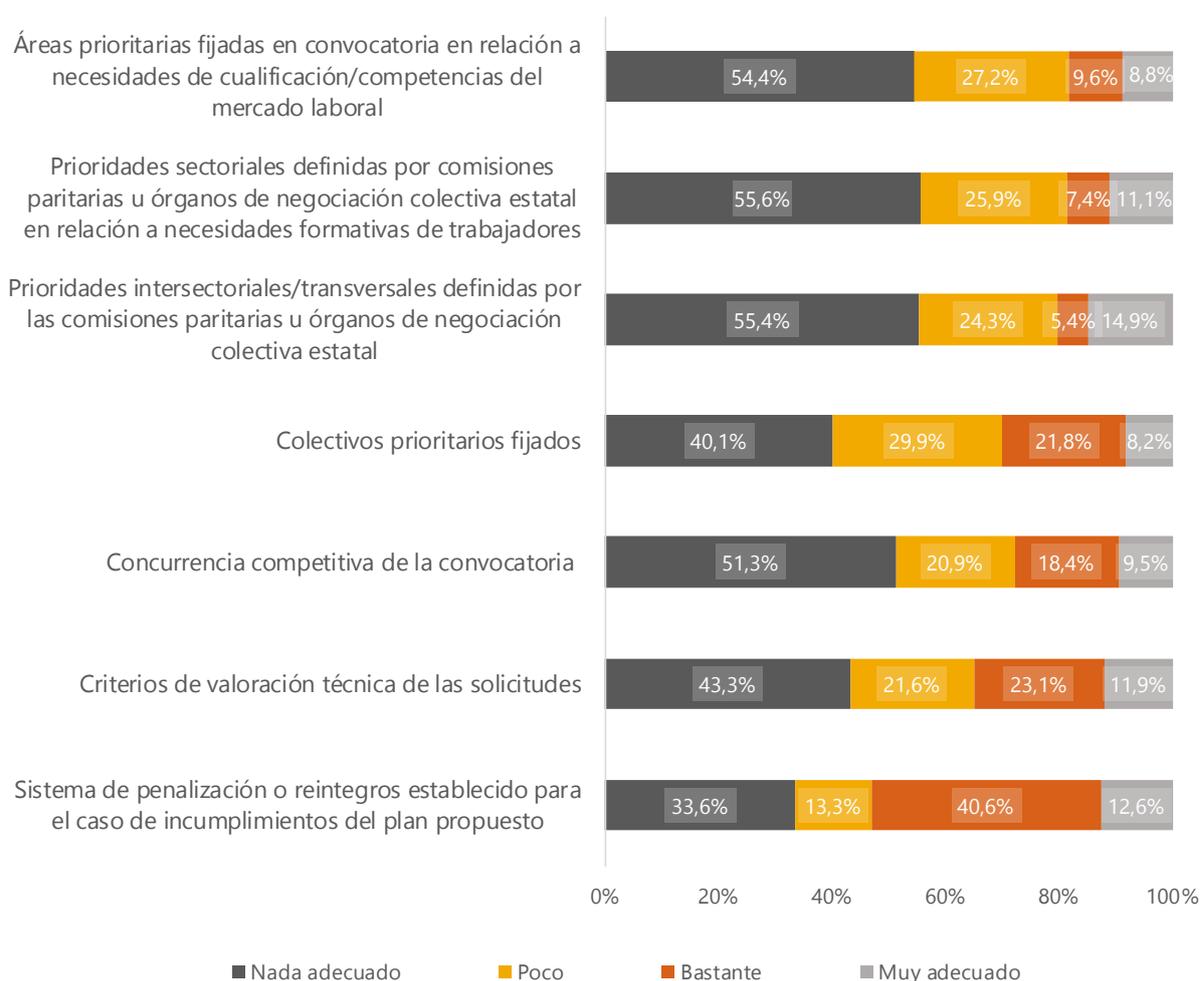


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

8.2.1. Requisitos de la convocatoria y su tramitación

Comenzando por los aspectos relacionados con los requisitos de partida establecidos en convocatoria 2016 de formación de oferta dirigida prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas y los mecanismos establecidos para su tramitación, las entidades beneficiarias se muestran en general bastante críticas en esta materia, si bien estas valoraciones son distintas en función de determinadas cuestiones.

Gráfica 84. Valoración de las entidades beneficiarias de la adecuación de los criterios técnicos establecidos en la convocatoria



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

En el caso de la **priorización de los ámbitos fundamentales** en los que debía incidir en la convocatoria de acuerdo con las necesidades de cualificación o competencias detectadas en el mercado laboral, la satisfacción es baja tanto en la definición de las áreas prioritarias

que constituyen el marco de la convocatoria en su artículo 4, como en el caso de las prioridades sectoriales o intersectoriales/transversales definidas por las comisiones paritarias u órganos de negociación colectiva estatales. Para las entidades, estas prioridades se entremezclaban con otras, por ej. los colectivos prioritarios y estaban poco claros (por ejemplo, el tema de los sectores afines). Existieron tantas prioridades que algunas entidades se vieron obligadas a realizar determinados cálculos para lograr la máxima puntuación, repercutiendo en la ejecución. También consideran que no se centraban en otras acciones formativas interesantes y necesarias.

Aunque más adelante se abordará en detalle la selección de los **colectivos prioritarios**, añadir en esta ocasión que la visión general de las entidades tampoco es muy positiva en este aspecto, apreciándola como adecuada únicamente el 30% de las mismas. Por ejemplo, para las entidades los tramos establecidos para las PYMES fueron excesivos, haciendo difícil la captación y el proceso de validación de este colectivo por parte de la Fundae era lento, con lo que en algún caso no se sabía si el alumno era válido o no y luego podía invalidarse. El criterio de sexo también condicionó la captación y las actividades, pues generó discriminación positiva en algún sector masculinizado.

Tampoco el mecanismo de **concurrentia competitiva** de la convocatoria ha tenido una valoración muy elevada, de manera que estiman adecuado el sistema únicamente el 30% de las entidades. Según se infiere del estudio cualitativo, el motivo principal de esta insatisfacción es que algunos requisitos de la convocatoria, especialmente el que favorece el mayor ámbito territorial de los planes formativos propuestos y de las entidades beneficiarias, lastraron la participación de empresas de formación pequeñas que se vieron abocadas, en el caso de querer participar, a asociarse con otras mediante agrupaciones de entidades, generando dificultades organizativas y de responsabilidad solidaria en el caso de no ejecución de los planes formativos. La concurrentia competitiva provocó un elevado volumen de agrupaciones, muchas de ellas dimensionadas, para poder obtener la máxima puntuación y con ello la subvención.

En relación a los **criterios de valoración técnica** para la concesión de las solicitudes, se consideró que tenían una exigencia muy alta y estricta. Por un lado, estos criterios de valoración provocaron que algunas entidades beneficiarias, con la finalidad de obtener

la máxima puntuación para la aprobación de los planes formativos, presentaron propuestas arriesgadas que luego no fueron capaces de acometer (muchas renunciaron), con una repercusión negativa en la convocatoria al existir formación que no se ejecutó.

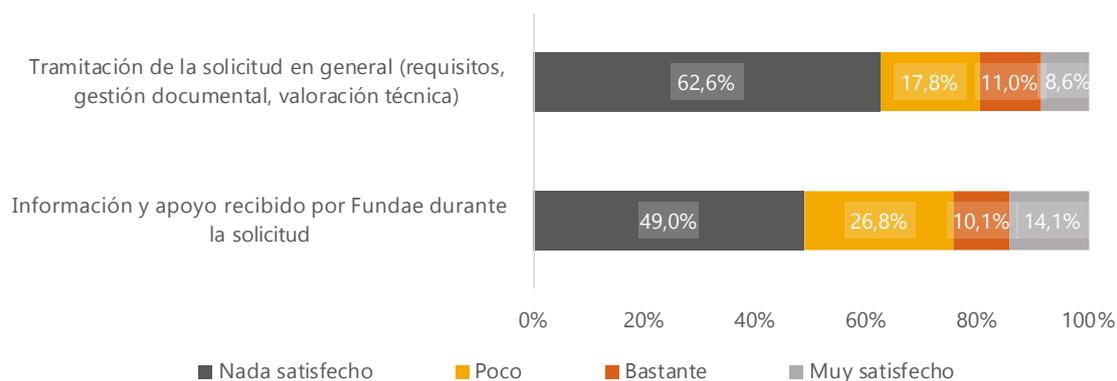
Por otro lado, estos requisitos encorsetaron mucho la ejecución y la flexibilidad de los participantes. Así, en los planes sectoriales se priorizaba a los trabajadores del sector, cuando trabajadores de otros ámbitos sectoriales podían estar interesados en esos cursos porque en cierta medida estaban relacionados con sus tareas (por ej. un conductor de un camión frigorífico de una industria alimentaria podía estar interesado en cursos ofrecidos para el sector del transporte). Esto también ayudaría al cambio de puesto al trabajador.

En el caso del **sistema de penalización o reintegros** en los supuestos de incumplimiento del plan formativo o subvención comprometida, es el aspecto menos crítico (el 53,2% de las entidades lo considera bastante o muy adecuado). El mismo se analizará con más detalle en el apartado 8.2.3.

Aludiendo ahora a la **tramitación de la solicitud de la convocatoria** desde un punto de vista técnico (ver gráfica 85), las entidades en su mayoría se muestran también muy insatisfechas (80,4%), con una valoración algo menos crítica cuando se alude específicamente a la información y el asesoramiento que la Fundae aportó a los solicitantes durante la tramitación (75,8%).

El proceso de solicitud fue muy duro, se pidió mucha documentación, sobre todo en el caso de los certificados de profesionalidad. También existieron muchas dudas, mucho desconocimiento (se registró un alto volumen de llamadas y correos electrónicos en el Servicio de Atención al Cliente de la Fundae) y las entidades consideran que la resolución de las mismas por parte del personal técnico de la Fundae no fue demasiado rápida, quizás porque la convocatoria, debido a su falta de concreción, admitía interpretaciones diversas, lo que complicaba la resolución de dichas dudas.

Gráfica 85. Adecuación de los siguientes aspectos relacionados con la tramitación de la solicitud



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

8.2.2. Ejecución de la formación. Valoración de la teleformación

En esta convocatoria, muchas entidades beneficiarias tuvieron complicaciones para cumplir con la valoración técnica de la oferta presentada (como consecuencia de realizar propuestas arriesgadas que luego complicaron su ejecución) y al considerar el sistema de penalizaciones y reintegros establecido en la convocatoria, muchas prefirieron no arriesgar y renunciaron.

Por otro lado, las resoluciones de esta convocatoria se retrasaron mucho tiempo desde la solicitud en el año 2016, de tal forma que las primeras ejecuciones de los cursos se produjeron año y medio o dos años después de haberse definido las prioridades o criterios de la convocatoria, produciéndose un desfase de contenidos y necesidades formativas.

Otra de las complicaciones durante la ejecución fue la captación de los participantes. Una de las grandes limitaciones fue el límite de horas de formación por alumno establecido en la convocatoria (90 horas), que considerando que la formación se alargó durante años, este límite aún suponía una barrera más en la participación y por lo tanto en la captación.

También existieron problemas para determinar la validez de ciertos colectivos que complicó la captación, como, por ejemplo, con la determinación del número de trabajadores para el rango de PYME, o en la gestión de los participantes desempleados

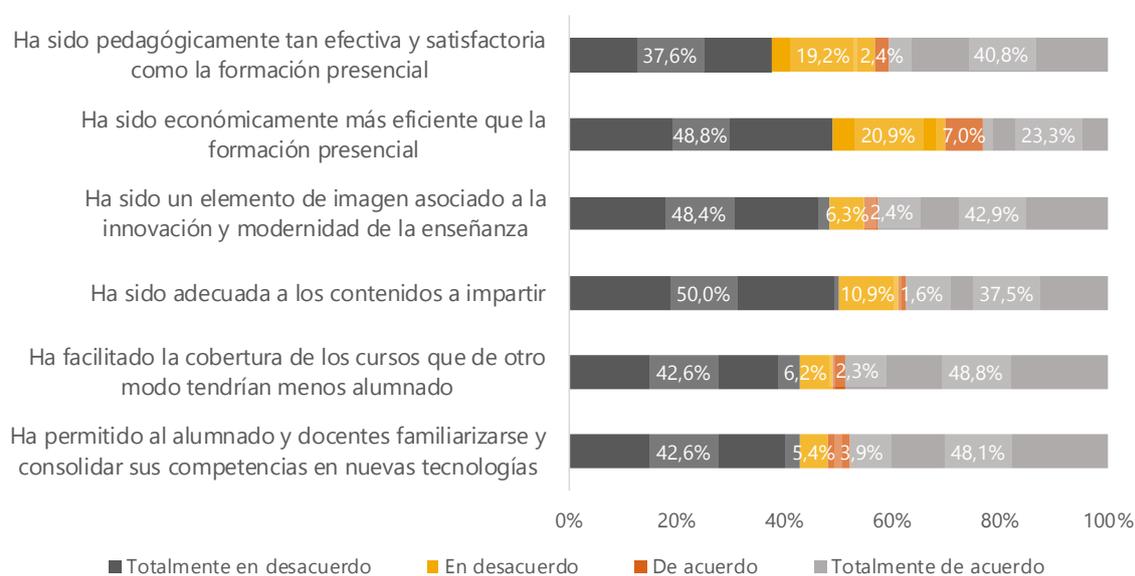
(dificultades en la gestión de los mismos con las oficinas autonómicas del SEPE, cada una con un procedimiento distinto).

En general, las entidades beneficiarias sintieron mucha inseguridad en la ejecución.

δ Valoración de la ejecución de la teleformación

En cuanto a la valoración de la ejecución de la teleformación, algo más de la mitad de las entidades beneficiarias coinciden en su capacidad para facilitar la accesibilidad a los cursos por parte de algunos colectivos que de otro modo tendrían más difícil poder participar de los mismos, aumentado por tanto su cobertura. También el 52% valora de forma positiva la capacidad de esta modalidad de impartición para incidir en la adquisición de competencias en nuevas tecnologías, tanto para los docentes como para el alumnado. Aunque ya por debajo del 50%, aparece la percepción del modelo de teleformación como un sistema que proporciona mayor innovación y modernidad a la enseñanza (45,3%).

Gráfica 86. Nivel de acuerdo o desacuerdo de las entidades beneficiarias con ciertos aspectos vinculados a la teleformación



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

Del mismo modo, los agentes consultados valoraran positivamente la incorporación de la teleformación para incentivar la participación y modernizar los sistemas de docencia,

pero, en general, también coinciden en que el proceso se realizó de manera demasiado brusca, sin que realmente se acompañase con una labor de adaptación de los contenidos y los recursos técnicos necesarios para el adecuado salto al *e-learning*. Así pues, el hecho de que extender el ámbito territorial de la convocatoria fuese un aspecto puntuable propició un recurso generalizado a la teleformación para abarcar un público mayor, lo que tal vez sobrepasó las capacidades técnicas de las entidades, al menos en el momento de la convocatoria (recuérdese que el 66,9% de las acciones se imparten de este modo, frente al 41,7% de la convocatoria de 2014).

Esto se relaciona con el hecho de que las cuestiones menos valoradas tengan que ver con el aspecto puramente pedagógico, de manera que tan solo ven la teleformación tan efectiva y satisfactoria como la presencial desde este punto de vista el 43,2% del total de las entidades. También se valora de forma menos positiva la adecuación de ésta a los contenidos a impartir (el 60,9% cree que no ha sido apropiada esta relación).

En este sentido, los expertos consideran que las plataformas han partido de contenidos tradicionales que simplemente se han trasladado a versiones online, sin un proceso de adaptación real a las formas de enseñanza propias del *e-learning*. Además, se destaca que determinados contenidos eminentemente prácticos tienen un complicado encaje en esta modalidad o en la mixta.

Finalmente, en cuanto a la eficiencia económica, si bien el 30,3% de las entidades la encuentran económicamente más eficiente que la presencial, el 48,8% están totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Cabe entender que el sentir más común es que, en cómputo global, la teleformación dificultó en este caso una correcta adecuación entre los costes generados y el importe de la subvención. Como ya se ha expuesto en este informe, los costes de la teleformación son elevados si se diseñan recursos de mayor calidad formativa. Por lo tanto, las entidades beneficiarias consideran insuficiente el coste máximo hora participante fijado en la convocatoria al considerar este punto de vista.

Los motivos anteriormente expuestos son, en su mayoría, coherentes con las respuestas ofrecidas por las entidades en relación a los principales factores que dificultan el pleno desarrollo de la teleformación, como se recoge en la siguiente gráfica.

Gráfica 87. Factores que dificultan un mayor desarrollo de la teleformación



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

La principal dificultad (identificada por el 65,4% de las entidades) es la existencia de ciertos colectivos a los que resulta mucho más difícil su adaptación a las nuevas tecnologías, no disponiendo de las competencias tecnológicas adecuadas. Este aspecto pone de manifiesto esa dualidad de la teleformación (máxime cuando el proceso de transición al nuevo modelo es demasiado acelerado): por un lado, la mayor flexibilidad atrae a ciertos perfiles profesionales –en general, la formación a ocupados suele verse favorecida por una mejora en la disponibilidad horaria- pero, por otro lado, puede suponer una barrera a aquellos colectivos que disfrutaban de menores competencias tecnológicas, grupos que se distribuyen sectorialmente de una manera muy dispar.

También se subraya como un inconveniente muy relevante la ya mencionada existencia de contenidos formativos difícilmente adaptables a las dinámicas propias de la teleformación, aspecto que destaca un 43,1% del total de las entidades.

Aparece otra cuestión que ha resultado muy recurrente también en el análisis efectuado por los expertos: la pérdida del componente del aprendizaje compartido y guiado que aporta la formación presencial, de manera que ciertas habilidades que se adquieren en el aprendizaje informal, además del vínculo y motivación adicional que genera en el alumnado, se pierde con la teleformación, lo que ha podido redundar en una mayor tasa de abandono (el 28,5% de las entidades aluden a esta cuestión). Una de las posibles soluciones a este problema inherente a la teleformación que apuntan los expertos consultados, es disponer de dinamizadores o tutorización más personalizada, que permita seguir de manera individualizada el avance y necesidades de cada alumno. En este sentido, conviene recordar que la tasa de abandono en teleformación prácticamente duplica la registrada en la formación presencial (14% frente al 7,35%).

En cuanto al resto de motivos, sólo aparece por encima del 10% su larga duración y la consiguiente dificultad para que todos los participantes finalicen la acción, un aspecto que lógicamente repercute más en la teleformación en que, como hemos visto, resulta más difícil incentivar al alumnado a proseguir con el curso.

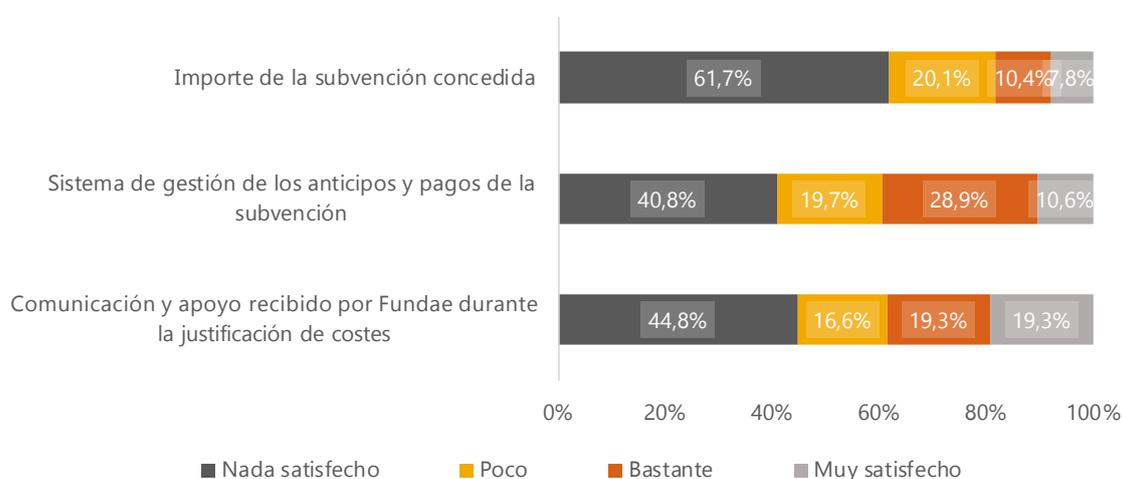
8.2.3. Sistema de gestión económica y justificación de costes

Los aspectos vinculados con el tratamiento económico de la subvención también son valorados, en general, de forma negativa por parte de las entidades beneficiarias, especialmente en lo relativo al importe de la subvención recibida (sólo se muestran satisfechas un 18,2% de las entidades). La mayoría de las entidades beneficiarias, a pesar de tratarse de organizaciones con ánimo de lucro, no tuvieron margen de beneficio, y a lo máximo que pudieron llegar fue a igualar costes y si se producía algún error durante la ejecución (incluso a nivel de legislación o criterios que han ido cambiando en la convocatoria) se perdía dinero.

Precisamente consideran que el sistema de justificación de costes en este tipo de convocatorias está obsoleto y se debería implementar un sistema más simplificado. Se ha gestionado mucha documentación para justificar la subvención.

Aspectos que reciben una mejor valoración son la comunicación y apoyo recibido desde la Fundae durante la justificación de costes (38,6%) y, sobre todo, el sistema de gestión de los anticipos y pagos de la subvención (39,5%).

Gráfica 88. Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con los aspectos económicos del proceso de gestión de la subvención



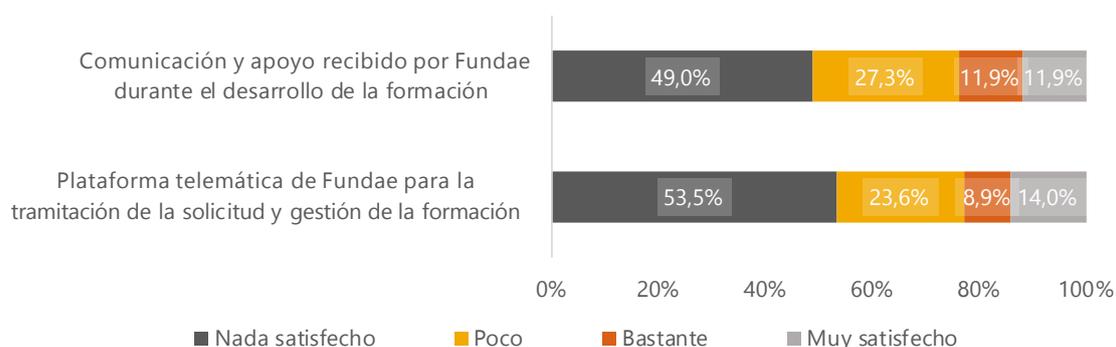
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

8.2.4. Información y apoyo recibido por parte de Fundae en la gestión de las ayudas

En cuanto al apoyo que aporta la Fundae a las entidades para la puesta en marcha y desarrollo de las ayudas, únicamente el 23,8% de las entidades beneficiarias están muy o bastante satisfechas con la comunicación y apoyo recibido. Justifican esta valoración a la novedad y poca concreción de la convocatoria, que provocó que en ocasiones el personal técnico de la Fundae no tuviera un criterio claro a la hora de resolver las dudas planteadas, a lo que se unió también una cierta descoordinación con el SEPE en el caso de las cuestiones que implicaban a ambas entidades. Fue una convocatoria compleja para todas las partes.

Atendiendo en concreto a la plataforma telemática que tiene habilitada la Fundae para la tramitación y gestión de estas convocatorias, la mayor parte de las entidades tampoco la valoran satisfactoriamente (únicamente el 22,9% la consideran adecuada).

Gráfica 89. Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con la información y apoyo recibido por la Fundae en la gestión de las ayudas



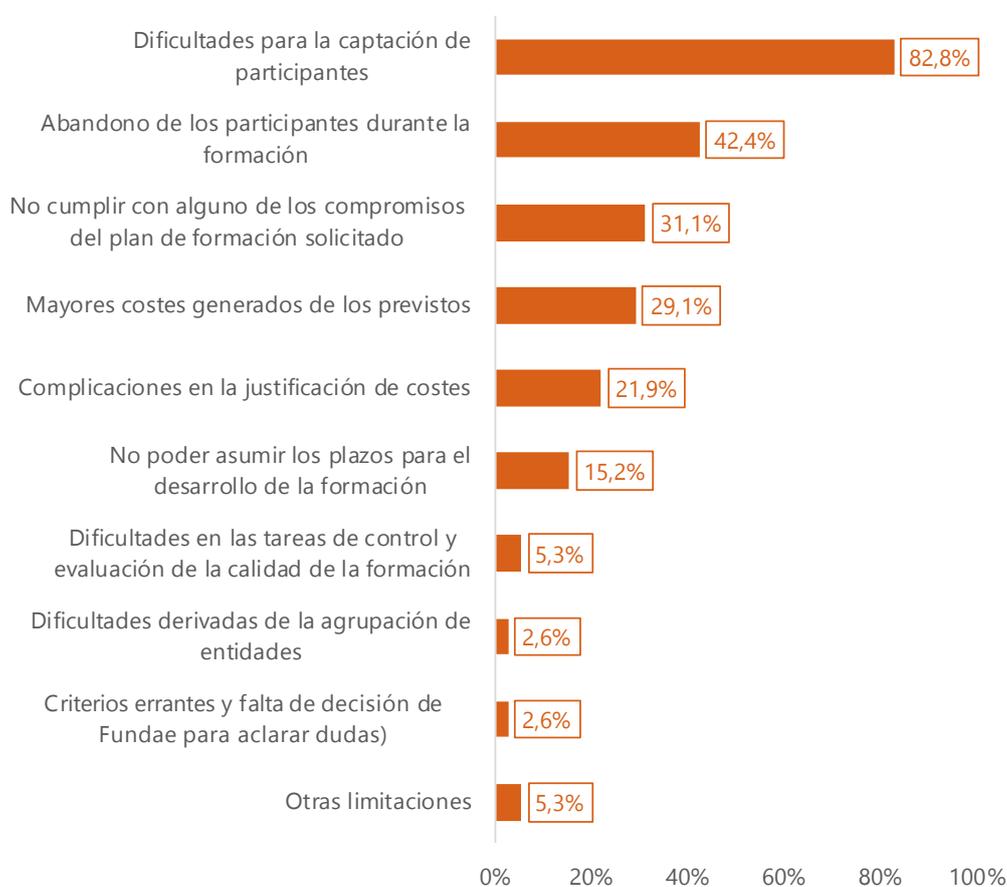
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

8.2.5. Principales dificultades o limitaciones encontradas en la convocatoria

A modo de síntesis, sobre las limitaciones más importantes identificadas en esta convocatoria por parte de las entidades beneficiarias (el 79,1% confirmó que tuvo alguna dificultad), el aspecto más mencionado es la incapacidad para encontrar participantes que reuniesen los requisitos establecidos en la convocatoria (el 82,8% de las entidades hace referencia a este hecho), una situación ya comentada y que se ha señalado también por parte de los distintos agentes. Las entidades de formación, mucho menos vinculadas al mundo laboral que los interlocutores sociales y sin su gran capilaridad, tuvieron grandes dificultades a la hora de captar trabajadores.

Los otros dos grandes problemas señalados son: el abandono de los participantes durante la formación (42,4%) o no cumplir con alguno de los compromisos fijados para el plan de formación (31,1%). Ambas dificultades se relacionan con cuestiones ya tratadas anteriormente, como son la mayor dificultad de retener al alumnado en la teleformación o la dificultad de captar participantes. También las cuestiones económicas, como el incremento de los costes frente a los previstos (29,1%) o las complicaciones en la justificación de los mismos (21,9%) son identificadas como dificultades en la convocatoria por las entidades.

Gráfica 90. Principales dificultades encontradas por las entidades beneficiarias en la convocatoria



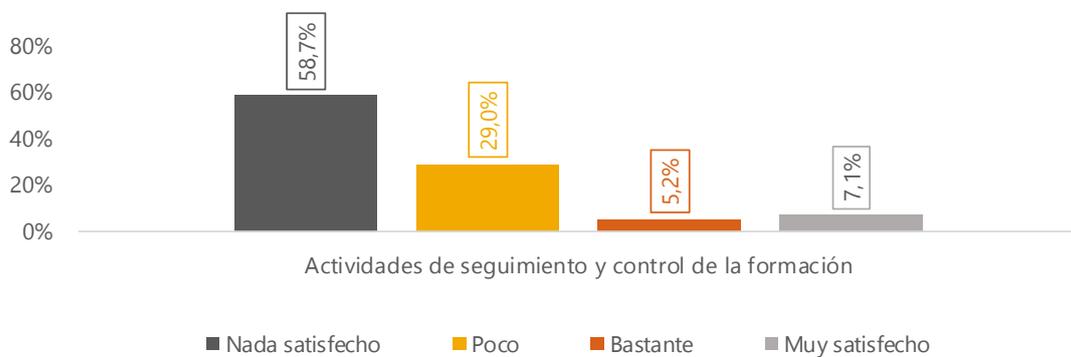
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

Sobre las dificultades derivadas de la agrupación de entidades, estas “relaciones” fueron complicadas y la responsabilidad solidaria que asumía el grupo perjudicó la ejecución. Si abandonaba la entidad principal o incluso una secundaria, suponía grandes problemas para el resto, pues no podían asumir el plan formativo y les afectaba en las penalizaciones o reintegros. También el sistema de anticipos se veía comprometido.

8.3. VALORACIÓN DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN

Atendiendo al sistema de seguimiento y control de la calidad de los cursos que desarrolla la Fundae en coordinación con el SEPE, la valoración que realizan las entidades beneficiarias es también bastante baja. Tan sólo están satisfechas con el mismo un 12,3%.

Gráfica 91. Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con las actividades de seguimiento y control de la formación



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

A este respecto, se pone de manifiesto en el estudio que en esta convocatoria ha existido una falta de criterios homogéneos en el control y seguimiento de la formación en general por parte de los inspectores y a la hora de valorar las condiciones de ejecución. En algún caso, se han recogido incidencias poco graves y que han perjudicado a los cursos y entidades beneficiarias.

Esta falta de unificación de criterios también se dio en la revisión de las plataformas de teleformación, a lo que se sumó el desconocimiento de las características de las plataformas e-learning por parte de los inspectores y su baja competencia tecnológica en algún caso.

Otra de las quejas presentadas por las entidades beneficiarias fue la falta de feedback sobre los resultados de estos controles de calidad. No sé les informó sobre los resultados

de los mismos con el fin de mejorar la ejecución de la formación o en caso de ser necesario, presentar alegaciones al respecto.

¿Realizan las entidades beneficiarias algún sistema de evaluación adicional al establecido preceptivamente por Fundae en la convocatoria?

La mayor parte de las entidades beneficiarias (92,1%) no realizaron un sistema de evaluación adicional al establecido preceptivamente por la convocatoria¹⁹.

De las que sí han recurrido a instrumentos adicionales, su mayoría ha implantado sistemas complementarios de evaluación de la satisfacción con la formación recibida (un 71,7%). También se han utilizado herramientas de evaluación de los conocimientos o aprendizaje desarrollado por el alumnado durante la formación (el 59,2%), sin embargo, sigue siendo insuficiente y se precisa de un sistema de evaluación definido para saber si un alumno es apto o no. Se trata de un déficit que es necesario subsanar.

Menos comunes han sido las actuaciones que inciden en el aprovechamiento de la formación tras la finalización del curso como es el caso de la evaluación de impacto en la empleabilidad (33%) o de la incorporación de los conocimientos al puesto de trabajo (24,6%).

¹⁹ Según el art. 2, en cumplimiento de lo previsto en art. 33.2 de la Orden TAS 718/2008, de 7 de marzo, el SEPE, con el apoyo técnico de la Fundae, evaluará el impacto de la formación realizada.

Entre las obligaciones recogidas en la convocatoria, las entidades beneficiarias deberán colaborar con el SEPE en la distribución y puesta a disposición de los participantes del cuestionario de evaluación de calidad de las acciones formativas (según lo previsto en el art. 2 de la Resolución de 27 de abril de 2009, del SEPE, por la que se publican estos cuestionarios) y procederán a su custodia y grabación.

Además, las entidades realizarán y presentarán con la justificación de la subvención la evaluación y control de la calidad de la formación que ejecuten. Entre las actuaciones de evaluación a desarrollar podrán realizarse aquellas que aseguren la eficacia, eficiencia y calidad de sus planes de formación y en todo caso, deberán comprender la evaluación de la satisfacción de los participantes en relación con el desarrollo de la acción formativa, contenidos, resultados, adecuación profesorado y modalidad de impartición, así como el impacto de la misma.

Gráfica 92. Tipos de evaluación complementaria y prácticas de evaluación realizadas por las entidades beneficiarias al margen de las implantadas por la Fundae



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

8.4. ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y SUS PRIORIDADES A LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEMANDAS POR EL TEJIDO EMPRESARIAL Y SU AJUSTE AL PLAN DE REFERENCIA SECTORIAL

En diferentes epígrafes de este informe se han mencionado las peculiaridades de esta convocatoria en cuanto al papel que asumieron los agentes sociales tras la aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo y los cambios que introdujo.

El papel de los agentes sociales en el Sistema de Formación para el Empleo supone:

- relación directa con los participantes y el tejido empresarial sectorial.
- experiencia en la tramitación y organización de los planes formativos.
- carácter estatal y consecuentemente, un mayor alcance y penetración de la oferta formativa en el colectivo de trabajadores ocupados.
- capacidad de solicitud de acciones formativas conforme a las exigencias del mercado laboral, de las empresas y de los trabajadores por sectores, conforme a su representatividad.

En esta convocatoria los agentes sociales consideran que vieron limitada su funcionalidad y que no se les ha reconocido su papel ni recomendaciones. Retirarles el poder de gobernanza en esta convocatoria supuso para ellos un impedimento para actuar como mediadores entre las necesidades reales en cada sector productivo y la correcta planificación y diseño de la convocatoria. Desconocían el marco de valoración técnica de la convocatoria, con lo que su percepción de la oferta formativa es que se alejó de las necesidades formativas y recomendaciones presentadas.

Analizando los datos para las **especialidades formativas** (ver tabla 35), como se presentó en el capítulo 7.1.2., de las 2.487 acciones priorizadas en el PRS (código único), se han ejecutado en esta convocatoria 2.611 acciones formativas referentes a 920 especialidades. De éstas, el 80% de las acciones ejecutadas pertenecían al menos a un área prioritaria fijada en la convocatoria. El alcance total ha sido de 222.558 participantes formados y 80 sectores cubiertos.

En el caso de las **acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad**, de las 5.268 acciones priorizadas (código único) referentes a 523 certificados, se han ejecutado 488 cursos vinculados a 130 certificados de profesionalidad y 39 sectores. De éstas, el 76,4% de las acciones ejecutadas pertenecían al menos a un área prioritaria fijada en la convocatoria. Su alcance ha sido de 15.704 participantes formados en total.

Tabla 35. Acciones priorizadas y acciones realizadas y participantes formados por tipo de acción

Tipo de acción	Acciones priorizadas PRS (*) (recuento único código acción)	Acciones formativas realizadas	Acciones realizadas en ≥ 1 área prioritaria	Participantes formados	Sectores en los que se ha realizado formación (recuento único)
Especialidades	2.487	2.611 (920 especialidades)	2.088 (80,0%)	222.558	80
Vinculada a certificado	5.268 (523 certificados)	488 (103 certificados)	373 (76,4%)	15.704	39
Total convocatoria 2016	7.755	3.099	3.099	238.262	-

(*) Incluye acciones priorizadas tanto por las Comisiones Paritarias en el PRS, como las acciones formativas transversales/intersectoriales priorizadas por el SEPE y la Comisión Mixta Estatal de Formación para el Empleo.

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Por lo tanto, se puede concluir que en la convocatoria se ha atendido al 37% de las especialidades priorizadas en el PRS y el 19,7% de los certificados priorizados. Asimismo, la ejecución de las acciones priorizadas en esta convocatoria se ha concentrado más en aquellas que pertenecían a alguna de las áreas prioritarias.

Atendiendo al análisis de los datos de las especialidades formativas desde el punto de vista de priorización alta, media o baja, puede observarse que más de la mitad de las acciones formativas realizadas eran de prioridad alta, tanto para las priorizadas en los PRS definidos por las Comisiones Paritarias Sectoriales, como las establecidas por el SEPE y la Comisión Mixta Estatal de Formación para el Empleo.

Tabla 36. Acciones priorizadas y acciones realizadas por tipo de especialidad

Tipo de especialidad	Prioridades	Acciones priorizadas PRS (*) (recuento único de código acción)	Acciones formativas realizadas
Especialidad PO (**) (Comisiones Paritarias Sectoriales)	Alta	35,2%	60,3%
	Media	0,5%	1,2%
	Baja	12,8%	18,6%
	Sin área	51,5%	19,9%
	Total	2.382	2.587
Especialidad SEPE	Alta	62,9%	54,2%
	Media	0,0%	0,0%
	Baja	4,8%	12,5%
	Sin área	32,4%	33,3%
	Total	105	24

(*) Incluye las acciones priorizadas tanto por las Comisiones Paritarias en el plan de referencia sectorial (PRS), como las acciones formativas transversales/intersectoriales priorizadas por el SEPE y la Comisión Mixta Estatal de Formación para el Empleo.

(**) Programa de Ocupados.

Fuente: Base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

δ Adecuación de las acciones formativas a las necesidades demandadas en el PRS atendiendo a las distintas familias profesionales

Respecto a la adecuación podemos diferenciar dos aspectos: por una parte, en qué medida las acciones formativas se ajustaron a las necesidades formativas detectadas en

los PRS; por otra, la adecuación o idoneidad de esa formación para la capacitación de los participantes conforme a las exigencias del mercado de trabajo.

Para analizar el ajuste de las acciones formativas no vinculadas a certificados de profesionalidad priorizadas por las diferentes Comisiones Paritarias en los PRS según familias profesionales (ver tabla 37), se ha realizado una comparativa de las especialidades formativas priorizadas con las realizadas, considerando el recuento único del código de la acción.

Las familias profesionales con mayor cumplimiento de las prioridades reflejadas en el PRS son "Fabricación mecánica" (con el 66,7% de las especializadas priorizadas ejecutadas), "Comercio y Marketing" (59,6%), "Electricidad y electrónica" (59,4%) y "Transporte y mantenimiento de vehículos" (50%).

Tabla 37. Especialidades formativas priorizadas en el PRS y realizadas por familia profesional

Familia profesional	Especialidades priorizadas PRS (recuento único código acción)	Especialidades realizadas (recuento único código acción)	Especializadas realizadas	% Especialidades realizadas (recuento único código acción)	Nº de veces que han sido priorizadas especialidades por Comisiones Paritarias
ADG: Administración y Gestión	493	187	587	37,9%	816
AFD: Actividades físico deportivas	28	6	13	21,4%	33
AGA: Agraria	57	16	19	28,1%	44
ARG: Artes gráficas	43	15	78	34,9%	81
ART: Artes y artesanía	3	0	0	0,0%	
COM: Comercio y Marketing	208	124	508	59,6%	480
ELE: Electricidad y electrónica	32	19	48	59,4%	48
ENA: Energía y agua	48	24	50	50,0%	50
EOC: Edificación y obra civil	133	29	45	21,8%	119
FCO: Formación complementaria	42	9	27	21,4%	78
FME: Fabricación mecánica	39	26	73	66,7%	43
HOT: Hostelería y turismo	78	34	94	43,6%	98
IEX: Industrias extractivas	5	0	0	0,0%	

Familia profesional	Especialidades prioritizadas PRS (recuento único código acción)	Especialidades realizadas (recuento único código acción)	Especializadas realizadas	% Especialidades realizadas (recuento único código acción)	Nº de veces que han sido prioritizadas especialidades por Comisiones Paritarias
IFC: Informática y comunicaciones	238	101	318	42,4%	441
IMA: Instalación y mantenimiento	37	15	24	40,5%	32
IMP: Imagen personal	18	2	5	11,1%	10
IMS: Imagen y sonido	50	19	40	38,0%	43
INA: Industrias alimentarias	91	35	62	38,5%	100
MAP: Marítimo pesquera	54	1	1	1,9%	1
QUI: Química	84	15	17	17,9%	36
SAN: Sanidad	145	59	126	40,7%	160
SEA: Seguridad y medio ambiente	174	54	116	31,0%	183
SSC: Servicios socioculturales y a la comunidad	263	94	288	35,7%	422
TCP: Textil, confección y piel	29	4	4	13,8%	17
TMV: Transporte y mantenimiento de vehículos	64	32	68	50,0%	91
VIC: Vidrio y cerámica	31	0	0	0,0%	1
TOTAL	2.487	920	2.611	37,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la Fundae (a 26/11/2020)

Es destacable, que, si bien en la familia de "Administración y Gestión", "Informática y comunicaciones" y "Servicios Socioculturales y a la Comunidad" se ejecutaron entre el 35-43% de las especialidades prioritizadas, son las que concentran mayor volumen de cursos realizados en esta convocatoria, con 587, 318 y 288 acciones formativas respectivamente (junto con "Comercio y Marketing", 508 cursos). Estos datos indican que los cursos ejecutados se concentraron en las mismas especialidades formativas de la familia.

Considerando que estas familias profesionales fueron establecidas como prioritarias por diferentes Comisiones Paritarias²⁰, el mayor número de grupos formativos realizados y alumnos formados en estas familias son indicativo de que se ha dado respuesta a la priorización de las Comisiones Paritarias respecto a los PRS.

En el lado contrario tenemos la familia profesional "Marítimo Pesquera", en la que de 53 acciones formativas priorizadas en el PRS sólo se realizó una acción formativa; y "Vidrio y Cerámica", en la cual de un total de 30 acciones formativas priorizadas no se ejecuta ninguna.

Como ya se ha puesto de relieve a lo largo de este informe, las renunciadas de planes suscritos han provocado una descomposición de la adecuación de la oferta formativa a las necesidades demandas en determinados sectores. En esta convocatoria se ha priorizado las acciones de prioridad alta del PRS, pero otros factores han condicionado este ajuste.

Por otro lado, para las Comisiones Paritarias y las asociaciones sindicales, la búsqueda por la rentabilidad económica en la ejecución de los planes formativos se ha traducido en la subrepresentación sectorial o falta de cobertura formativa de algún sector (por ejemplo, el de pesca, como se recoge arriba), por resultar más complicado o menos rentable ofrecerle formación.

8.5. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS

Se recoge a través de los expertos que, si bien el contenido teórico de las necesidades formativas de los colectivos prioritarios fue acertado, ya que se diseñó con el asesoramiento de las Comisiones Paritarias, el propio desarrollo de la convocatoria, en la que se primaba el simple acceso o no de estos colectivos sin valorar en ningún caso la calidad metodológica del programa formativo, provocó un gran desajuste entre las

²⁰ "Administración y Gestión", establecida como prioritaria por las diferentes Comisiones Paritarias 816 veces en total; "Comercio y Marketing" 780 veces; "Informática y Comunicaciones" 441 veces y "Servicios socioculturales y a la comunidad" 422.

necesidades reales y la formación ofertada. Los contenidos formativos, en la práctica, no estaban metodológicamente adaptados a sus necesidades.

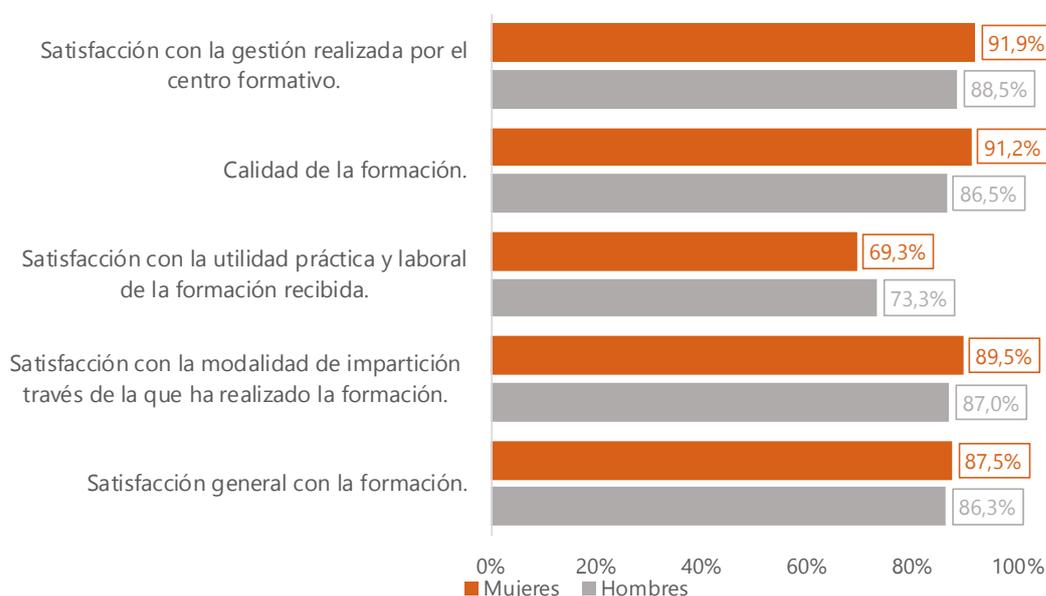
Por otro lado, se achacaba cierta generalidad a la hora de definir los colectivos prioritarios, sin un análisis pormenorizado por sectores, lo que pudo provocar que algunas áreas de actividad (aquellas muy masculinizadas o con trabajadores más jóvenes) presentaran un cierto déficit de cursos, como es el caso, por ejemplo, del sector agrario.

Otras problemáticas que ya hemos visto anteriormente tienen consecuencias importantes en este aspecto. Así pues, el hecho de que se alargara tanto en el tiempo la ejecución de la convocatoria provocó cierto desajuste entre las necesidades del mercado y los contenidos ofertados, lo que afectó, lógicamente, también a los colectivos prioritarios. Por otro lado, la incorporación un tanto forzada al sistema de teleformación, evidenció también una importante falta de adaptación a la situación de cada colectivo, de manera que no se tuvieron en cuenta barreras de accesibilidad o de competencias digitales que pudieron afectar de forma específica a algunos grupos prioritarios, como personas con alguna discapacidad o personas mayores de 45 años.

También se ha puesto de manifiesto durante los trabajos de evaluación, las dificultades de las entidades beneficiarias para llegar a estos colectivos y a los trabajadores en general.

Analizando la propia satisfacción con la formación de algunos de estos colectivos, **por género** (ver gráfica 93), existe una ligera tendencia a una valoración más positiva por parte de las mujeres que respecto a los hombres, especialmente en el caso de la calidad de la formación (91,2% frente al 86,5% de los hombres), que se rompe en el caso de la posibilidad de aplicar los conocimientos de forma práctica en el terreno laboral, en que los hombres valoran por encima de las mujeres este extremo (73,3% en comparación con el 69,3% de las mujeres). Esta repercusión ya fue analizada de forma más detallada en la evaluación del impacto de la formación en la empleabilidad de este colectivo en el capítulo 7.2 de este informe.

Gráfica 93. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida por género
(suma % "muy" o "bastante" satisfecho")

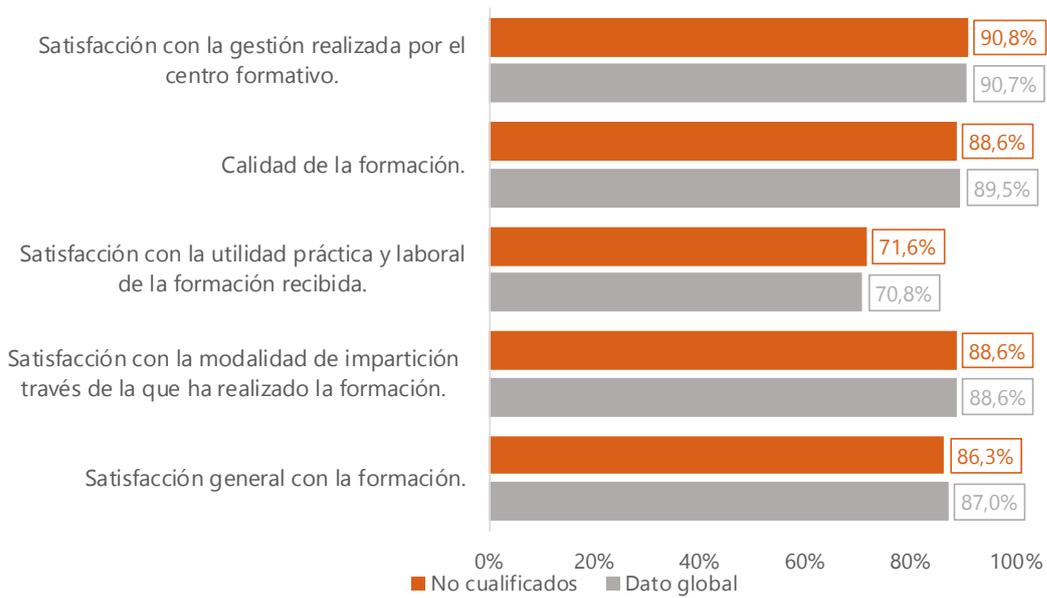


Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

En relación a los **participantes de baja cualificación** (ver gráfica 94), es uno de los colectivos prioritarios que menos diferencias muestra en las valoraciones con respecto a la satisfacción global de los participantes (la valoración general apenas se aparta de la media global). Tampoco la satisfacción con la utilidad práctica del curso registra diferencias en este aspecto.

Por último, analizando los resultados del colectivo de **personas con discapacidad**, como se observa en la gráfica 95, en general se muestran más satisfechos que la media global de participantes en la utilidad práctica y laboral de la formación, así como en la modalidad escogida, lo que redunda en una satisfacción general tres puntos porcentuales por encima de la global (90,1% frente a la media general del 87%).

Gráfica 94. Grado de satisfacción con la formación recibida de los participantes de baja cualificación (suma % "muy" o "bastante" satisfecho")



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

Gráfica 95. Grado de satisfacción con la formación recibida de los participantes con discapacidad (suma % "muy" o "bastante" satisfecho")



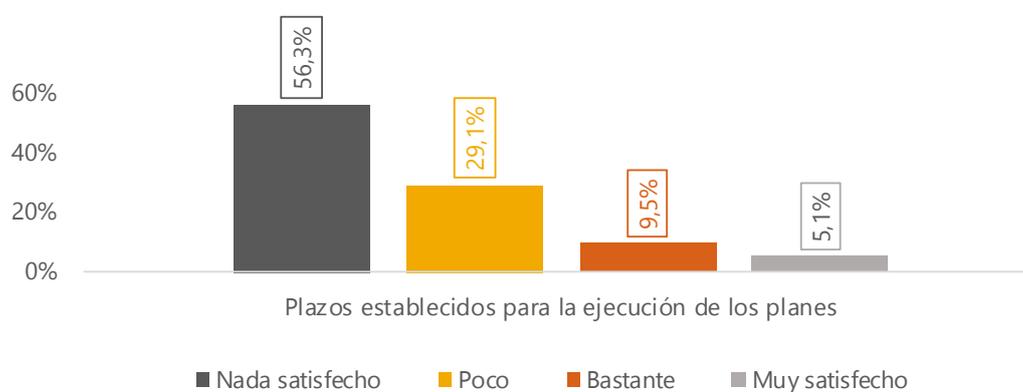
Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a participantes

8.6. VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE LA CONVOCATORIA A LO LARGO DE VARIOS AÑOS Y SUS EFECTOS SOBRE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN

Una de las cuestiones que, a juicio de los expertos consultados, más ha lastrado la convocatoria, ha sido su excesiva prolongación en el tiempo. De este modo, siendo inicialmente planificada por las entidades beneficiarias como un proyecto a medio plazo a ejecutar en uno o dos años, la organización inicial se ve claramente alterada.

En cuanto a la ejecución de los planes de formación, las entidades beneficiarias son especialmente críticas con el plazo estipulado para la ejecución de los planes. El 85,4% se muestran poco o nada satisfechas con el plazo de ejecución. Esta postura se debe a que su excesiva dilatación en el tiempo provocó graves consecuencias para las entidades.

Gráfica 96. Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con los plazos establecidos para la ejecución de los planes



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

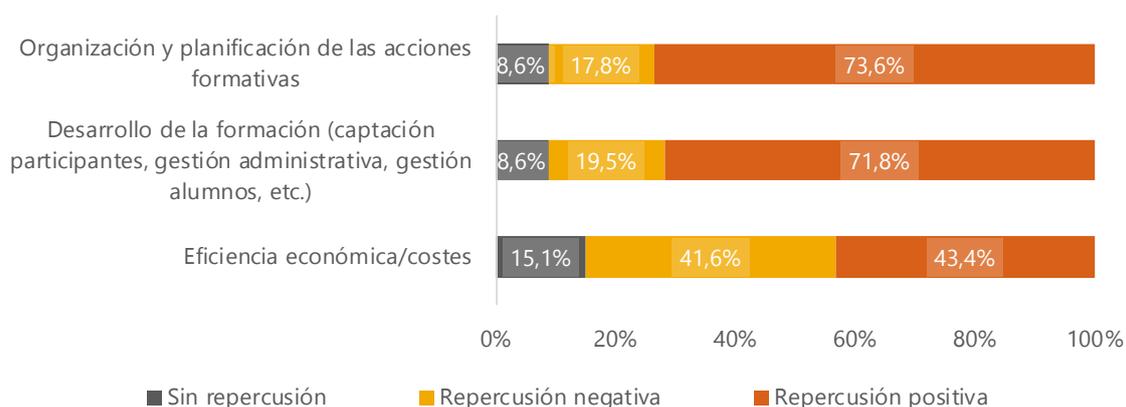
Analizando el impacto del desarrollo de la convocatoria a lo largo de varios años por la ampliación de los plazos de ejecución (ver gráfica 97), el 41,6% de las entidades consideran que tuvo una repercusión negativa en la eficiencia económica. A pesar del sistema de anticipos, para las entidades, y las Comisiones Paritarias también lo confirman, la aprobación de los planes formativos y su posterior revisión (especialmente en el caso de la teleformación), se alargó tanto en el tiempo que retrasó demasiado la percepción de las ayudas, de manera que algunas entidades beneficiarias con menos solvencia

económica se vieron perjudicadas al tener que hacer frente a costes fijos (salarios, instalaciones...).

Otra consecuencia de los plazos también fue un mayor desajuste entre los contenidos ofertados y las necesidades del sector, que sufrieron importantes modificaciones en el transcurso de cuatro años.

Por el contrario, la prolongación de los plazos se percibió como positiva por la mayoría de las entidades desde el punto de vista organizativo (así lo cree el 73,6%) o de cara al desarrollo de la formación (71,8%), facilitando la captación de participantes o acometer gestiones de tipo administrativo.

Gráfica 97. Repercusión de la convocatoria a lo largo de varios años



Fuente: Elaboración propia a partir de resultados encuesta a entidades beneficiarias

MÓDULO III. CONCLUSIONES

9. PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LA EVALUACIÓN

Los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas atienden a los fines contemplados en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre (artículo 2). Para realizar una evaluación, orientada a resultados para la toma de decisiones y enfocada a la mejora, es preciso obtener conclusiones que den respuesta a las preguntas objeto de evaluación.

Desde el punto de vista de la evaluación estratégica del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, en la iniciativa de oferta formativa para trabajadores ocupados, las conclusiones toman el referente evaluativo de la Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) y los Planes Anuales de Política de Empleo (PAPE) que se configuran como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas de activación para el empleo en toda España.

La ejecución de la convocatoria 2016 de los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas se ha prolongado hasta el año 2020, en el marco de análisis de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020²¹. Los objetivos estructurales de la EEAE en el Eje 2. Formación incluyen las actuaciones de formación profesional para el empleo, dirigidas al aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional y de formación dual y en alternancia con la actividad laboral que permitan al beneficiario adquirir competencias o mejorar su experiencia profesional, para mejorar su cualificación y facilitar su inserción laboral. Se persiguen dos finalidades:

1. Mejorar la competitividad de las empresas a través de la cualificación de las personas, ajustando las competencias de los trabajadores a los requerimientos actuales y futuros del mercado de trabajo.

²¹ Real Decreto 1032/2017, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020.

2. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores con objeto de facilitar sus transiciones desde y hacia el empleo, su desarrollo personal y su promoción profesional.

Para la consecución de estas finalidades se desarrollan los planes anuales de política de empleo. La dilatación en el tiempo de ejecución, sitúa esta convocatoria en la evaluación de los objetivos del eje estructural 2. Formación de los planes anuales de política de empleo desde el año 2016 al 2020.

Considerando el Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) para 2016²², cinco de los siete objetivos en el Eje 2. Formación encuentran sinergias con la convocatoria estatal 2016 de los planes de formación dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas:

2. 1. Incrementar el esfuerzo formativo en la formación profesional para el empleo.
2. 2. Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo.
2. 3. Promover la formación acreditable.
2. 4. Promover una oferta formativa dirigida especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.
2. 5. Mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación de la calidad de la formación profesional para el empleo.

²² Resolución de 22 de agosto de 2016, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de agosto de 2016, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2016, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Estas mismas sinergias en los objetivos se mantienen en el Plan Anual de Política de Empleo para 2017²³. En el año 2018²⁴, consecuencia del desarrollo normativo según lo previsto en la Ley 30/2015, los objetivos son modificados. Uno de los seis objetivos del Eje 2. Formación encuentra una sinergia parcial con la convocatoria estatal 2016: *2.1. Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo, con especial atención a las competencias clave, digitales e idiomáticas.*

El Plan Anual de Política de Empleo para el año 2019²⁵ no incorpora nuevos objetivos en el Eje 2. Formación. Finalmente, el Plan Anual de Política de Empleo para 2020²⁶ incide en la medida: *2.1. Ajustar la oferta formativa a las necesidades del mercado de trabajo y a la mejora de la competitividad del tejido productivo.*

Las conclusiones que a continuación se detallan se orientan a dar respuesta a las preguntas de evaluación conforme a los referentes normativos, aportando información para el análisis estratégico de próximas convocatorias de la iniciativa de oferta formativa para trabajadores ocupados.

²³ Resolución de 18 de diciembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2017, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2017, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

²⁴ Resolución de 28 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de marzo de 2018 por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2018, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

²⁵ Resolución de 12 de marzo de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2019, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

²⁶ Resolución de 26 de octubre de 2020, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de octubre de 2020, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2020, según lo establecido en el artículo 11.2 del texto refundido de la Ley de Empleo, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Por lo tanto, a partir de estas conclusiones obtenidas de los resultados del estudio, la información recogida mediante el proceso investigativo y la validación final por el grupo de expertos, se presentan tras las respuestas a cada uno los criterios de evaluación analizados, las recomendaciones de mejora para futuras convocatorias, dando cabida a diversas propuestas. Las mejoras introducidas responden a dar solución a algunos de los déficits planteados y encontrados por los agentes intervinientes en la gestión de esta convocatoria.

Las recomendaciones, siguiendo la lógica de la evaluación para la mejora en la toma de decisiones, tienen en cuenta que el modelo de Formación Profesional para el Empleo está cambiando hacia la integración de los sistemas de formación profesional.

9.1. CRITERIO DE EVALUACIÓN 1: EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

δ **Objetivos operativos en el marco del análisis de ejecución físico financiera**

→ **¿Cuáles han sido las principales características de la oferta formativa impartida a través de la convocatoria?**

La convocatoria estatal 2016 implicó una serie de cambios a nivel organizativo en las entidades de formación que suponían agrupaciones y alineación en las formas de trabajo para presentar planes coherentes. Esta circunstancia, sumada a la ausencia de convocatoria en el año 2015, la necesidad de concretar planes en un plazo máximo de 30 días naturales, la interpretación clara de la convocatoria de referencia y la exigencia de los criterios de valoración técnica, favoreció que el proceso de solicitud y aprobación fuese de difícil gestión por los agentes implicados.

La interpretación de los criterios técnicos tenía lógicas distintas. Esto complicó la resolución de dudas por parte de la Fundae, no siendo tan rápida como se desearía.

Para contextualizar la oferta formativa impartida debemos partir de una tasa de realización²⁷ del 45,9% (3.099 cursos, 16.679 grupos formativos): 84,2% especialidades formativas (2.611 acciones formativas) y 15,8% cursos vinculados a certificados de profesionalidad (488 acciones); cuando en las convocatorias 2012-2014 la tasa de realización fue mucho mayor, entre el 70-83%. Se impartieron así 217 planes formativos (el 82,2% de los suscritos), perteneciendo fundamentalmente a planes sectoriales (89,4%).

Esta tasa de realización de acciones formativas se explica en base a la baja tasa de éxito de aprobación de los planes (38,8%)²⁸, así como por la alta tasa de renuncia²⁹ (30,2%).

La tramitación fue laboriosa: muchas solicitudes, documentación que gestionar/presentar y plataformas e-learning que revisar desde la Fundae provocaron retrasos en la resolución de los planes y renunciaciones de entidades en cascada por falta de seguridad en la ejecución de la formación.

Los principales motivos manifestados por las entidades beneficiarias que les llevaron a la renuncia de la ejecución de algún plan han sido las dificultades que encontraron para captar participantes que cumplieren con los requisitos exigidos (41,7%); por irregularidades o falta de acuerdo o compromiso por parte de alguna entidad de la agrupación (13,9%); la falta de viabilidad del plan (11,1%) o la falta de garantías para cumplir con la valoración técnica, por compromisos imposibles de cumplir (9,7%).

Se registraron muchas agrupaciones de entidades (de las 102 entidades solicitantes con planes suscritos en esta convocatoria, 91 eran agrupaciones y 18 entidades de formación) para así obtener la aprobación de los planes formativos (máxima puntuación) y muchas de ellas mal dimensionadas.

En general fue una convocatoria muy competitiva, en la que muchas entidades presentaron propuestas muy arriesgadas y difíciles de cumplir con el objetivo de obtener la máxima puntuación en la valoración técnica o a través de agrupaciones de entidades,

²⁷ Tasa de realización acciones formativas (acciones realizadas/acciones suscritas).

²⁸ Tasa de éxito de aprobación de los planes formativos (planes suscritos/solicitados).

²⁹ Tasa de renuncia planes formativos (planes renunciados/aprobados).

que llegado el momento de suscribir finalmente los planes renunciaron a ellos por las dificultades que vieron de acometer las propuestas presentadas o no llegar a buen término o acuerdo con las entidades de la agrupación.

En cuanto a las entidades beneficiarias, de las 477, el 88,2% eran centros o entidades de formación, el resto asociaciones u organizaciones empresariales, profesionales o sindicales y empresas o grupos de empresas.

Una de las características principales de la oferta formativa impartida fue la primacía de la modalidad de teleformación; el 66,9% de los cursos se impartieron mediante esta modalidad, 2.072 cursos (el 95,4% de estos se corresponden con especialidades formativas), lo que supone una tasa de realización del 56,4% frente al 33,3% de los de modalidad presencial y el 34,3% en la mixta. Este dato explica las dificultades de las entidades para cumplir con los compromisos adquiridos en las propuestas aprobadas.

La estatalidad y las agrupaciones de entidades en la convocatoria favorecieron la solicitud y ejecución de la modalidad de teleformación.

La sobredimensión de la teleformación representó dificultades en distintas fases de la convocatoria según todos los agentes, tanto a la hora de revisar documentación como porque se encontraron solicitudes de planes en modalidad teleformación que no cumplían los requisitos exigidos, incluso con URL o acciones formativas no existentes.

Un indicador que nos permite comprender el mayor alcance y esfuerzo formativo a través de la modalidad de teleformación es el número de horas de formación totales. Comparativamente con la convocatoria 2014, el número de horas de formación se ha multiplicado por 17. Se han impartido 14.742.792 horas de formación frente a las 859.814 horas de formación de la convocatoria anterior³⁰; debido a que en la convocatoria estatal 2016 se realiza un 25,3% más de acciones formativas en teleformación.

³⁰ 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 oferta formativa mantiene la tendencia de las convocatorias anteriores en cuanto a la representación y la concentración de acciones formativas en las familias profesionales de Administración y gestión, Comercio y marketing, Servicios socioculturales y a la comunidad e Informática y comunicaciones, representando el 62% de los cursos realizados en la convocatoria estatal 2016 frente al 55,7% en la convocatoria 2014.

El número de participantes formados fue 238.262 personas en total, de los que el 90,6% fueron certificados finalmente por la Fundae. Comparativamente a las convocatorias anteriores se observa un decremento.

Respecto a su perfil sociolaboral, el 74,1% fueron trabajadores ocupados y el 45,9% alumnado de 30 a 44 años. Dos de cada cinco participantes se localizaban en Andalucía o en la Comunidad de Madrid, coincidiendo con las zonas geográficas donde se localizaban las sedes de las entidades beneficiarias con mayor presencia en esta convocatoria, y el 47,9% contaban con estudios terciarios (estudios universitarios o de ciclo superior o FP II).

Atendiendo a los colectivos prioritarios, el 63,2% de los participantes fueron mujeres, el 39,3% participantes de baja cualificación; 29,9% mayores de 45 años y un 55% trabajadores de PYMES. Ya con datos más reducidos (por debajo del 10%), personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial y contrato temporal. Esta convocatoria muestra un buen resultado para la población trabajadora femenina.

La tasa de éxito formativo de los participantes formados en acciones vinculadas a certificados de profesionalidad fue del 83,3%, siendo mayor en el caso de los participantes de certificados de planes intersectoriales generales (88,4%) y los impartidos mediante teleformación (85,4%). En la presencial supuso el 81,6%.

El perfil de participantes con mayor tasa de éxito formativo fueron los ocupados (87,1%) y las mujeres (85,5%). Por edad, la tasa de éxito formativo aumenta a medida que es mayor la edad del participante formado.

La tasa de abandono se situó en el 13,2% (31.412 participantes), siendo progresivamente mayor año tras año durante todo el período de ejecución. El perfil de participantes que más abandonaron la formación fueron trabajadores autónomos (18,5%), hombres

(13,4%), menores de 25 años (15,5%) y participantes con categoría profesional de directivo (15,4%).

La conclusión a estos datos es que en la convocatoria estatal 2016, la oferta formativa cumple con el objetivo 2.1 *Incrementar el esfuerzo formativo en la formación profesional para el empleo* a través de la modalidad de teleformación, pero se generaron efectos no previstos y negativos en el inicio y desarrollo de la convocatoria que afectaron seriamente a los resultados.

→ ¿Cómo se han distribuido los fondos destinados a tal fin?

Los planes de formación que se desarrollaron en esta convocatoria partían de una cuantía presupuestaria total de 250 millones de euros, distribuyéndose el 80% entre los planes de formación sectoriales y un 13,6% en los planes transversales (generales, de economía social y de trabajadores autónomos). El 6,4% del presupuesto total se asignó a las profesiones o actividades reguladas establecidas en la convocatoria como áreas prioritarias.

Tras las solicitudes, la financiación solicitada fue de 474.054.867,1 €, de la que finalmente fue suscrita el 33,4%, 158.516.329,7 €, una tasa de aprobación financiera³¹ inferior a la alcanzada en la convocatoria 2014 (40,6%) pero superior a las anteriores de 2013 y 2012.

El importe de la financiación tras la reformulación de los planes formativos se situó en 136.429.346,9 €, un 45,4% menos sobre el total de la financiación prevista. Este porcentaje en las convocatorias 2012-2014 alcanza valores entre el -2%, -1% de la financiación total³²; comparativamente podemos concluir que un altísimo porcentaje de fondos quedaron sin distribuir.

Según los límites presupuestarios establecidos en la convocatoria (art. 10.1), la distribución de fondos en planes sectoriales obtuvo una tasa de aprobación financiera

³¹ Tasa de aprobación financiera (suscrita/solicitada).

³² Cálculo realizado a partir de "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".

de 36,9% y la financiación total solicitada fue alrededor de la mitad más de la prevista. En los planes de actividades reguladas según certificados de profesionalidad códigos SSCS0208 y SSCS0108 (Dependencia), la tasa de aprobación fue del 32,6% y la financiación solicitada fue algo más del doble de la prevista. En cuanto a los certificados de profesionalidad códigos SEAG0110 y SEAG0311 (Tratamiento de biocidas) la tasa de aprobación alcanzó el 38,2% mientras la financiación solicitada fue aproximadamente la mitad sobre la prevista. Por último, los planes transversales tienen una tasa de aprobación del 23,3%, aproximándose la financiación solicitada al cuádruple de la prevista.

Los datos concluyen la magnitud de solicitudes y la baja aprobación financiera de los planes. Los motivos ya han sido analizados en este informe.

Si bien el 76,9% de las entidades beneficiarias entrevistadas expresaron que los límites presupuestarios para la solicitud de los planes fueron poco o nada adecuados; cabe destacar que *“la distribución de los fondos previstos para los planes de formación sectoriales (se establece) en función de la población ocupada de cada sector”* y no en función de un marco plurianual producto de la prospección y detección de necesidades formativas previstas.

Los datos no ponen de manifiesto que el límite presupuestario para la distribución de fondos supusiera un inconveniente; es decir, se solicitó mucha financiación sin cumplir con los requisitos para la aprobación de los planes o se rechazaron por la imposibilidad de ejecutarlos.

Se concluye que en la solicitud de los planes se perdió contacto directo con las necesidades del tejido empresarial y de cada sector, donde los agentes sociales tenían su papel en el sistema. Además, las cuestiones de rentabilidad económica derivadas de la complejidad de la convocatoria, un contexto donde las entidades de formación accedían por primera vez en concurrencia competitiva y muchas en agrupación sin conocimiento previo del funcionamiento de este mecanismo; la incertidumbre jurídica por falta de desarrollo normativo, y otros aspectos recogidos en el informe, tuvieron

efectos negativos que afectaron seriamente a la convocatoria en cuanto a la distribución de fondos previstos.

→ **¿En qué medida se puede decir que esta convocatoria ha sido más o menos eficiente que otras convocatorias?**

Desde el punto de vista de ejecución financiera, los datos revelan que ha sido una convocatoria eficiente respecto a la racionalización del gasto. La convocatoria se sitúa en valores similares a los de hace seis años, atendiendo al indicador del Plan Anual de Evaluación³³. El coste medio por participante fue de 572,6 €, frente a 810,8 € en la convocatoria de 2014.

El coste medio estimado de hora por participante suscrito fue de 5,1 €, siendo 7 € en la modalidad presencial y 4,5 € en la teleformación. Teniendo en cuenta que en la convocatoria se estableció un módulo económico máximo para la modalidad presencial de 8 € hora/participante y en la teleformación de 5 € hora/participante, se puede determinar que los costes hora previstos por modalidad están por debajo de los establecidos en la convocatoria.

Este menor coste medio por participante/hora se puede explicar debido a las bajas tasas de ejecución y a la sobredimensión de la modalidad de teleformación; podemos concluir que la teleformación, tal y como está estimada, es una modalidad eficiente en el sistema. Sin embargo, diferentes actores participantes en esta evaluación inciden en que los costes de la teleformación son elevados si se diseñan recursos de mayor calidad formativa. Por lo tanto, las entidades beneficiarias consideran insuficiente el coste máximo hora participante fijado en la convocatoria.

La conclusión es que la teleformación es la modalidad más eficiente para el sistema, pero es preciso dimensionar y cuantificar de manera adecuada, bajo criterios donde no se vea comprometida la calidad de la formación.

³³ ECI01 Coste medio por participante finalizado y hora de formación en la formación de oferta.

9.2. CRITERIO DE EVALUACIÓN 2: EFICACIA

δ Objetivos específicos en el marco del análisis de eficacia

→ **La prevalencia de las acciones en modalidad on line, ¿ha favorecido el acceso a la formación de los trabajadores? o ¿ha supuesto una barrera como consecuencia de la brecha digital?**

En esta convocatoria dos de cada tres acciones formativas se impartieron a través de teleformación. De los participantes formados, el 88,4% participaron en cursos de teleformación (210.619 participantes), es decir, cuatro de cada cinco participantes formados.

Se pretendió dar un mayor alcance y esfuerzo formativo a través de esta modalidad, frente a la presencial y la mixta. La valoración técnica de los planes contribuyó a una apuesta clara hacia la solicitud de planes en modalidad de teleformación.

Un 6,5% de los participantes en la formación impartida en esta convocatoria expresa haber tenido alguna dificultad o limitación según la modalidad de impartición. En el caso de la modalidad presencial-mixta es de un 8,3%; y en la teleformación de un 6,3%.

Mientras que, en la modalidad presencial, las principales barreras de acceso han sido el desplazamiento al centro de formación (79,2%) y la incompatibilidad horaria (44%), en el caso de la teleformación, el no disponer de los conocimientos técnicos/informáticos requeridos fue manifestado por el 34,7% del alumnado. Esto supone que, para uno de cada tres participantes, la barrera de acceso fue la brecha digital. Destacar también que para nueve de cada diez participantes con discapacidad que realizaron cursos de teleformación la principal limitación fue no disponer de los medios técnicos/informáticos adaptados, es decir, equipos informáticos para desarrollar la teleformación y/o falta de adaptación de los contenidos y las plataformas online para estas personas, no se aplican los estándares de accesibilidad necesarios, tal y como contrasta para el estudio la COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica). El acceso a la teleformación para este colectivo es muy poco realista: no se centra en la atención personalizada, el contenido digital que se ofrece es el mismo para todos.

En este análisis también debemos valorar la información cualitativa, donde representantes sindicales ponen de manifiesto que existen dificultades en los procesos de tutorización y dificultades de aplicación de metodologías activas de aprendizaje en el entorno virtual. Además, en los trabajadores de baja cualificación la brecha digital es un problema para que el alumnado finalice los cursos más largos.

La tasa de abandono en la modalidad de teleformación (14%) supera a la presencial (7,3%) y mixta (4,6%); datos que deben ser tenidos en cuenta para la interpretación de los resultados. Otro dato a considerar es que el 59,4% del alumnado encuestado que rechazó realizar cursos en la modalidad de teleformación fue por no resultarles de interés la formación ofertada.

Podemos concluir que la brecha digital es una barrera para el acceso a la teleformación, teniendo en cuenta el porcentaje de alumnos formados en esta modalidad; pero tiene también importancia la falta de interés del alumnado por la oferta formativa propuesta a través de la teleformación, al no resultarle atractiva a los destinatarios.

En todo caso, esta valoración sobre las barreras por la brecha digital no es prospectiva debido a que la forma de interactuar con lo digital ha cambiado tras la pandemia por la Covid-19; la población ha tenido que adaptarse a nuevas formas de comunicación e interacción, donde el conocimiento digital ha salido reforzado y tiene una mejor acogida.

→ **¿En qué medida la convocatoria ha incrementado la cualificación/competencias de la población activa?**

Del total de participantes formados en esta convocatoria, el 93,4% realizaron formación en alguna especialidad formativa y solamente el 6,6% formación vinculada a certificados de profesionalidad. Por su perfil laboral, el 74,1% eran trabajadores ocupados, frente el 25,9% de desempleados.

La tasa de cobertura formativa³⁴ en esta convocatoria fue del 1,1%, dato similar al registrado en las convocatorias anteriores de 2012-2014 e inferior a las anteriores al año 2012. Este resultado es consecuencia de la reducida tasa de formación³⁵ registrado en esta convocatoria (42,5%).

La cobertura es mayor en el caso de las mujeres (1,5% de la población activa femenina) y en las personas desempleadas (1,7%), mientras que en el caso de la población ocupada es del 1%.

En definitiva, el alcance de la formación sobre los destinatarios fue insuficiente. Existieron destinatarios a los que no les llegó información sobre la oferta formativa. La explicación proviene de la falta de conexión entre el ámbito formativo y el laboral como consecuencia del cambio en el tipo de solicitantes. Los centros formativos no han sabido llegar a los trabajadores y captarlos, con lo que por un lado se han disparado los costes de difusión y por otro lado, ha existido una subrepresentación de la formación. Por ejemplo, ya en la convocatoria estatal 2018 se ha hecho hincapié en este aspecto y la promoción y difusión de los planes formativos ofertados entre los destinatarios se ha convertido en un criterio de valoración técnica.

En cuanto a la tasa de multiparticipación³⁶, ésta fue de 1,3 cursos por persona. El 31,2% de los trabajadores formados realizaron al menos 2 cursos a lo largo de la convocatoria.

El límite máximo establecido en la convocatoria fue de 90 horas de formación por alumno. Este límite supuso una barrera en el acceso a la formación de las personas trabajadoras, sobre todo considerando que la formación se ha extendido a lo largo de cuatro años.

Otra de las barreras a la formación identificadas en el estudio ha sido la limitación establecida en los planes de formación sectoriales, donde solo podían participar los trabajadores de los sectores correspondientes.

³⁴ Tasa de cobertura formativa (participantes formados/media de población activa en el período sin considerar a los empleados de la Administración Pública, ya que no son objeto de la convocatoria).

³⁵ Tasa de formación (participantes formados/suscritos).

³⁶ Número de cursos que realiza en esta convocatoria una misma persona.

A esto hay que añadir que la elevada puntuación en la valoración técnica de los planes formativos propuestos, en función de la incorporación de los colectivos prioritarios, dificultaron el acceso a otras personas trabajadoras que podían necesitar formación y han generado discriminación positiva en algunos sectores. Los colectivos prioritarios están definidos en base a unas características que generan un sesgo y discriminan a otros colectivos que finalmente quedaron fuera de la convocatoria.

Existió en esta convocatoria una utilización errónea del concepto prioritario, aplicado a todos los sectores productivos por igual, sin considerar que cada sector es distinto y tiene unas especificidades concretas. Esta deficiencia ya fue subsanada en la convocatoria estatal 2018, en la que ya se ha utilizado el término "colectivos vulnerables" en general, permitiendo adaptarse a las necesidades propias de cada sector, más allá de variables de género o de otro tipo que generan discriminación positiva.

→ **Esta convocatoria ¿ha capacitado a los trabajadores para el desempeño cualificado de qué profesiones? ¿y de qué actividades reguladas?**

En la convocatoria se formaron en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad 15.704 participantes en un total de 488 cursos. Debemos tener en cuenta que su alcance real, es decir, los trabajadores contados individualmente, es de 8.839 participantes formados (52,2% ocupados y 47,8% desempleados). Este dato se comprende por la formación impartida modularmente a través de módulos formativos o unidades formativas de algún certificado, donde los trabajadores para la obtención del certificado de profesionalidad completo realizaron varias acciones formativas. La tasa de certificación de la Fundae en este caso fue del 87,2%.

El 58,1% de los participantes en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad fueron cualificados en áreas profesionales dentro de la familia Servicios socioculturales y a la comunidad.

A efectos de la convocatoria, las profesiones o actividades reguladas se refieren a las vinculadas con los certificados de profesionalidad "SSCS0208 Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales", "SSCS0108 Atención sociosanitaria a personas en el domicilio", "SEAG0110 Servicios para el control de plagas" y "SEAG0311

Gestión de servicios para el control de organismos nocivos", de acuerdo con los requerimientos legales de acreditación a los trabajadores ocupados para el mantenimiento del empleo en los sectores correspondientes.

Se ejecutaron 150 acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad de profesiones o actividades reguladas que capacitaron a 8.324 participantes, representando el 30,7% de los cursos vinculados a certificados de profesionalidad.

Estas profesiones o actividades se establecieron como prioritarias pero los plazos para que estos profesionales estuvieran acreditados prácticamente se terminaban. En esta convocatoria apenas se ejecutaron acciones formativas dentro de los plazos establecidos por su normativa reguladora para obtener la acreditación en la cualificación requerida, como consecuencia de la demora en los plazos de tramitación y aprobación de los planes formativos.

Como conclusión, esto ha supuesto que no se cumpliera el objetivo establecido en la convocatoria de cualificar a estos profesionales en la medida adecuada, ni se diera respuesta a sus necesidades.

→ **¿Ha dado respuesta a las necesidades de acreditación de la cualificación de los trabajadores del ámbito de dependencia?**

La primera conclusión es que en las acciones formativas vinculadas a los certificados de profesionalidad de dependencia fue suscrito el 68,3% del presupuesto previsto en convocatoria, y que, por lo tanto, no han sido dispuestos todos los fondos disponibles.

En el certificado de profesionalidad "SSCS0208 Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales", el número de participantes formados en los planes intersectoriales/transversales fue de 201 personas y en los planes sectoriales fueron cualificadas 6.735 personas.

En el caso del certificado de profesionalidad "SSCS0108 Atención sociosanitaria a personas en el domicilio", el número de participantes formados en los planes sectoriales fue de 1.356 personas.

La tasa de éxito formativo conseguido en estos certificados fue del 90,5%. Nueve de cada diez participantes formados están satisfechos con la formación recibida, principalmente con la calidad de la misma.

Existían muchos trabajadores potenciales que necesitaban el certificado para trabajar, como han expuesto los informantes sectoriales consultados. Sin embargo, la limitación que supuso el plazo de tiempo para obtener la cualificación profesional dejó a trabajadores sin poder obtenerla, como consecuencia de los retrasos en la gestión de la convocatoria y aprobación de los planes. Se llegó fuera de la fecha límite establecida (31 de diciembre de 2017).

A esta conclusión hay que aportar un dato significativo obtenido a través de las encuestas: el 75% de los desempleados que realizaron esta formación consiguieron trabajo, señalando que están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que las tareas del puesto están relacionadas con la formación realizada.

→ **¿Ha contribuido al desarrollo de actividades relacionadas con la aplicación de productos biocidas?**

En el caso de los certificados para el tratamiento con biocidas sólo se reformuló el 17,6% de los fondos disponibles. Lo cual aporta una visión muy negativa de los resultados obtenidos, al quedar muchos fondos para esta partida sin asignarse.

Solamente se ha impartido un único curso del certificado de profesionalidad "SEAG0110 Servicios para el control de plagas" en toda la convocatoria, con 32 participantes formados.

La tasa de éxito formativo conseguido en este certificado fue del 43,8%, un dato muy por debajo de la tasa de éxito obtenido para el total de las acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad (83,3%). La satisfacción general de los participantes formados en este certificado está por debajo de la satisfacción general media en el conjunto de la formación impartida en esta convocatoria (68% frente al 87%). Son especialmente críticos con la utilidad práctica y laboral de la formación recibida, solamente alrededor de la mitad del alumnado participante está satisfecho con este aspecto del curso.

Los trabajadores de este ámbito disponían del carné caducado desde julio de 2016 y requerían de estos certificados para poder continuar con su actividad.

La conclusión es que se realiza un esfuerzo por promover la formación acreditable conforme a las exigencias normativas que implican estas profesiones reguladas. Sin embargo, el objetivo 2.3.- Promover la formación acreditable no se cumplió sobre las previsiones y necesidades de acreditación. Se impartió un solo curso, del cual menos de la mitad de los participantes formados en el mismo obtuvieron una evaluación positiva.

9.3. CRITERIO DE EVALUACIÓN 3: IMPACTO

δ OBJETIVOS GLOBALES EN EL MARCO DEL ANÁLISIS DE IMPACTO

→ **Esta convocatoria ¿en qué medida, ha atendido los requerimientos de la productividad y competitividad de las empresas?**

La dilatación de la convocatoria favoreció el desajuste entre las necesidades formativas y los contenidos formativos con los requerimientos de la productividad y la competitividad de las empresas.

Los datos cualitativos y cuantitativos ponen de manifiesto que, para las entidades beneficiarias, así como para las Comisiones Paritarias, ni las especialidades formativas sectoriales ni las acciones formativas transversales o intersectoriales respondieron adecuadamente a las necesidades formativas y de cualificación que demanda el tejido productivo. Por otra parte, los datos también apuntan a que muchas de las propuestas formativas tendían a obtener la puntuación más alta en la valoración técnica y la mayor rentabilidad económica.

Se ha producido un estrechamiento, centralización de la formación, apostando por la formación transversal o intersectorial porque es más sencilla de gestionar u ofrecer a sectores donde resulta más rentable la impartición.

Se han identificado nichos sin cubrir, escasa cobertura sectorial, con una descompensación e infra representación o no representación de algunos sectores (por

ejemplo, el sector de la pesca o el metal), no atendiendo a sus necesidades formativas y afectando a regiones cuya economía se sustenta en determinados sectores.

Para los participantes formados, contrariamente, existe una visión bastante positiva del impacto de la formación en cuestiones ligadas a su capacitación y a lo que demanda el mercado de ellos: la formación realizada permitió adquirir o actualizar conocimientos y competencias valoradas en el mercado de trabajo. En todos los colectivos analizados se obtienen puntuaciones altas al respecto. Esta visión positiva es mayor para las acciones formativas enmarcadas en los planes sectoriales que para las acciones transversales/intersectoriales.

¿Ha contribuido a favorecer procesos de internacionalización?

El área de procesos de internacionalización fue considerada en la convocatoria de prioridad baja. La capacitación para la adquisición de competencia profesional asociada a procesos de internacionalización se ejecuta mediante 274 acciones formativas con 27.318 personas formadas, lo que representa un 11,5% del total de participantes formados en esta convocatoria.³⁷

¿Y los de innovación y desarrollo tecnológico de los procesos productivos?

La capacitación para la adquisición de competencia profesional asociada a innovación se ejecutó mediante 995 acciones formativas con 100.173 personas formadas (42% sobre el total de formados). La competencia asociada a formación para el desarrollo tecnológico de procesos productivos se realizó mediante 1.213 acciones formativas con 119.434 personas formadas (50,1%).

Ambas áreas fueron consideradas de prioridad alta y muestran un alto porcentaje sobre el número total de participantes formados, lo que refleja un resultado positivo.

³⁷ Un mismo participante formado en un curso puede estar vinculado a una o más áreas prioritarias.

¿Y los de eficiencia energética?

La capacitación para la adquisición de competencia profesional asociada a la eficiencia energética se ejecutó mediante 119 acciones formativas con 11.664 personas formadas. El área fue considerada de prioridad media y los datos apuntan a una representación del 4,9% del total de participantes formados, teniendo en cuenta que es un área muy específica delimitada a determinadas familias profesionales.

¿Y al desarrollo de las actividades relacionadas con la industria y la logística?

La capacitación para la adquisición de competencia profesional asociada con el área de actividades relacionadas con la industria se ejecuta mediante 491 acciones formativas con 35.823 personas formadas. El área fue considerada de prioridad alta y el porcentaje de participantes formados fue del 15% sobre el total. Por su parte, la capacitación para la adquisición de competencia profesional asociada con el área de logística se ejecuta mediante 103 acciones formativas con 8.792 personas formadas. El área fue considerada de prioridad baja y el porcentaje de alumnos formados fue del 3,7% sobre el total.

¿Cuál ha sido la contribución de la convocatoria al área prioritaria de la digitalización?

Respecto a la capacitación para la adquisición de competencia profesional asociada con el área de la digitalización se ejecuta mediante 1.099 acciones formativas con 105.933 personas formadas. Fue considerada de prioridad alta y el porcentaje de participantes formados fue del 44,5% sobre el total, un resultado positivo.

Otro dato que debemos considerar respecto a la adquisición de competencia en el ámbito de la digitalización es el número de participantes que ha realizado la formación en modalidad de teleformación. El alto volumen de cursos ejecutados contribuye de forma transversal a la adquisición de competencia digital básica. La metodología online, aunque como se ha manifestado por los informantes requiere mejoras, implica el acceso a plataformas digitales y la toma de contacto con los recursos disponibles. El 52% de los participantes valora de forma positiva la capacidad de esta modalidad de impartición para incidir en la adquisición de competencias en nuevas tecnologías.

En conclusión, de las áreas prioritarias que se establecen para dar respuesta a los requerimientos de la productividad y competitividad de las empresas, los datos muestran que la mayor capacitación de los participantes formados se dio en tres de las cuatro áreas con priorización alta en la convocatoria: desarrollo tecnológico de los procesos productivos, digitalización e innovación. El área de actividades relacionadas con la industria, siendo considerada de prioridad alta, obtiene un valor muy inferior.

La conclusión respecto al objetivo 2.2.- Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo es que, si bien se realizó un esfuerzo por promover y priorizar desde el diseño de la convocatoria la formación para cubrir los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, la distribución de acciones formativas se ajusta bastante a la priorización, pero a efectos reales no se obtuvieron los resultados esperados, tanto por el número de participantes formados como por la adecuación de las acciones formativas a programas formativos más actualizados.

→ **La formación impartida ¿ha favorecido la empleabilidad de los trabajadores?**

Para contextualizar esta respuesta se debe valorar que los datos analizados están basados en la opinión subjetiva de los participantes y que la recogida de datos de estas opiniones se realiza con hasta una diferencia temporal de 3 años, desde la ejecución de la formación hasta el momento de la recogida de su valoración (entre el 12 de febrero y el 3 de marzo de 2021).

Los participantes apuntan que la formación recibida sí ha favorecido la empleabilidad y/o el mantenimiento del empleo.

Respecto a los participantes formados que tenían trabajo en el momento de inicio de la formación, la mayoría ha mantenido su empleo (69,8%) o han conseguido uno nuevo (16,5%). El 44% de las personas ocupadas que mantuvieron su empleo, consideran que la formación tuvo bastante o mucho que ver en ello. Más de un tercio de los que consiguieron un nuevo empleo también consideran que tuvo repercusión la formación recibida.

Respecto a los participantes formados que se encontraban en situación de desempleo en el momento de inicio de la formación, más de la mitad (57%) ha tenido empleo en algún momento posterior a la formación. Un tercio de los desempleados que actualmente tienen trabajo señala que la formación repercutió en conseguir el empleo y, los que ahora están desempleados, pero tuvieron empleo en algún momento tras la formación, opinan lo mismo (45%).

→ **En el caso de trabajadores desempleados ¿la formación ha tenido efecto sobre su autoestima personal?, ¿y sobre su motivación para seguir formándose? ¿y sobre su movilidad? y ¿ha favorecido el emprendimiento? ¿ha activado su proceso de búsqueda de empleo? Y finalmente, ¿le ha servido para acceder a un empleo a corto plazo (1 mes)? ¿y a medio plazo (6 meses)?**

Los efectos derivados de la formación en las personas desempleadas se muestran con un impacto positivo en su motivación para seguir formándose, más de dos tercios de los desempleados señalan que la formación ha tenido mucha o bastante repercusión en este aspecto. En la misma línea positiva, la formación aumenta su autoestima personal y autorrealización (un 62,4% señala que la formación ha tenido mucha o bastante repercusión) y les ha animado a buscar empleo de forma activa (57,5%). Por lo tanto, podemos concluir que los procesos de formación tienen un componente psicológico de carácter motivacional favorable para las personas en situación de desempleo.

El emprendimiento, como fórmula para el cambio de situación laboral de los participantes formados en situación de desempleo en el momento inicial de la formación, fue llevado a cabo por un 3,2% de los participantes. En participantes formados en los planes intersectoriales este porcentaje asciende hasta el 7,4%. Y en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad un 6,8% de personas se autoemplean finalizada la formación.

De los participantes desempleados que obtienen empleo, un 40,1% lo consiguieron pasados más de seis meses desde la finalización del curso; y un 30,4% tras uno y seis meses. El resto, o lo obtuvieron durante la ejecución de la propia formación o antes de

que transcurriese un mes de la finalización de la formación. Teniendo en cuenta la ocupación según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-2011), se aprecia que las categorías de “Técnicos” (C y D) y los “Trabajadores de los servicios de restauración y comercio” (G) concentran los mayores porcentajes de desempleados que cambian su situación a empleados. Este dato nos orienta a la conclusión de que el mayor impacto en la inserción laboral se da en alumnado con un nivel de cualificación técnica previa (C y D) o en alumnado con profesiones consideradas de alta estacionalidad y/o temporalidad (G).

Los certificados de profesionalidad siguen poniendo de manifiesto su utilidad como instrumento para la cualificación de trabajadores y de acceso al empleo. En relación a los participantes formados en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad, un 48,3% de los participantes considera que las tareas desempeñadas en el empleo conseguido sí tenían relación con la formación.

Los datos apuntan a que profesiones reguladas con alta demanda de trabajadores cualificados consiguen a través de los certificados de profesionalidad la inserción laboral. Los certificados de profesionalidad de atención a la dependencia tuvieron un alto nivel de inserción laboral (67,5% consiguió empleo, ya sea por cuenta propia o ajena). Además, este buen dato se complementa con que el 75% de estos desempleados que consiguieron algún trabajo después de realizar la formación, señalan que están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que las tareas del puesto están relacionadas con la formación realizada.

En el caso del certificado de profesionalidad de biocidas, al tratarse de un único caso de análisis, los datos muestran que la inserción laboral fue algo menor (un 56,5%), pero con un elevado porcentaje de personas que consiguieron empleo por cuenta propia (12,8%), siendo este el dato más alto de autoempleo de los diferentes grupos analizados de forma segmentada. Sin embargo, sólo un tercio de los desempleados que realizaron dicho certificado de profesionalidad, y consiguieron empleo, señala que las tareas del puesto están relacionadas con la formación realizada. Esto es interpretado como un bajo porcentaje de cobertura a la ocupación; entendiéndose que sólo se formaron 32 alumnos (desempleados y ocupados) y fuera de los plazos establecidos por la norma reguladora.

Un dato favorable es que tres de cada cinco de los participantes formados que han obtenido empleo tras finalizar la formación continúan actualmente trabajando, bien por cuenta ajena (60%) o por cuenta propia (4%), mientras que un 36% se encuentra en desempleo.

→ **En el caso de trabajadores ocupados, la formación impartida ¿ha contribuido al mantenimiento del empleo?, ¿ha contribuido a su reciclaje profesional? ¿y/o a la promoción profesional? y ¿la formación realizada se ha podido aplicar al puesto de trabajo?**

Los datos aportados respecto a los efectos positivos que ha tenido la formación en la empleabilidad y desempeño profesional de los participantes ocupados destacan: la motivación a seguir formándose (82,6% señala que le ha servido mucho o bastante) y la actualización de conocimientos y competencias profesionales (74,3%).

En los aspectos referidos a cambios en la situación laboral se dan buenos resultados, ya que apuntan a que las acciones formativas cursadas han contribuido en alguna medida a la mejora de su situación o condiciones laborales, o al mantenimiento de su puesto de trabajo. Dos de cada cinco participantes consideran que la formación ha contribuido al mantenimiento de su empleo o les ha permitido cambiar de puesto. Algo más de la mitad de los ocupados consideran que han podido aplicar en el trabajo diario los conocimientos adquiridos.

El cambio de puesto de trabajo y el mantenimiento del empleo se manifiesta fundamentalmente en participantes formados con un nivel de competencia de base mayor; es decir, las personas que siguen ocupadas en la actualidad están trabajando en puestos técnicos y cualificados ("Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza"; "Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales", "Empleados de oficina que no atienden al público"). Se desprenden las mismas conclusiones que para el alumnado en situación de desempleo que consigue la inserción laboral.

Se sigue demostrando que los certificados de profesionalidad son fundamentales en aspectos que tienen que ver directamente con el mantenimiento del puesto de trabajo,

con conseguir un nuevo empleo, con mejorar las condiciones laborales o el desempeño profesional y con aplicar los conocimientos adquiridos al trabajo diario. Respecto al curso del certificado de profesionalidad "SEAG0110 Servicios para el control de plagas" ha permitido el mantenimiento del empleo del alumnado ocupado; mientras que, en los cursos vinculados a "SSCS0208 Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales" y "SSCS0108 Atención sociosanitaria a personas en el domicilio", el porcentaje de participantes formados que ha mantenido el empleo es del 69,2%.

La conclusión final es que el impacto de la formación en la dimensión personal de los participantes formados sigue siendo muy positiva, manteniendo la tendencia de las convocatorias anteriores. En la dimensión profesional, aunque los resultados son bastante positivos, la información debe ser interpretada con cautela por las limitaciones en la medición. Los datos más claros en los análisis son que los certificados de profesionalidad han favorecido el empleo (mantenimiento e inserción).

Otra de las conclusiones inherente al reciclaje profesional es que la formación ofertada en los planes transversales no posibilita la formación sectorial de los trabajadores ocupados que requieren formación en un sector distinto al de su convenio colectivo.

9.4. CRITERIO DE EVALUACIÓN 4: CALIDAD Y ADECUACIÓN

δ OBJETIVOS DE CONTEXTO EN EL MARCO DE ANÁLISIS DE CALIDAD Y ADECUACIÓN

→ **¿Cuál es la satisfacción general de los trabajadores con la formación recibida?, ¿y con el sistema de becas? ¿Cuál es la satisfacción de las entidades beneficiarias de las ayudas con el proceso de gestión?**

El 87% de las personas participantes formadas se muestra muy o bastante satisfecha con la formación recibida. Todos los aspectos son bien valorados, especialmente la gestión del centro formativo, la calidad de la formación y la modalidad de impartición.

De manera comparativa con los cuestionarios de calidad³⁸, facilitados a los participantes por las entidades beneficiarias al término de la formación (preceptiva según las normas de la convocatoria), no se observan grandes diferencias entre la satisfacción recabada para este estudio de evaluación. Es decir, la formación está bien considerada por los destinatarios finales del sistema.

El 78,5% de las personas desempleadas que han solicitado becas y ayudas están satisfechos con el sistema. Por otra parte, al ser una convocatoria con una altísima ejecución en modalidad teleformación y un 88,4% de alumnos formados en esta modalidad, ello implica un volumen de solicitud de becas reducido en relación a anteriores convocatorias.

Respecto a la satisfacción general de las entidades beneficiarias en el proceso de gestión, desde la solicitud de las subvenciones hasta su justificación, sólo el 19,1% dicen encontrarse bastante o totalmente satisfechas con la gestión de la convocatoria.

Existieron dificultades organizativas y de responsabilidad solidaria en las agrupaciones de entidades beneficiarias en el caso de la no ejecución de los planes formativos. La falta de flexibilidad en la ejecución a este respecto, provocó que muchas entidades no pudiesen abordar el proceso.

Las entidades formativas se han mostrado muy críticas con la tramitación y requisitos de la convocatoria, el 80,4% afirman estar poco o nada satisfechas. El único aspecto de los requisitos con más del 50% de satisfacción es el sistema de penalización en caso de incumplimiento (53,2%), donde la corresponsabilidad parece ser una actitud clave. Aspectos como el apoyo que la Fundae aporta a las entidades en la justificación de costes o la gestión de anticipos y pagos son mejor valorados, aunque siempre por debajo del 50%.

³⁸ Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica los cuestionarios de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.

Únicamente el 23,8% de las entidades beneficiarias se considera muy o bastante satisfechas con el apoyo recibido por parte de la Fundae para facilitarles la puesta en marcha y el desarrollo de los planes. Al respecto, la Fundae expone que se habilitaron mecanismos para dar respuesta lo mejor posible desde los diferentes departamentos, especialmente desde el de Servicio al cliente.

De forma generalizada las entidades beneficiarias sintieron mucha inseguridad en la ejecución de la formación: criterios de valoración técnica altos, estrictos y poco claros, dificultades en la captación de participantes (límite de horas de formación por alumno, establecimiento de rango de PYMES...), dudas en los procedimientos (por ejemplo, distintos procedimientos para la solicitud de candidatos desempleados a los servicios de empleo autonómicos), etc.

También se encontraron con limitaciones en el control y seguimiento de la formación desde el SEPE:

- Falta de criterios homogéneos en el control y seguimiento de la teleformación por parte de los inspectores.
- Desconocimiento de las características de las plataformas e-learning por parte de los inspectores y baja competencia tecnológica en algún caso.
- Falta de feedback a las entidades beneficiarias sobre los resultados del control y seguimiento.

Asimismo, se han encontrado con un sistema de justificación de costes obsoleto y la necesidad de implementar en este tipo de convocatorias un sistema más simplificado.

La conclusión que se puede extraer es que la convocatoria fue un pilotaje de la Ley para todos los agentes implicados en la gestión, con bastantes dificultades y complicada para todas las partes.

→ **¿En qué medida se ha adecuado la formación impartida a las necesidades expresadas por los sectores en el plan de referencia sectorial atendiendo a las distintas familias profesionales?**

Se ha atendido al 37% de las especialidades priorizadas en el PRS (2.611 acciones ejecutadas referentes a 920 especialidades, cuando existían 2.487 acciones priorizadas de código único en el PRS) y el 19,7% de los certificados priorizados (488 cursos ejecutados vinculados a 130 certificados de profesionalidad, donde había 5.268 acciones priorizadas de código único referentes a 523 certificados).

La ejecución se ha concentrado más en aquellas acciones que pertenecían a alguna de las áreas prioritarias (alrededor del 80% pertenecían al menos a un área).

Los análisis realizados indican que las familias profesionales con mayor cumplimiento de las prioridades reflejadas en el PRS son "Fabricación mecánica", "Comercio y Marketing" y "Electricidad y electrónica", con alrededor del 60% o más de las especializadas priorizadas ejecutadas.

En otras familias, como "Administración y Gestión", "Informática y comunicaciones" y "Servicios Socioculturales y a la Comunidad", se ejecutó entre el 35-43% de las especialidades priorizadas, pero en ellas se concentra el mayor volumen de cursos realizados en esta convocatoria junto con "Comercio y Marketing" (los cursos ejecutados se concentraron en las mismas especialidades formativas de la familia, por ejemplo, si bien en la familia de "Administración y Gestión" se impartieron 587 cursos, estos se corresponden principalmente con las mismas especialidades formativas impartidas a varios grupos).

Considerando que estas familias profesionales fueron establecidas como prioritarias por diferentes Comisiones Paritarias³⁹, el mayor número de grupos formativos realizados y

³⁹ "Administración y Gestión", establecida como prioritaria por las diferentes Comisiones Paritarias 816 veces en total; "Comercio y Marketing" 780 veces; "Informática y Comunicaciones" 441 veces y "Servicios socioculturales y a la comunidad" 422.

alumnos formados en estas familias son indicativo de que se ha dado respuesta a la priorización de las Comisiones Paritarias respecto a los PRS.

En el lado contrario tenemos la familia profesional “Marítimo Pesquera”, en la que de 53 acciones formativas priorizadas en el PRS sólo se realizó una acción formativa; y “Vidrio y Cerámica”, en la cual de un total de 30 acciones formativas priorizadas no se ejecuta ninguna.

Las renuncias de planes suscritos (por los motivos ya mencionados), así como la búsqueda de la rentabilidad económica en la ejecución, se ha traducido en la subrepresentación sectorial o falta de cobertura formativa de algún sector, provocando una descompensación o desequilibrio en la adecuación de la oferta formativa a las necesidades demandadas.

La conclusión respecto al objetivo 2.2.- Promover un mejor ajuste de la formación profesional para el empleo a las necesidades del mercado de trabajo, se ha cumplido para determinados sectores (considerando su ajuste a las prioridades del PRS), pero para otros ha quedado desequilibrado.

→ **¿En qué medida se ha dado respuesta a las necesidades de los colectivos prioritarios y por qué? (mujeres, personas con discapacidad y de baja cualificación o no cualificados).**

Uno de los efectos demostrables con los datos cualitativos es que existió en esta convocatoria cierta generalidad a la hora de definir los colectivos prioritarios, sin un análisis pormenorizado por sector y colectivo, lo que pudo provocar que algunas áreas de actividad (aquellas muy masculinizadas o con trabajadores más jóvenes) presentaran un cierto déficit de cursos (por ejemplo, el sector agrario).

Otro efecto ha sido que la convocatoria facilitó el acceso de los colectivos prioritarios en la medida en que las entidades de formación, con el fin de alcanzar la mayor valoración técnica en los planes presentados, realizaron propuestas arriesgadas respecto al número de participantes bajo la condición de prioritario.

Atendiendo a ambos efectos, la interpretación de los resultados es la misma para todos los colectivos. Desde el punto de vista del acceso para dar prioridad a su necesidad de formación, los datos muestran una buena representación: mujeres (63,2%), baja cualificación o no cualificados (39,3%), con discapacidad no se disponen datos. Comparativamente, ambos colectivos obtienen una representación mayor respecto a la convocatoria 2014 (47%-22,5% respectivamente); por lo tanto, podemos concluir que sí se ha dado respuesta a la necesidad de acceso prioritario a la formación de estos dos colectivos.

La conclusión es que los colectivos prioritarios han accedido a la formación en mayor ratio que en convocatorias anteriores dando respuesta favorable al objetivo 2.6 Promover una oferta formativa dirigida especialmente a los colectivos con mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.

Atendiendo a la adecuación de la formación a sus necesidades formativas, el hecho de que la ejecución de la convocatoria se alargara tanto en el tiempo provocó cierto desajuste entre las necesidades del mercado y los contenidos ofertados. También el mayor volumen de acciones formativas mediante teleformación, evidenció una importante falta de adaptación a la situación de cada colectivo, sin tener en cuenta barreras de accesibilidad o de competencias digitales que pudieron afectar de forma específica a algunos grupos prioritarios, como personas con alguna discapacidad o personas mayores de 45 años.

Las personas con algún tipo de discapacidad encuentran una mayor dificultad en relación al conjunto de participantes en la modalidad de teleformación: según el alumnado con discapacidad encuestado la principal limitación fue no disponer de medios técnicos/informáticos adaptados, tanto en relación a la disponibilidad de equipos como la aplicación de los estándares de accesibilidad necesarios en las plataformas e-learning. Estos datos se corroboran también con datos cualitativos a través de la COCEMFE (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica).

→ **El desarrollo de la convocatoria a lo largo de 3 años ¿qué efectos ha tenido en la calidad del plan?**

El 85,4% de las entidades beneficiarias se muestran poco o nada satisfechas con el plazo de ejecución. Esta postura se debe a que su excesiva dilatación en el tiempo provocó graves consecuencias para las entidades, sobre todo desde el punto de vista de su repercusión negativa en la eficiencia económica, no del sistema, ya que los datos apuntan a lo contrario, sino como empresas privadas que buscan un margen de beneficio en la ejecución de la formación. Este dato apunta a reflexionar acerca del modelo subvencionado de formación. La aprobación de los planes formativos y su posterior revisión, se alargó tanto en el tiempo que retrasó demasiado la percepción de las ayudas, de manera que algunas entidades beneficiarias con menos solvencia económica se vieron perjudicadas al tener que hacer frente a costes fijos (salarios, instalaciones...).

Otra consecuencia de los plazos también fue un mayor desajuste entre los contenidos ofertados y las necesidades del tejido empresarial, que sufrieron importantes modificaciones en el transcurso de cuatro años.

En lado contrario, se consideró su efecto positivo desde el punto de vista "reorganizativo" y del desarrollo de la formación (captación de participantes, gestión administrativa, etc.).

ANEXOS

10. MATRIZ DE EVALUACIÓN

CRITERIO DE EVALUACIÓN 1: EJECUCIÓN FÍSICO FINANCIERA			
OBJETIVOS	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
OBJETIVO: PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA FORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> → Número de planes solicitados y suscritos. → Tasas de éxito y abandono de los planes. → Planes solicitados por fase de resolución. → Motivos de la renuncia de las entidades beneficiarias a la ejecución de algún plan formativo. → Número de acciones formativas por el estado de la acción. → Tasa de suscripción. → Tasa de realización. → Duración media de las acciones formativas (horas/participante). → Nº y proporción de entidades solicitantes. → Nº y proporción de entidades beneficiarias. → Nº de participantes solicitados, suscritos, reformulados y formados. → Tasa de aprobación de participantes. → Tasa de formación de participantes → Tasa de éxito formativo. → Tasa de abandono. → Modo de finalización de la formación en los participantes. 	Convocatoria, tipo de plan, tipo de acción (vinculada o no a certificados profesionales), modalidad de impartición, familia profesional, tipología de entidad, Comunidad Autónoma, perfil participantes.	Desk Research: consulta de información facilitada por Fundae (bases de datos, informes de las distintas convocatorias).

CRITERIO DE EVALUACIÓN 1: EJECUCIÓN FÍSICO FINANCIERA			
OBJETIVOS	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
OBJETIVO: DISTRIBUCIÓN DE LOS FONDOS	<ul style="list-style-type: none"> → Valoración del límite máximo de presupuesto fijado por las entidades. → Financiación (en €) de los planes. → Tasa de aprobación financiera de los planes. 	Asignación presupuestaria, convocatoria, tipo de acción (vinculada o no a certificados profesionales), modalidad de impartición.	Desk Research: consulta de información facilitada por Fundae (bases de datos, informes de las distintas convocatorias), encuesta a entidades beneficiarias.
OBJETIVO: EFICIENCIA ECONÓMICA CONVOCATORIA	<ul style="list-style-type: none"> → Coste medio por participante. → Coste/hora por participante suscrito. 	Asignación presupuestaria, convocatoria, tipo de plan, tipo de acción (vinculada o no a certificados profesionales), modalidad de impartición.	Desk Research: consulta de información facilitada por Fundae (bases de datos, informes de las distintas convocatorias), encuesta a entidades beneficiarias.

CRITERIO DE EVALUACIÓN 2: EFICACIA DE LA FORMACIÓN			
OBJETIVOS	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
<p>OBJETIVO: ACCESO A LA FORMACIÓN Y LIMITACIONES ENCONTRADAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Tasa de cobertura formativa. → Nº trabajadores reales formados. → Tasa multiparticipación. → Participantes formados que han encontrado algún tipo de dificultad con la modalidad de impartición. → Principales limitaciones o dificultades encontradas por los participantes: teleformación vs presencial. → Proporción de participantes que hubieran preferido realizar el curso a través de otra modalidad de impartición. → Motivos por los que los participantes han descartado la inscripción en algún curso de esta convocatoria a través de teleformación. → % de presencia de los colectivos prioritarios. → Limitaciones encontradas colectivos prioritarios. 	<p>Convocatoria, sexo, situación laboral, colectivos prioritarios, modalidad, tipo de acción (vinculada o no a certificados profesionales), familia profesional, profesiones o actividades reguladas.</p>	<p>Desk Research: consulta de información facilitada por Fundae (bases de datos, informes de las distintas convocatorias), encuesta a participantes, grupos de discusión, entrevistas en profundidad.</p>
<p>OBJETIVO: CONTRIBUCIÓN CONVOCATORIA A INCREMENTAR CUALIFICACIÓN Y COMPETENCIAS DE LA POBLACIÓN ACTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Nº acciones formativas y participantes formados en cursos vinculados o no vinculados a certificados de profesionalidad. → Nº participantes certificados Fundae. → Tasa de participantes certificados. 	<p>Tipo de acción (vinculada o no a certificados profesionales), familia profesional, profesiones o actividades reguladas.</p>	<p>Desk Research: consulta de información facilitada por Fundae (bases de datos, informes de las distintas convocatorias).</p>

CRITERIO DE EVALUACIÓN 3: IMPACTO DE LA FORMACIÓN			
OBJETIVOS	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
<p>OBJETIVO: IMPACTO SOBRE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS Y PERSONAS TRABAJADORAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Grado de adecuación de la formación a las necesidades formativas y de cualificación demandadas por el tejido productivo. → % de acciones formativas por áreas prioritarias abarcadas. → % de participantes formados por áreas prioritarias abarcadas. → % de acciones únicas planificadas pertenecientes a cada área respecto al total de acciones únicas. → % de acciones realizadas pertenecientes a cada área respecto al total de acciones realizadas. → % de participantes formados en acciones pertenecientes a cada área respecto al total de participantes. 	<p>Pertenencia o no a áreas prioritarias, área prioritaria.</p>	<p>Desk Research: consulta de información facilitada por Fundae (bases de datos, informes de las distintas convocatorias), grupos de discusión, entrevistas en profundidad.</p>
<p>OBJETIVO: IMPACTO DE LA FORMACIÓN SOBRE EMPLEABILIDAD, INSERCIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> → % de participantes que continúan en el mismo puesto desde el inicio de la formación. → Cambios producidos respecto al puesto de trabajo. → Nueva ocupación tras el cambio o incorporación al nuevo puesto. → Impacto positivo percibido de la formación sobre la empleabilidad y desempeño profesional. → Proporción de participantes desempleados que trabajaron en algún momento desde la finalización de la formación. → Situación actual de los participantes desempleados que consiguieron trabajo. 	<p>Colectivos prioritarios, modalidad, tipo de acción (vinculada o no a certificados profesionales), tipo de plan; ocupación (CNO-11); situación laboral.</p>	<p>Encuesta a participantes, entrevistas en profundidad, grupos de discusión.</p>

CRITERIO DE EVALUACIÓN 4: CALIDAD Y ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN			
OBJETIVOS	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
<p>OBJETIVO: SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES CON LA CONVOCATORIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Grado de satisfacción general de participantes formados con la formación recibida. → Valoración de los participantes en el momento de finalizar el curso. → Grado de satisfacción de los participantes desempleados con las becas/ayudas recibidas. 	<p>Colectivos prioritarios, modalidad, tipo de acción (vinculada o no a certificados profesionales), tipo de plan.</p>	<p>Desk Research: consulta de información facilitada por Fundae (bases de datos, informes de las distintas convocatorias), encuesta a participantes, entrevistas en profundidad, grupos de discusión.</p>
<p>OBJETIVO: SATISFACCIÓN DE LAS ENTIDADES BENEFICIARIAS CON LA GESTIÓN DE LA CONVOCATORIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Grado de satisfacción general de las entidades beneficiarias con la gestión de la convocatoria. → Valoración de las entidades beneficiarias de la adecuación de los criterios técnicos establecidos en la convocatoria. → Grado de satisfacción con la tramitación de la solicitud. → Nivel de acuerdo o desacuerdo de las entidades beneficiarias con los aspectos vinculados a la teleformación. → Factores que dificultan un mayor desarrollo de la teleformación. → Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con los aspectos económicos del proceso de gestión de la subvención. → Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con la información y apoyo recibido por 	<p>-</p>	<p>Encuesta a entidades beneficiarias, entrevistas en profundidad, grupos de discusión.</p>

CRITERIO DE EVALUACIÓN 4: CALIDAD Y ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN			
OBJETIVOS	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
	<p>la FUNDAE en la gestión de las ayudas.</p> <p>→ Principales dificultades encontradas por las entidades beneficiarias en la convocatoria.</p>		
<p>OBJETIVO: VALORACIÓN DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN</p>	<p>→ Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con las actividades de seguimiento y control de la formación.</p> <p>→ Tipos de evaluación complementaria y prácticas de evaluación realizadas por las entidades beneficiarias al margen de las implantadas por la FUNDAE.</p>	-	<p>Encuesta a entidades beneficiarias, entrevistas en profundidad, grupos de discusión.</p>
<p>OBJETIVO: ADECUACIÓN DE LA OFERTA FORMATIVA Y SUS PRIORIDADES A LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEMANDAS POR EL TEJIDO EMPRESARIAL Y SU AJUSTE AL PLAN DE REFERENCIA SECTORIAL</p>	<p>→ Nº y proporción de acciones priorizadas PRS.</p> <p>→ Nº de acciones realizadas en ≥1 área prioritaria.</p> <p>→ Nº sectores en los que se ha realizado formación.</p>	<p>Tipo de acción (vinculada o no a certificados profesionales); tipo de especialidad (PO/SEPE).</p>	<p>Desk Research: consulta de información facilitada por FUNDAE (bases de datos, informes de las distintas convocatorias), entrevistas en profundidad, grupos de discusión.</p>
	<p>→ Especialidades formativas priorizadas en el PRS y realizadas por familia profesional.</p>	-	<p>Desk Research: consulta de información facilitada por Fundae (bases de datos).</p>

CRITERIO DE EVALUACIÓN 4: CALIDAD Y ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN			
OBJETIVOS	INDICADORES	VARIABLES	FUENTES
<p>OBJETIVO: ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LOS COLECTIVOS PRIORITARIOS</p>	<p>→ Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida.</p>	<p>Colectivos prioritarios.</p>	<p>Encuesta a entidades beneficiarias, entrevistas en profundidad, grupos de discusión.</p>
<p>OBJETIVO: VALORACIÓN DEL DESARROLLO DE LA CONVOCATORIA A LO LARGO DE VARIOS AÑOS Y SUS EFECTOS SOBRE LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN</p>	<p>→ Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con los plazos establecidos para la ejecución de los planes. → Valoración de la repercusión de la prolongación de la convocatoria a lo largo de varios años.</p>	<p>-</p>	<p>Encuesta a entidades beneficiarias, entrevistas en profundidad, grupos de discusión.</p>

11. ÍNDICES DE TABLAS Y GRÁFICAS

Gráfica 1. Población ocupada en España (miles de personas). Período 2014-2016.....	16
Gráfica 2. Población desempleada en España (miles de personas). Período 2014-2016.....	17
Gráfica 3. Tasa de paro en España población de 16 o más años. Período 2014-2016.....	17
Gráfica 4. Población ocupada en España (miles de personas). Período 2017-2019.....	21
Gráfica 5. Población desempleada en España (miles de personas). Período 2017-2019.....	22
Gráfica 6. Tasa de paro en España población de 16 o más años. Período 2017-2019.....	22
Tabla 1. Esquema metodológico de la evaluación.....	26
Tabla 2. Fuentes consultadas para el estudio.....	28
Tabla 3. Ficha técnica entrevistas exploratorias.....	31
Tabla 4. Ficha técnica entrevistas en profundidad.....	32
Tabla 5. Ficha técnica grupos de discusión.....	33
Tabla 6. Encuesta a participantes. Distribución de la muestra.....	34
Tabla 7. Encuesta a participantes. Ficha técnica.....	35
Tabla 8. Encuesta a entidades beneficiarias . Ficha técnica.....	36
Tabla 9. Planes solicitados y suscritos y tasas de éxito de aprobación y renuncia. Convocatoria 2016.....	44
Gráfica 7. Planes solicitados por fase de resolución. Convocatoria 2016.....	44
Gráfica 8. Evolución de planes solicitados y suscritos y tasa de éxito de aprobación. Convocatorias 2012-2016.....	45
Tabla 10. Planes ejecutados y tasas de éxito en la ejecución. Convocatoria 2016.....	46
Gráfica 9. Distribución de planes suscritos y ejecutados por tipo de plan. Convocatoria 2016.....	46
Gráfica 10. Motivos de la renuncia de las entidades beneficiarias a la ejecución de algún plan formativo. Convocatoria 2016.....	47
Tabla 11. Acciones formativas por el estado de la acción. Convocatoria 2016.....	48
Gráfica 11. Evolución de acciones formativas por el estado de la acción y tasa de suscripción. Convocatorias 2012-2016.....	48
Tabla 12. Acciones formativas suscritas y realizadas por tipo de acción. Convocatoria 2016.....	49
Gráfica 12. Tasa de suscripción y realización de las acciones formativas por tipo de acción. Convocatoria 2016.....	50
Gráfica 13. Acciones formativas realizadas por tipo de plan. Convocatoria 2016.....	50
Tabla 13. Acciones formativas suscritas y realizadas por modalidad de impartición. Convocatoria 2016.....	51
Gráfica 14. Tasa de suscripción y realización de las acciones formativas por modalidad de impartición. Convocatoria 2016.....	51
Gráfica 15. Duración media (horas de formación por participante) de las acciones formativas. Convocatorias 2012-2016.....	52
Gráfica 16. Media de horas de formación por participante por tipo de plan. Convocatoria 2016.....	52
Gráfica 17. Media de horas de formación por participante por tipo de acción. Convocatoria 2016.....	53
Tabla 14. Acciones formativas suscritas y realizadas por familia profesional. Convocatoria 2016.....	53

Tabla 15. Entidades solicitantes y beneficiarias. Convocatoria 2016	54
Gráfica 18. Entidades beneficiarias por tipología de entidad. Convocatoria 2016	55
Gráfica 19. Entidades beneficiarias con planes suscritos por tipo de plan (multisuscripción). Convocatoria 2016.....	55
Gráfica 20. Distribución territorial de las entidades beneficiarias con planes suscritos por Comunidad Autónoma. Convocatoria 2016	56
Tabla 16. Participantes y tasas de aprobación y formación. Convocatoria 2016.....	57
Gráfica 21. Evolución de participantes suscritos y formados y tasa de formación. Convocatorias 2012-2016	57
Gráfica 22. Participantes formados a lo largo de cada año de ejecución. Convocatoria 2016.....	58
Tabla 17. Participantes formados por tipo de plan y acción. Convocatoria 2016.....	58
Gráfica 23. Participantes formados por modalidad de impartición. Convocatoria 2016.....	59
Gráfica 24. Distribución de los participantes formados por Comunidad Autónoma. Convocatoria 2016.....	60
Gráfica 25. Tasa de éxito formativo de los participantes formados en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad por año de ejecución. Convocatoria 2016.....	61
Gráfica 26. Situación en la formación de los participantes formados. Convocatoria 2016	63
Gráfica 27. Valoración de las entidades beneficiarias del límite máximo de presupuesto fijado en la convocatoria para cada plan a solicitar	64
Tabla 18. Financiación (€) y tasa de aprobación financiera de los planes de formación. Convocatoria 2016	65
Gráfica 28. Financiación (millones de €) y tasa de aprobación financiera. Convocatorias 2012-2016	66
Tabla 19. Financiación (€) de los planes de formación por tipo de acción y modalidad de impartición. Convocatoria 2016	66
Gráfica 29. Evolución del coste medio por participante (€). Convocatorias 2009-2016.....	68
Tabla 20. Coste medio participante (€) por tipo de plan, acción y modalidad de impartición. Convocatoria 2016.....	68
Tabla 21. Coste hora participante suscrito en los planes formativos. Convocatoria 2016	69
Tabla 22. Coste hora participante suscrito por tipo de acción y modalidad de impartición. Convocatoria 2016.....	69
Gráfica 30. Valoración de las entidades beneficiarias del coste máximo hora participante y por módulo de PNL fijado en la convocatoria.....	70
Gráfica 31. Evolución de la tasa de cobertura formativa. Convocatorias 2009-2016.....	71
Gráfica 32. Tasa de cobertura formativa por sexo y situación laboral. Convocatorias 2016.....	72
Gráfica 33. Evolución de participantes formados, trabajadores formados y tasa de multiparticipación. Convocatorias 2009-2016.....	73
Gráfica 34. Participantes formados por colectivos prioritarios. Convocatoria 2016.....	75
Tabla 23. Distribución de los participantes por modalidad de impartición.....	76
Gráfica 35. Participantes formados que han encontrado algún tipo de limitación o dificultad con la modalidad de impartición.....	78

Gráfica 36. Limitaciones o dificultades encontradas por los participantes en la formación presencial.....	79
Gráfica 37. Limitaciones o dificultades encontradas por los participantes en la teleformación	80
Gráfica 38. Participantes que hubieran preferido realizar el curso a través de otra modalidad de impartición	81
Gráfica 39. Motivos por los que los participantes han descartado la inscripción en algún curso de esta convocatoria a través de teleformación.....	82
Tabla 24. Presencia de los colectivos prioritarios por modalidad de impartición. Convocatoria 2016.....	83
Gráfica 40. Participantes formados de colectivos prioritarios que han encontrado algún tipo de limitación o dificultad con la modalidad de impartición.....	83
Tabla 25. Participantes y horas de formación en acciones vinculadas o no vinculadas a certificados de profesionalidad. Convocatoria 2016.....	85
Gráfica 41. Acreditación de participantes en acciones vinculadas a certificados de profesionalidad según situación laboral. Convocatoria 2016.....	86
Gráfica 42. Acreditación de participantes en acciones no vinculadas a certificados de profesionalidad según situación laboral. Convocatoria 2016.....	86
Gráfica 43. Participantes formados en acciones vinculadas y no vinculadas a certificados de profesionalidad por familia profesional. Convocatoria 2016.....	88
Gráfica 44. Participantes formados en acciones vinculadas a actividades o profesiones reguladas. Convocatoria 2016	90
Gráfica 45. Adecuación de la formación a las necesidades formativas y de cualificación demandadas por el tejido productivo.....	93
Gráfica 46. Acciones formativas y participantes formados por áreas prioritarias	96
Tabla 26. Acciones vinculadas a certificados de profesionalidad en función de si pertenecen o no a algún área prioritaria	96
Tabla 27. Distribución de acciones formativas y participantes formados en cada área prioritaria respecto al total de acciones y participantes.....	97
Tabla 28. Acciones de especialidad formativa en función de si pertenecen o no a algún área prioritaria	98
Tabla 29. Distribución de acciones y participantes en cada área prioritaria respecto al total de acciones y participantes.....	99
Gráfica 47. Continúan en el mismo puesto desde el inicio de la formación (participantes ocupados al inicio de la formación).....	100
Gráfica 48. Cambios producidos respecto al puesto de trabajo (participantes ocupados al inicio de la formación).....	100
Tabla 30. Ocupación nueva tras el cambio de puesto (participantes ocupados al inicio de la formación).....	101
Tabla 31. Ocupación de los que mantienen el mismo puesto de trabajo (participantes ocupados al inicio de la formación)	102
Gráfica 49. Cambios producidos respecto al puesto de trabajo anterior según tipo de plan (participantes ocupados al inicio de la formación).....	103

Gráfica 50. Cambios producidos respecto al puesto de trabajo anterior según modalidad de impartición (participantes ocupados al inicio de la formación).....	104
Gráfica 51. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional (participantes ocupados al inicio de la formación).....	105
Tabla 32. Repercusión de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional (participantes ocupados al inicio de la formación).....	107
Gráfica 52. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según el tipo de plan (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación).....	108
Gráfica 53. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según el tipo de acción (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación).....	109
Gráfica 54. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según modalidad de impartición (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación).....	110
Gráfica 55. Impacto positivo de la formación vinculada a los certificados de atención a la dependencia en la empleabilidad y desempeño profesional (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación).....	111
Gráfica 56. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de mujeres y hombres (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación).....	112
Gráfica 57. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de los participantes de baja cualificación (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación).....	113
Gráfica 58. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de los participantes con discapacidad (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes ocupados al inicio de la formación).....	114
Gráfica 59. Participantes desempleados que trabajaron en algún momento desde la finalización de la formación.....	115
Gráfica 60. Tiempo que tardaron los participantes desempleados en acceder a su primer empleo tras finalizar la formación.....	116
Tabla 33. Ocupación del primer empleo conseguido (participantes desempleados al inicio de la formación).....	116
Gráfica 61. Las tareas del puesto conseguido estaban relacionadas con la formación recibida (participantes desempleados al inicio de la formación).....	117
Gráfica 62. Participantes desempleados que trabajaron en algún momento desde la finalización de la formación según tipo de plan, tipo de acción y modalidad de impartición.....	118

Gráfica 63. Participantes desempleados que trabajaron en algún momento desde la finalización de la formación según profesiones o actividades reguladas	119
Gráfica 64. Participantes desempleados que trabajaron en algún momento desde la finalización de la formación según colectivos prioritarios	119
Gráfica 65. Situación actual de los participantes desempleados que consiguieron trabajo.....	120
Tabla 34. Ocupación de los que continúan actualmente trabajando (participantes desempleados al inicio de la formación).....	121
Gráfica 66. Impacto de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional (participantes desempleados al inicio de la formación).....	122
Gráfica 67. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según el tipo de plan (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación).....	124
Gráfica 68. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según tipo de acción (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación).....	125
Gráfica 69. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional según modalidad de impartición (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación).....	126
Gráfica 70. Impacto positivo de la formación vinculada a los certificados de atención a la dependencia en la empleabilidad y desempeño profesional (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación).....	127
Gráfica 71. Impacto positivo de la formación vinculada a los certificados de tratamiento con biocidas en la empleabilidad y desempeño profesional (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación).....	128
Gráfica 72. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de mujeres y hombres (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación).....	129
Gráfica 73. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de los participantes de baja cualificación (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación).....	130
Gráfica 74. Impacto positivo de la formación recibida en la empleabilidad y desempeño profesional de los participantes con discapacidad (suma de % “muchacha” y “bastante” repercusión) (participantes desempleados al inicio de la formación).....	131
Gráfica 75. Grado de satisfacción general con la formación recibida.....	133
Gráfica 76. Valoración de los participantes en el momento de finalizar el curso. Escala 1-4.....	134
Gráfica 77. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida por tipo de plan (suma % “muy” o “bastante” satisfecho).....	135

Gráfica 78. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida por tipo de acción (suma % "muy" o "bastante" satisfecho).....	136
Gráfica 79. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida por modalidad de impartición (suma % "muy" o "bastante" satisfecho)	136
Gráfica 80. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida. Certificados de atención a la dependencia (suma % "muy" o "bastante" satisfecho)	137
Gráfica 81. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida. Certificado de tratamiento con biocidas (suma % "muy" o "bastante" satisfecho).....	138
Gráfica 82. Grado de satisfacción de los participantes desempleados con las becas/ayudas recibidas	139
Gráfica 83. Grado de satisfacción general de las entidades beneficiarias con la gestión de la convocatoria	139
Gráfica 84. Valoración de las entidades beneficiarias de la adecuación de los criterios técnicos establecidos en la convocatoria	140
Gráfica 85. Adecuación de los siguientes aspectos relacionados con la tramitación de la solicitud	143
Gráfica 86. Nivel de acuerdo o desacuerdo de las entidades beneficiarias con ciertos aspectos vinculados a la teleformación.....	144
Gráfica 87. Factores que dificultan un mayor desarrollo de la teleformación	146
Gráfica 88. Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con los aspectos económicos del proceso de gestión de la subvención	148
Gráfica 89. Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con la información y apoyo recibido por la Fundae en la gestión de las ayudas.....	149
Gráfica 90. Principales dificultades encontradas por las entidades beneficiarias en la convocatoria.....	150
Gráfica 91. Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con las actividades de seguimiento y control de la formación.....	151
Gráfica 92. Tipos de evaluación complementaria y prácticas de evaluación realizadas por las entidades beneficiarias al margen de las implantadas por la Fundae	153
Tabla 35. Acciones priorizadas y acciones realizadas y participantes formados por tipo de acción.....	154
Tabla 36. Acciones priorizadas y acciones realizadas por tipo de especialidad.....	155
Tabla 37. Especialidades formativas priorizadas en el PRS y realizadas por familia profesional.....	156
Gráfica 93. Grado de satisfacción de los participantes con la formación recibida por género (suma % "muy" o "bastante" satisfecho).....	160
Gráfica 94. Grado de satisfacción con la formación recibida de los participantes de baja cualificación (suma % "muy" o "bastante" satisfecho).....	161
Gráfica 95. Grado de satisfacción con la formación recibida de los participantes con discapacidad (suma % "muy" o "bastante" satisfecho).....	161
Gráfica 96. Grado de satisfacción de las entidades beneficiarias con los plazos establecidos para la ejecución de los planes	162
Gráfica 97. Repercusión de la convocatoria a lo largo de varios años.....	163