

SOC-Avalua

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN CATALUÑA

Programas de formación sectorial y transversal del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña

2016-2019

**Evaluación de la Formación Profesional para el empleo
que promueve el Servicio Público de Empleo de Cataluña**



Créditos



Elaboración y redacción

EVERIS SPAIN SLU

Equipo técnico:

Albert Mayol

Elisenda Saborit

Elisabet Saffouri

Marta Soler

Asesoramiento:

Ana Rodrigo

Ariadna Güell

Daniel Arosa

Juan Casero. Evaluador de la Cátedra Carlos Román de
Evaluación de Políticas Públicas de la Universidad de Sevilla

Coordinación

Secretaría Técnica del Servicio Público de Empleo de Cataluña

Diseño y maquetación

Secretaría Técnica del Servicio Público de Empleo de Cataluña

Barcelona, agosto de 2020

Resumen ejecutivo

Evaluar las políticas públicas es una de las principales líneas de actuación de los gobiernos europeos, no sólo porque se considera una herramienta necesaria para garantizar la constante adecuación de las políticas a las necesidades de las personas y del territorio, sino también porque son una vía adecuada para asegurar la rendición de cuentas y transparencia frente la ciudadanía. En este sentido, se concibe la presente evaluación como una herramienta para la mejora continua de la formación, dado que se evalúan los programas de formación sectorial y transversal de la Formación Profesional por la Ocupación promovidos desde el Consorcio por la Formación Continua de Cataluña (CFCC).

Se ha planteado una metodología de análisis innovadora que otorga una visión holística del programa formativo y que engloba todas las etapas que lo conforman: desde el diseño y la implementación, hasta el análisis de su eficacia, eficiencia e impacto en los participantes. A pesar de que el análisis cuantitativo de las bases de datos disponibles ha sido una herramienta de gran relevancia, se ha incluido la opinión más cualitativa y percepción de diferentes agentes de interés, así como los propios participantes de la formación o los docentes que imparten las diferentes acciones formativas. La evaluación finaliza con la compilación de las conclusiones y con una serie de recomendaciones que proponen desde mejoras integrales que incitan periodos de reflexión conjuntos con otras administraciones, hasta mejoras operativas que se centran en aspectos específicos de los programas.

El último objetivo del Informe es favorecer el inicio de un debate participativo entre los agentes competentes que persiga la creación de programas formativos dinámicos, flexibles y que promuevan la mejora de la ocupación de la población activa del territorio catalán para, en último término, fomentar el crecimiento de la competitividad empresarial.



Índice

1. Introducción	5
1.1 Contexto general	5
1.1.1 Consorcio para la Formación Continua de Cataluña	7
1.2 Contexto social y económico	7
1.2.1 Crecimiento económico	8
1.2.2 Mercado Laboral	11
1.2.3 Calidad de la ocupación	21
1.3 Marco jurídico y normativo	21
1.3.1 Ámbito estatal	21
1.3.2 Ámbito autonómico	23
1.4 Evaluación de políticas públicas	23
1.4.1 Contexto general	24
1.4.2 Evaluación de la acción formativa en Cataluña	25
2. Enfoque metodológico	28
2.1 Matriz de evaluación	28
2.1.1 Diseño	29
2.1.2 Implementación	29
2.1.3 Resultados	30
2.1.4 Impacto	31
2.2 Herramientas y técnicas para la evaluación	31
2.2.1 Métodos cuantitativos	32
2.2.2 Métodos cualitativos	32
2.3 Limitaciones técnicas del análisis realizado	33
2.3.1 Limitaciones generales	33
2.3.2 Limitaciones específicas de las técnicas utilizadas	34
3. Consorcio para la Formación Continua de Cataluña	35
3.1 Objetivos	35
3.2 Marco normativo específico del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña	37
4. Evaluación del Programa	38
4.1 Convocatoria de análisis	38
4.2 Agentes implicados	38
4.3 Metodología utilizada	39
4.4 Grandes cifras	40
4.4.1 Principales datos del programa	40



4.4.2 Especialidades y tipología de acciones.....	48
4.5 Evaluación de los criterios: diseño, implementación, resultados e impacto.....	49
4.5.1 Diseño.....	50
4.5.2 Implementación.....	55
4.5.3 Resultados.....	64
4.5.4 Impacto.....	79
5. Conclusiones y recomendaciones.....	90
5.1 Conclusiones.....	90
5.2 Recomendaciones.....	98
8. Bibliografía y documentación.....	103
9. Anexos.....	108
9.1 Mesas, ilustraciones y gráficos.....	108



1. Introducción

La evaluación de políticas públicas es una tendencia creciente en la sociedad actual, principalmente debido a que evaluando las políticas llevadas a cabo se consigue comprenderlas en todos sus diferentes niveles y, adicionalmente, se produce la posible proposición de iniciativas que permitan garantizar una mejora continua del sector público en general, y a nivel de la política específica en cuestión. De este modo, la evaluación se convierte en una herramienta de análisis crítico y prepositiva, necesaria para establecer un modelo de referencia de buena práctica por la ejecución de políticas públicas, con una clara orientación al proceso de toma de decisiones.

En esta línea, el Servicio Público de Ocupación de Cataluña (en adelante, SOC), recoge en su estrategia la necesidad de realizar la evaluación de las políticas de formación profesional para el empleo (en adelante, FPE) promovidas por la Generalitat de Cataluña a través de dos vías: (1) la del propio SOC dirigida, principalmente, a personas desocupadas, y (2) la del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, el cual se centra a dar respuesta a las necesidades de las personas ocupadas.

De modo general, la presente evaluación pretende mejorar la oferta formativa del SOC para contribuir de forma activa a la empleabilidad (entendida como la probabilidad que tiene una persona trabajadora a acceder al mercado de trabajo (Glosario, SEPE, 2019)) y a la inserción laboral entre las personas beneficiarias de las políticas activas de ocupación. A pesar de que este Informe cubre principalmente el periodo comprendido entre 2016 y 2018, el estudio incluye ciertos matices temporales que conviene mencionar.

De este modo, si bien es cierto que los programas formativos convocados en el año 2016 son el objeto del estudio, el análisis no se limita a este periodo y se extiende hasta la actualidad. En particular, mientras que el análisis cuantitativo se centra en las bases de datos internas del SOC correspondientes a las convocatorias de 2016, el análisis cualitativo sí que cubre el periodo 2016-2018. Ampliar el horizonte temporal de la rama cualitativa es necesario a fin de asegurar que las propuestas de mejora y conclusiones finales se adaptan a la realidad y contexto actuales de la misma organización y del mercado y tejido productivo de Cataluña. Por consiguiente, contextualizar la FPE dentro de su marco institucional y regulador es esencial, del mismo modo que comprender el contexto económico y social que lo acaban perfilando y dirigiendo. Por ese motivo, profundizar en la interrelación existente entre los diferentes niveles competenciales (europeo, estatal y autonómico) es el primer paso que tiene que llevarse a cabo para poder, a continuación, profundizar en cómo pueden o tendrían que tratarse los retos que actualmente dificultan poder conseguir una ocupación plena, duradera y de calidad. Y, en este sentido, trazar la guía que relacione y exteriorice los aspectos externos que influyen, ya sea directamente o indirectamente, en el diseño, implementación, resultados o en el propio impacto de las FPE, es no sólo deseable sino necesario.

1.1 Contexto general

Crear ocupación y mejorar su calidad es uno de los objetivos y pilares fundamentales de las instituciones y organismos europeos. Por ello, la **Estrategia Europa 2020** define la agenda de crecimiento y ocupación para la Unión Europea (en adelante UE) que pretende, en última instancia, lograr un “crecimiento sostenible, inteligente e inclusivo” (Estrategia Europa 2020, Comisión Europea, 2015). Dentro de este marco de referencia, los Estados miembros (en adelante, EEMM) y/o entidades regionales, de acuerdo con su ámbito competencial, han definido y delimitado sus objetivos específicos de acuerdo con las directrices generales preestablecidas a nivel supranacional. En este



contexto, destaca adicionalmente la figura del **Fondo Social Europeo** (en adelante, FSE) como principal instrumento financiero de la UE para fomentar la ocupación. Este Fondo, impulsado desde la UE, engloba un presupuesto de más de 10.000 millones de euros al año destinados a: (a) garantizar oportunidades laborales más justas para todos los ciudadanos; (b) mejorar las perspectivas laborales, y (c) proteger a aquellas personas con riesgo de exclusión social y mayores dificultades para acceder al mercado laboral (El Fondo Social Europeo (FSE), Generalitat de Catalunya, 2014).

A nivel estatal, es relevante mencionar la existencia del **Servicio Público de Ocupación Estatal** (en adelante, SEPE), como, en el momento de redacción del presente informe, organismo independiente adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que forma parte del *Sistema Nacional de Ocupación* (¿Qué son los centros de referencia nacional?, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019). Concretamente para este organismo, y dentro del Programa 2014-2020, la Comisión Europea aprobó un presupuesto de más de 8.500 millones de euros, de los cuales 5.311 millones de euros se destinan a programas estatales y el resto, a los regionales. Del mismo modo, la Conferencia Sectorial de Ocupación y Asuntos Laborales, constituida por las comunidades autónomas y el gobierno, fija los criterios según los cuales se distribuyen las subvenciones por autonomía.¹

Finalmente, a nivel autonómico, los criterios y las directrices de la política ocupacional están establecidos al **Plan general de Ocupación - Estrategia catalana para la ocupación 2012-2020 (ECO)**, considerado el instrumento que señala los principales cambios que tiene que llevar a cabo el sistema de ocupación para mejorar la eficiencia en la prestación de los servicios que tiene asignados. El objetivo principal definido en esta estrategia se centra a mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras y la competitividad de las empresas catalanas a través de las diferentes políticas activas de ocupación, en un nuevo marco normativo estatal que permita el diseño y la aplicación de políticas activas adaptadas al contexto socioeconómico catalán.

Del mismo modo, en el entorno catalán destaca también el **Programa Operativo FSE Cataluña 2014-2020** (PO FSE), que se trata de un documento de planificación estratégica que recoge las prioridades de inversión establecidas por la Comisión Europea y complementa la estrategia Europa 2020 y la Estrategia Catalana para la Ocupación 2012-2020 (Programa Operativo FSE Cataluña 2014-2020, Generalitat de Catalunya, 2014). Se ha elaborado con la colaboración, entre otras, de los principales agentes sociales y económicos de Cataluña, organizaciones municipales y departamentos de la Generalitat de Catalunya con competencia en la materia. Dentro de las líneas de actuación principales, destacan: (1) la inversión en formación y mejora de las competencias profesionales, y (2) el aprendizaje permanente; ambas iniciativas destinadas a crear una ocupación sostenible (Programa Operativo FSE Cataluña 2014-2020, Generalitat de Catalunya, 2014). Precisamente, la Ley **13/2015**, de 9 de julio, de ordenación del sistema de ocupación y del SOC, que también establece el ámbito de la concertación territorial, nace con el objetivo de definir el conjunto de entidades, servicios y programas necesarios para promover y desarrollar una política de ocupación que garantice servicios públicos de calidad que aseguren la optimización de recursos.

El difícil contexto social y económico de los últimos años convierte en todavía más importante el papel de las políticas públicas en la promoción de la empleabilidad y la ocupación, para garantizar equidad y justicia social a nivel generalizado. Aquí, la formación para la ocupación toma especial relevancia (y por lo tanto, su evaluación) como mecanismos para facilitar la inserción laboral, la

¹ Ley 47/2003 General Presupuestaria, 26 de noviembre, Artículo 86.2 establece que la Conferencia Sectorial fija los criterios objetivos que sirven de base por la distribución territorial de los créditos de subvenciones que gestionan las Comunidades Autónomas y el compromiso financiero se formaliza mediante el acuerdo del Consejo de Ministros.



mejora de la empleabilidad y, en consecuencia, construir un sistema que promueva un crecimiento económico sostenible en el tiempo. No obstante, es necesario mencionar que este estudio se centra exclusivamente en los programas de la formación profesional continua promovidos desde el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña. El análisis del resto de políticas formativas ofertadas desde el propio SOC queda recogido en otros informes, en los cuales se realiza la evaluación específica de cada uno de los programas.

1.1.1 Consorcio para la Formación Continua de Cataluña

El Consorcio para la Formación Continua de Cataluña (en adelante, Consorcio), es una entidad de derecho público con personalidad jurídica propia, que nace en 2004. Está integrado por la Generalitat de Cataluña (a través del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias), y por las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas en el ámbito de Cataluña. Se encarga principalmente de la gestión y ejecución de los programas de formación profesional continua que se desarrollan en el territorio catalán y su objetivo principal es velar por una ocupación sostenible en el tiempo, y mejorar la competitividad empresarial en un contexto de cambios en los procesos y modelos productivos².

Durante el año 2016, el Consorcio ejecutó un presupuesto de más de 30 millones de euros, destinándolos a subvenciones para los programas de formación impulsados desde la entidad. En particular, de este presupuesto ejecutado, se ha destinado una inversión ligeramente superior para las acciones formativas transversales que para las de tipología sectorial.

1.2 Contexto social y económico

Cómo se ha mencionado anteriormente, las políticas públicas orientadas a incidir en la configuración del mercado laboral tienen como objetivos principales: (a) aumentar la empleabilidad; (b) mejorar la ocupación, y (c) reducir el *gap* existente entre las habilidades/capacidades de las personas trabajadoras y la oferta y la demanda laboral (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comisión Europea, 2016). De este modo, se potencia la resiliencia de la economía en tiempos de cambios estructurales.

Con el objetivo de contextualizar en el tiempo y en el espacio la evaluación objeto del presente Informe, se ha hecho uso de los indicadores presentados por la Eurostat en su análisis del mercado laboral en Europa, enmarcado dentro de la estrategia Europa 2020 (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comisión Europea, 2016). Estos indicadores son principalmente los siguientes:

- El Producto Interior Bruto (PIB en adelante) como medida del **crecimiento económico** y su interrelación con la creación y destrucción de puestos de trabajo;
- Las **tasas de ocupación y de paro**, que dependen a la vez de factores territoriales y demográficos tales como la región, la edad, el género, el nivel educativo o la nacionalidad, y
- La calidad **de la ocupación**, definida por variables como la temporalidad del contrato y el tipo de jornada laboral.

² Regulado por: RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2015, por la cual se hace público el Texto refundido de los Estatutos del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña; RESOLUCIÓN TIC/2593/2003, de 29 de julio, por la cual se hace público el Acuerdo de la Comisión de Gobierno para Asuntos Económicos de 15 de julio de 2003, por el cual se constituye el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña y se aprueban los Estatutos.



Precisamente, la comprensión de la evolución económica y de las tasas de ocupación y de paro, así como de las interrelaciones y sinergias existentes entre todas estas variables, es necesaria para poder diseñar políticas públicas y programas formativos que cubran los retos actuales, y que se traduzcan, en última instancia, en resultados reales que mejoren la empleabilidad de la ciudadanía.

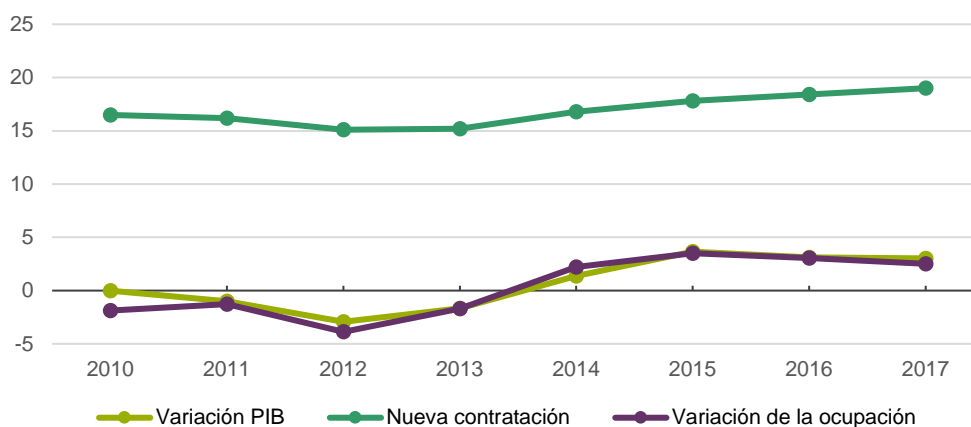
En los siguientes subapartados se pondrá especial énfasis en la evolución de las tasas de actividad, las tasas de ocupación y las tasas de paro del territorio catalán, así como en las variables de las cuales dependen.

1.2.1 Crecimiento económico

Las tasas de ocupación (y de paro) están estrechamente vinculadas con la volatilidad económica, que habitualmente se expresa en términos de PIB, siendo este una medida tanto del dinamismo de una economía como de la capacidad de creación de ocupación (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016).

El siguiente gráfico (*Figura 1: Crecimiento económico y ocupación*) ejemplifica la relación anterior en el caso español. Es fácil apreciar un comportamiento similar entre las variaciones del PIB, el crecimiento de la ocupación y el porcentaje de nuevas contrataciones respecto al total de la ocupación. De este modo, reducciones del PIB repercuten directamente en el deterioro de los niveles de ocupación y, por el contrario, mejoras del entorno macroeconómico derivan en la creación de nuevos puestos de trabajo.

Figura 1: Crecimiento económico y ocupación



Font: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos del Eurostat.³

1.2.1.1 Datos macroeconómicos

Durante el año 2016, el PIB tuvo un crecimiento moderado (Informe anual de la economía catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017), mientras que el déficit se redujo. En particular, el PIB per cápita de España se situaba en 24,1 miles de euros, por debajo de la media europea (29,3 miles de euros) (*Real GDP growth rate - volume*, Eurostat, 2019). Cataluña, por el contrario, registraba un nivel equivalente al europeo, con un PIB per cápita de 28,8 miles de euros (PIB Cataluña, Datos

³ Las variaciones del PIB y la tasa de ocupación se han calculado como un porcentaje respecto al año anterior. Las nuevas contrataciones representan aquellas personas contratadas en los últimos 12 meses respecto al total de ocupación



Macro - Expansión, 2017)⁴. En el año 2017, el PIB per cápita catalán prácticamente igualaba al europeo (29,9 miles de euros frente los 30 miles de euros de la UE-28). A nivel español, a pesar de que la tasa de crecimiento del PIB fue más elevada (un 4% frente el 3% de Cataluña), los niveles del PIB per cápita continuaban muy por debajo de la media europea (25,1 miles de euros).

Adicionalmente al PIB, hace falta mencionar las tasas de inflación durante el periodo objeto del estudio (2016-2018), puesto que estas acaban incidiendo en la cuantía de los salarios. En el año 2016, la inflación a nivel de la UE-28 fue de tan sólo un 0,8% anual (*Consumer prices - Inflation*, Eurostat, 2018), una cifra que ha ido recuperándose hasta cerrar en 2018 con un crecimiento del 1,9% (Informe anual de la economía catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017). Entrando en detalle, mientras que los precios de algunos sectores bajaron, como en el caso de la vivienda (-3,6%) y el transporte (-2%), en otros aumentaron (por ejemplo, un 3,3% en las comunicaciones). Del mismo modo, Cataluña y España siguen una tendencia similar a la de la UE, aunque unos puntos por debajo, especialmente en el caso de España (Informe anual de la economía catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017).

Las bajas tasas de inflación durante el año 2016, sumadas a otras circunstancias del entorno, tuvieron como consecuencia la moderación de los salarios. De hecho, Organismos Internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Central Europeo (BCE) han reiterado en varias ocasiones el riesgo que supone por el crecimiento económico unos salarios bajos (Informe anual de la economía catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017). Simultáneamente, el Informe anual de la Generalitat de Cataluña alerta que la evolución similar esperada entre la productividad y los salarios no se está materializando puesto que incrementos de la productividad no han ido seguidos de aumentos equivalentes en el nivel de salarios.

1.2.1.2 Sectores económicos en Cataluña

El tejido productivo de Cataluña es diverso, a pesar de que predomina el sector terciario. A nivel de sectores, y en términos de valor añadido bruto (VAB de ahora en adelante)⁵, los cambios más abruptos se produjeron a raíz de la crisis de 2008, ocasionando una bajada en todos los sectores económicos (agricultura, industria, construcción y servicios), siendo el de la construcción el más afectado debido a la burbuja inmobiliaria. Por otro lado, ha sido el sector servicios el que se ha mantenido más estable desde la crisis (Datos básicos de la estructura productiva, Generalitat de Cataluña, 2019).

Durante los años objeto del estudio, no se aprecian variaciones significativas. En particular, todos los sectores han incrementado su VAB, siendo el sector servicios el que ha sufrido variaciones más remarcables (incrementándose un 7% entre 2016 y 2018). Más concretamente, son las actividades inmobiliarias y profesionales las principales responsables de esta variación.

En el año 2018 la distribución del VAB fue la siguiente: el sector servicios englobó el 73% de las actividades, seguido por el sector industrial (21%) y, en menor medida, la construcción (5%) y la agricultura (1%). En este sentido, tiene que destacarse que la industria ha sufrido grandes irregularidades en los últimos años y no ha llegado a recuperar el nivel del año 2000 (26,9%). Con carácter transversal, es importante resaltar la importancia creciente de las actividades de alto contenido tecnológico. Este hecho queda comprobado por los datos de evolución a la afiliación de la

⁴ Para la comparación del nivel de PIB en Europa, España y Cataluña, se hace uso de fuentes de información secundaria como Expansión, dado que Eurostat no ofrece esta información para el caso de Cataluña.

⁵ El valor añadido bruto es la medida del valor generado por los productores de un área económica en las diferentes etapas del proceso productivo de un bien o servicio.



Seguridad Social que se recogen en la “Nota de ocupación en actividades de alto contenido tecnológico” (Nota de ocupación en actividades de alto contenido tecnológico, Observatorio de Trabajo y Modelo Productivo, 2018). De hecho, la tasa de crecimiento de las afiliaciones a las actividades de alto contenido tecnológico es superior a la del total de afiliaciones, tanto en términos globales como en los diversos sectores.

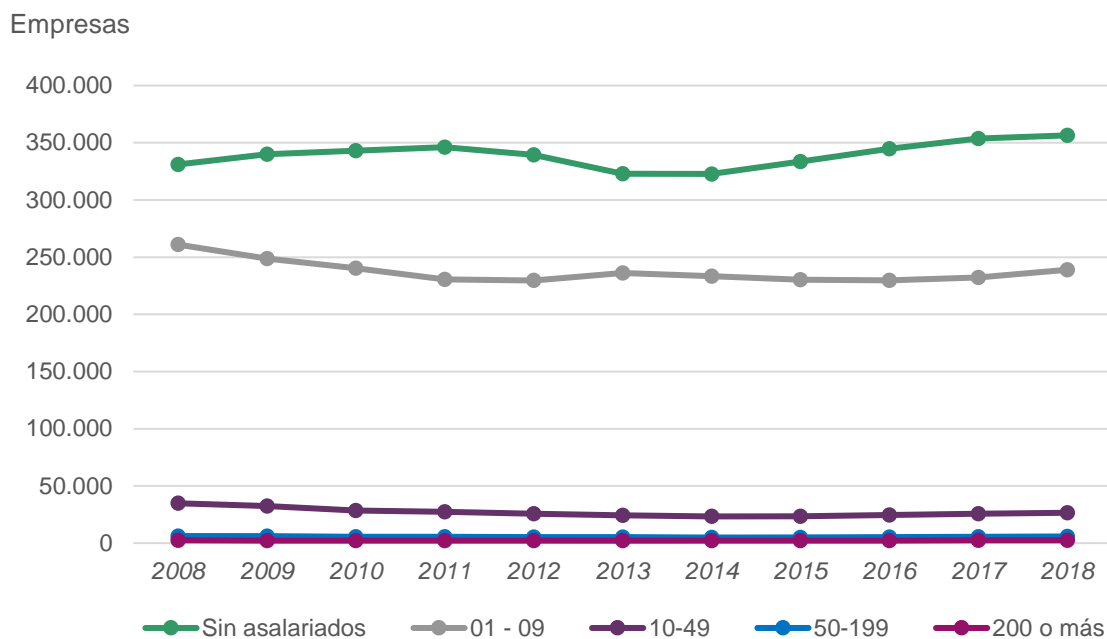
Según los datos del Idescat (Empresas y Establecimientos, Instituto de Estadística de Cataluña, 2018), el descenso en el número de empresas que se inició en el año 2008 debido a la crisis económica llegó a su punto de inflexión en el 2014, año a partir del cual la tendencia se invirtió en aumento, registrándose un crecimiento de casi el 6%, con una cifra de 630.020 empresas en Cataluña (a fecha de 1 de enero de 2018). En el año 2018, el sector servicios es el que concentró el mayor número de empresas (el 81,9% sobre el total, es decir 515.989 en valores absolutos). Y aquí, son el comercio mayorista y minorista, con un 14,11% y 8,69% respectivamente sobre el total servicios, las actividades que tienen un peso más elevado. Por otro lado, a pesar de que las empresas del sector industrial solo representan un 6,13% del total en Cataluña, estas son las que generan un mayor valor añadido por unidad. En cuanto al sector de la construcción, las empresas (74.418) representan el 11,97% del total de empresas catalanas. Finalmente, hay que mencionar que desde el año 2008, el único sector que ha incrementado el número de empresas (47.944 o un 10,24%) es el sector servicios, siendo contrariamente las empresas del sector de la construcción las que han sufrido una bajada más abrupta (75.418 o un 36,09%).

En cuanto a la tipología de empresas según su tamaño, conviene mencionar que en Cataluña predominan las microempresas, es decir, aquellas con menos de diez trabajadores/as asalariados/das o sin personal asalariado. En el año 2018, el 56,58% de las empresas no disponían de personal asalariado y el 37,91% agrupaba a menos de 10 trabajadores/as. A estas organizaciones las seguían, con mucha menos representación, las empresas de entre 10 y 49 trabajadores/as, representando un 4,22% sobre el total, y en menor medida las de entre 50 y 249 trabajadores/as, con un peso del 0,98%. Finalmente, las de más de 250 trabajadores/as mostraban una presencia muy reducida (un 0,32% del total).

En cuanto a la evolución del número de empresas, entre 2008 y 2018 la cifra ha caído un 0,85%, a causa principalmente de la reducción del número de empresas de entre 1 y 249 trabajadores/as asalariados/das. Por el contrario, el número de empresas de 250 o más personas trabajadoras asalariadas y las empresas sin personas asalariadas, ha incrementado. En este sentido conviene subrayar que, en el año 2018, la gran mayoría de empresas en Cataluña eran microempresas (un 95%) (Empresas a 1 de enero. Por sectores de actividad, tamaño y condición jurídica, Instituto de Estadística de Cataluña, 2018).



Figura 2: Evolución del número de empresas según su tamaño



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de Idescat

1.2.2 Mercado Laboral

En los apartados presentados a continuación se analiza el mercado laboral desde dos perspectivas. En primer lugar, se hace referencia a los principales indicadores en materia de ocupación, siendo estos: (a) la población activa y la tasa de actividad, incluyendo las personas capacitadas y en edad de trabajar; (b) la población parada y la tasa de paro, haciendo referencia a las personas activas paradas respecto al total de población activa, y (c) la población ocupada y la tasa de ocupación, que comprenden las personas activas ocupadas respecto al total de la población activa. En este último aspecto, se incluyen también los/las trabajadores/as por cuenta propia y la TEA (tasa de actividad emprendedora, es decir, el porcentaje de personas adultas de entre 18 y 64 años que son propietarias y directivas de una empresa nueva).

Finalmente, después de haber obtenido una visión global del mercado laboral, se detallarán las variables concretas que afectan los indicadores anteriores. Así, se pondrá especial énfasis en la región, la estructura demográfica, el nivel educativo, la nacionalidad y la división del territorio por sector económico.

1.2.2.1 Población activa y tasa de actividad

Datos oficiales del año 2018 establecen que la población activa en Cataluña era de 3.798.600 personas, de las cuales 2.001.000 (52,7%) eran hombres y 1.797.700 (47,3%), mujeres. En este sentido, entre en 2008 y 2018, es decir, desde el inicio de la crisis económica, el número de personas que forman parte de la población activa se ha reducido en 132.300 personas, un 3,4% (Población activa por género, Instituto de Estadística de Cataluña, 2018).

Sin embargo, en cuanto a la participación de las mujeres dentro del mercado laboral, se observa un crecimiento sostenido de su peso respecto al de la población activa total, pasando de un 42,56% en el año 2005 a un 47,3% en el 2018 (Población activa por género, Instituto de Estadística de Cataluña,

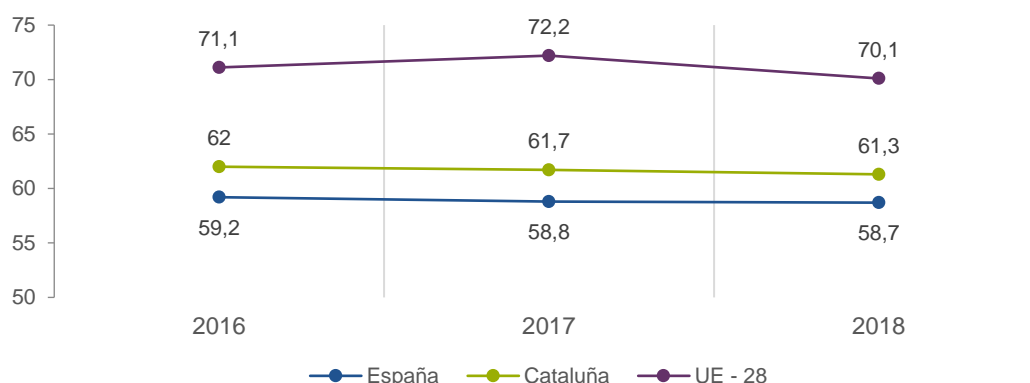


2018). Así, se observa que mientras el número de hombres en activo se ha reducido, la proporción de mujeres se ha visto incrementada.

En cuanto a la relación con la tasa de actividad, en el año 2018 esta era, en Cataluña, del 61,28%. A pesar del crecimiento mencionado de las mujeres activas en los últimos años, la tasa de actividad de estas se encuentra todavía 10 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres (56,32% en las mujeres verso un 66,57% en el caso de los hombres). A nivel territorial, conviene destacar que la tasa de actividad en Cataluña es superior a la del conjunto del Estado, pero inferior a la media de la UE-28.

El siguiente gráfico (*Figura 3: Evolución de la tasa de actividad*) muestra las variaciones de la tasa de actividad durante los últimos 3 años. En él se observa que la población activa disminuye un 0,76% anual, tanto a la UE como Cataluña y en España, a causa principalmente del envejecimiento de la población provocado, a su vez, por tasas de fertilidad bajas y por el incremento de la esperanza de vida (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016).

Figura 3: Evolución de la tasa de actividad (%) (2016-2018)



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta de Población Activa de la INE.

1.2.2.2 Personas en situación de paro y tasa de paro

Los datos relativos a las tasas de paro y al número de personas trabajadoras desocupadas provienen, a nivel general, de dos fuentes de información principales: (1) la Encuesta de Población Activa (EPA en adelante) y (2) el registro oficial de demandantes de ocupación (referido como personas demandantes de ocupación no ocupadas o DONOS). La información de entre una fuente de información y la otra puede variar, principalmente a causa de que no todas las personas desocupadas formalizan su situación dentro del registro oficial puesto que se considera un trámite meramente voluntario.

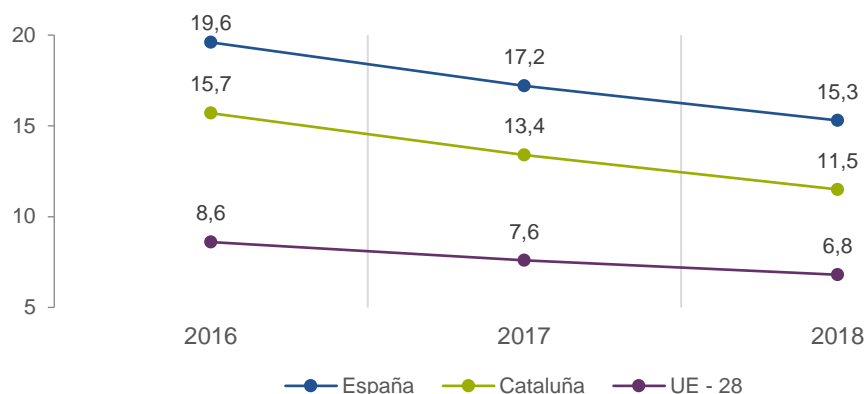
Según datos del EPA, al finalizar 2018 había 403.000 personas en situación de paro en Cataluña, lo que representa una tasa de paro del 10,6% (Encuesta de Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística, 2018). Aun así, la tendencia de los datos es positiva, puesto que en los últimos años el número de parados se ha ido reduciendo. En cuanto a la distribución por género, esta no presenta diferencias significativas, siendo la tasa de paro femenina solo un punto porcentual superior a la masculina. Por otro lado, los datos oficiales de personas demandantes de ocupación (DONOS) difieren respecto a los resultados presentados. Según esta fuente de información, la tasa de paro



registrado al finalizar en 2018 disminuía a 392.907 personas (Demandas de ocupación, Paro registrado y Contratación Laboral; Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, 2018).

En cuanto a la evolución de la tasa de paro (según datos del EPA), el siguiente gráfico deja entrever que tanto en Cataluña como el resto de España, esta se ha reducido considerablemente entre 2016 y 2018 (un 13% interanual). Este aspecto es considerado positivo, aunque los niveles actuales todavía se encuentran alejados respecto a los previos a la crisis. Asimismo, la tasa de paro continúa todavía por encima de la media de la UE-28.

Figura 4: Evolución de la tasa de paro (%) (2016-2018)



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta de Población Activa de la INE.

Finalmente, hay que destacar que en la última década se ha producido un cambio relevante en relación a la situación laboral de las personas que entran a la ocupación; y es que, mientras en el año 2008 la mayoría de las entradas al mercado laboral se producían desde la inactividad, a día de hoy se ocasionan desde la situación de paro, fruto de la temporalidad de los contratos (Boletín sobre la caracterización de las entradas a la ocupación, Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, 2018).

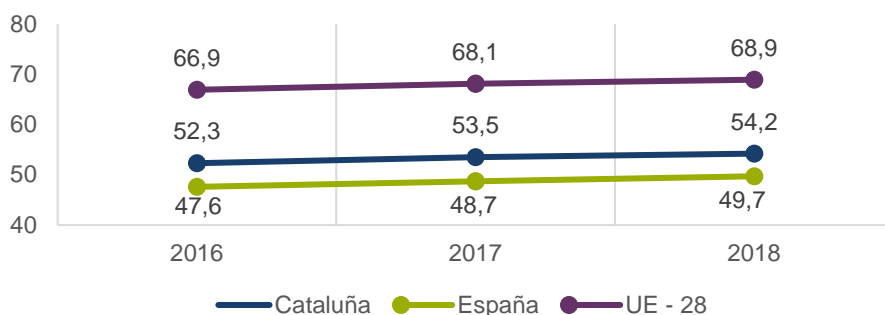
1.2.2.3 Población ocupada y tasa de ocupación

Al finalizar 2018, la población ocupada en Cataluña era de 3.391.100 personas trabajadoras, de las cuales un 53% eran hombres (1.797.800) y un 47% mujeres (1.593.400). En este sentido, conviene mencionar que desde el inicio de la crisis económica del año 2008, hasta el año 2014, se produjo una disminución progresiva de las personas ocupadas. A partir de entonces, es decir a partir del año 2014, considerado como punto de inflexión, la evolución de la tasa de población ocupada empezó a ser positiva. No obstante, hoy en día, la tasa de ocupación todavía es inferior a la del año 2008, observándose unas 276.800 personas ocupadas menos (o un 7,6% menos en términos porcentuales). Esta pérdida de ocupación desde el año 2008, no obstante, ha afectado de manera mucho más pronunciada a los hombres que a las mujeres, aunque la tasa de ocupación masculina sigue siendo 10 puntos porcentuales superior a la femenina (59,3% y 49,6% respectivamente).

El siguiente gráfico muestra que, de acuerdo con los apartados anteriores, la tasa de ocupación de Cataluña es superior a la del estado español, pero todavía se encuentra por debajo de la media de la UE-28.



Figura 5: Evolución de la tasa de ocupación (%) (2016-2018)



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta de Población Activa de la INE.

Adicionalmente, dentro de este apartado hay que hacer referencia a las personas ocupadas por cuenta propia y a las tasas de actividad emprendedora (TEA en adelante), consideradas como una vía alternativa al trabajo por cuenta ajena.

Datos oficiales indican que en el último mes del 2018, el 16,4% de las personas afiliadas a la Seguridad Social en Cataluña eran personas autónomas (551,3 miles de afiliados). Este dato es un punto porcentual más bajo que la media española del mismo periodo, siendo esta de un 17,2%. Aun así, la TEA en Cataluña en el año 2018 era de un 8,13%, siendo esta 1,74 puntos porcentuales superior a la española (6,39%). La diferencia entre la TEA y la Seguridad Social es causada por las diferencias en las fórmulas de cálculo utilizadas, puesto que para calcular la TEA se tiene en cuenta el porcentaje de personas adultas (18-64) que son propietarias y directivas de una empresa nueva, mientras que por la Seguridad Social, el término “nuevo” es irrelevante. Por lo tanto, puede deducirse de los datos anteriores que en Cataluña existe mayor dinamismo empresarial.

En este sentido, conviene recalcar que el colectivo de población ocupada por cuenta propia se considera masculinizado, puesto que aproximadamente 2/3 de las personas autónomas son hombres. Sin embargo, la evolución de las mujeres autónomas es positiva, hecho que está haciendo aumentar su proporción en el colectivo (la diferencia en el índice TEA del año 2018 entre hombres - 8,6%- y mujeres -7,7%- se ha reducido 9 décimas respecto el año anterior, consolidando el crecimiento de la TEA femenina de los últimos años).

En relación con las diferentes franjas de edad, se observa un crecimiento considerable en el último año del número de personas emprendedoras menores de 25 años, aunque la mayoría de personas afiliadas autónomas a la Seguridad Social siguen teniendo entre 40 y 54 años. En cualquier caso, el perfil básico de autónomo/a afiliado /da a la Seguridad Social es: persona mayor de 40 años, de nacionalidad española y del sector servicios, que lleva 5 años o más en el negocio y cotiza la base mínima.

1.2.2.4 Variables transversales que afectan al mercado laboral

Como ya se ha comentado, esta subsección se centra en las variables más relevantes que afectan a los indicadores anteriores, siendo estas: (a) la región; (b) la demografía; (c) el nivel educativo; (d) la nacionalidad; (e) el paro de larga duración, y (f) el sector económico.



Llevar a cabo un análisis preliminar de los aspectos anteriores se convierte en crítico al llegar el momento de diseñar una política pública por la FPE que sea eficiente y eficaz, y que se adapte a las necesidades de una población objetivo cada vez más heterogénea y diversa.

1.2.2.4.1 Región

A pesar de que las tasas de ocupación a nivel europeo empezaron a recuperarse a partir del año 2014, muchos países europeos todavía no han logrado los objetivos de recuperación establecidos a nivel nacional⁶. La disparidad entre países de la UE es elevada: en 2016 existía una oscilación de más de 20 puntos porcentuales entre el máximo, del 78,6% (Alemania), y el mínimo, del 56,2% (Grecia) (*Employment rate by sex, age group 20-64*, Eurostat, 2019).⁷ España se encontraba a la cola, con una tasa inferior al 65%, y por debajo de los niveles pre-crisis de 2007. En Cataluña, por su parte, la tasa de ocupación ascendía a 62% en el mismo año (Tasa de ocupación, Instituto de Estadística de Cataluña, 2016).⁸ En el año 2017, las tasas de ocupación han seguido la tendencia en aumento, llegando a un 72,2% a la UE-28 y a un 65,5% en España.

Es importante tener en cuenta que los niveles de ocupación no solo difieren entre países, sino que dentro de estos, se producen oscilaciones en función del grado de urbanización. Este hecho acaba afectando al rendimiento económico, la estructura empresarial del territorio y a las competencias adquiridas por la población local (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016). Entrando en detalle: globalmente, durante el año 2016 no se observan diferencias significativas entre las tasas de ocupación medianas de la UE-28, clasificadas en función de la densidad de población; y es que las ciudades y suburbios registran unos niveles de ocupación del 70,2% y las zonas rurales de un 69,8%.

Sin embargo, al desglosar estos datos por localización geográfica se observa como en la mayoría de los países escandinavos (Suecia, Noruega y Dinamarca) y de Europa occidental (Francia, Bélgica, Alemania, Holanda, Reino Unido y Austria) las tasas de ocupación tienden a ser más elevadas en las zonas rurales. Por el contrario, en la mayoría de países bálticos (Estonia, Letonia y Lituania), del sur de Europa (España, Italia, Chipre y Malta) y del Centro de Europa (Croacia, Permania o Polonia) predominan tasas de ocupación más elevadas a las ciudades. Como excepciones, destaca Grecia (con tasas de ocupación mayores en las zonas rurales) y Portugal (donde las diferencias entre áreas rurales y urbanas no son significativas) (*Employment rate of the age group 15-64 by NUTS 2 regiones*, Eurostat, 2019).

1.2.2.4.2 Demografía

En las economías occidentales, debido a las propias dinámicas demográficas, el mayor número de personas activas engloba a aquel colectivo comprendido entre los 35 y 54 años. De manera similar, las tasas de actividad más elevadas engloban aquellos individuos de entre 25 y 54 años, llegando a Cataluña hasta una media del 90%.

A nivel europeo, estatal y de Cataluña, las tasas de ocupación más bajas engloban a la población joven (entre los 16 y 29 años) y a la mayor de 50 años. Por eso, mejorar la ocupación de estos

⁶ España tiene como objetivo el 74% de ocupación, mientras que la UE ha establecido un 75% en la estrategia Europa 2020.

⁷ La tasa de ocupación de Alemania era de 79,2% y la de Grecia 57,2% (Eurostat, 2019).

⁸ La mejora más abrupta se produce entre 2015 y 2016 pasando de un 50,7% a un 52,26%. Desde entonces, los incrementos son de un punto porcentual (Instituto de Estadística de Cataluña, 2016).



colectivos vulnerables se considera una prioridad en todos los estados europeos y, en este sentido, las políticas públicas para la FPE tendrían que destinar parte del esfuerzo a mejorar su situación.

En primer lugar, tanto en España como en Cataluña, se aprecia una mejora en las tasas de ocupación juvenil, sobre todo a partir del año 2016, a pesar de que estas todavía se sitúan por debajo de los valores de la UE-28 (Tasas de ocupación por diferentes grupos de edad, sexo y comunidad autónoma, Instituto Nacional de Estadística, 2018)⁹. De forma similar, las tasas de paro relativas a la población joven de España, a pesar de haber mejorado durante el periodo objeto del Informe, siguen representando el doble de la media de la UE-28 (33,5% en España frente al 14,7% de la UE en el 2018) (*Harmonised unemployment by sex - age group 15-24*, Eurostat, 2019). En Cataluña, la tasa de paro de la población de menos de 19 y 24 años ha pasado de un 50,8% y un 30,9% en el 2016 a un 43,7% y un 23,9% en el año 2018 respectivamente (Tasa de paro. Por grupos de edad y género, Instituto de Estadística de Cataluña, 2018), siendo a este colectivo al que se le presentan mayores obstáculos dentro del mercado laboral; y es que, las personas menores de 29 años tienen una permanencia menor en la situación de empleo, y mayores tránsitos del empleo al paro y a la inactividad.

En segundo lugar, las tasas de paro de las personas mayores de 50 años han mejorado y oscilan entre el 24% y el 18%, tanto en Cataluña como España, durante el periodo 2016-2018 (Tasas de ocupación por diferentes grupos de edad, sexo y comunidad autónoma, Instituto Nacional de Estadística, 2018). Aun así es relevante destacar, tal como menciona la Comisión Europea, que el incremento de los niveles de ocupación de este colectivo también se ha visto influenciado por las recientes reformas de las pensiones, tales como el aumento de la edad de jubilación y de pre-jubilación, y la duración de las cotizaciones (*Employment and Social Developments in Europe 2015*, Comisión Europea - Dirección general de Ocupación, Asuntos Sociales e Inclusión, 2016). En cualquier caso, en cuanto a la permanencia de la situación de paro, la cifra más elevada se encuentra precisamente en las personas mayores de 45 años (61,59%), siendo también estas las que hacen menos tránsito del paro a la ocupación (14,86%) (Boletín de flujos del mercado de trabajo. 2o trimestre de 2018, Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, 2018).

Finalmente, con relación al género, las mujeres siguen teniendo unas tasas de ocupación más bajas, manteniéndose estable la diferencia entre hombres y mujeres desde el año 2016 (Tasas de ocupación por diferentes grupos de edad, sexo y comunidad autónoma, Instituto Nacional de Estadística, 2018)¹⁰. En concreto, existe una brecha de género de 11,05 puntos porcentuales en términos de ocupación (Informe del mercado de trabajo de las mujeres - Estatal, Observatorio de Ocupaciones, 2017) a nivel estatal.

1.2.2.4.3 Nivel educativo

El nivel educativo es también uno de los factores que incide directamente en la ocupación. Uno de los aspectos más relevantes que hay que destacar es el hecho que los individuos con titulación universitaria tienden a mostrar una tasa de ocupación superior a la media de la UE; más concretamente, en el año 2016, la tasa de ocupación de las personas con titulación universitaria en España se situaba en un 78% (*Employment rate by educational attainment level*, Eurostat, 2019),

⁹ En Cataluña, la tasa de ocupación de la población joven se situaba a un 44% a 2016. En España, por el contrario, esta tasa era de tan solo un 34%, y a la UE-28 de un 53% (Instituto Nacional de Estadística, 2018).

¹⁰ Si se hace la comparativa con un rango de años más amplio (ej.: desde 2001), sí que puede observarse como las tasas de paro entre hombres y mujeres se han ido equilibrando. A 2001, por ejemplo, la tasa de paro de los hombres era del 6,5% en Cataluña y 7,5% en España, mientras que la de las mujeres era del 11,7% y 15,2% respectivamente. Por el contrario, a 2018, la diferencia entre ambos sexos era solo de 2 puntos porcentuales en Cataluña y 3 puntos porcentuales en España (Instituto Nacional de Estadística, 2018).



frente a un 71% de la UE-28 (*Employment rate by sex, age group 20-64*, Eurostat, 2019). Al otro extremo, destaca la reducción del número de personas sin ningún tipo de titulación o con estudios primarios que se encuentran en paro, hecho que se debe principalmente al incremento del nivel formativo de la población (Boletín de flujos del mercado de trabajo, Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, 2018).

Concretamente en Cataluña, la mayoría de personas en situación de paro disponen de estudios secundarios de primera etapa. No obstante, destaca la progresiva reducción del número de personas sin estudios o con estudios primarios en situación de paro, causado principalmente por el incremento del nivel formativo de la población a nivel general. Otro factor relevante a destacar es que la mayor parte de las entradas a la ocupación las protagonizan personas con educación superior (un 35%), seguidas por las personas con educación secundaria. Por lo tanto, se observa una clara correlación entre el número de entradas a la ocupación y el nivel formativo de las personas. No obstante, sorprende el hecho que más de la mitad de las vacantes cubiertas al mercado laboral sólo requieren de calificación primaria. Por este motivo, se podría concluir que existe un desajuste entre la calificación de las personas que se ocupan y los requerimientos formativos del puesto de trabajo a los cuales acceden, y así mismo, un desequilibrio entre la oferta y la demanda (Boletín sobre la caracterización de las entradas a la ocupación, Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, 2018).

1.2.2.4.4 Nacionalidad

En relación con la nacionalidad, conviene mencionar que las tasas de ocupación de las personas de estados no miembros de la UE tienden a ser más reducidas que las de las personas de EEMM. Así, durante el año 2016, la tasa de ocupación de los no miembros de la UE fue 13 puntos porcentuales más baja que la de los EEMM, tanto en España como la UE- 28. Uno de los motivos podría ser que la inmigración engloba, en general, a personas con un nivel educativo más reducido. No obstante, no puede obviarse que muchas de las personas extranjeras procedentes de terceros estados se desplazan no tanto por motivos económicos, sino por reunificación familiar, educación o formación (*Employment rate by educational attainment level*, Eurostat, 2019).

Aun así, a pesar de que las tasas de ocupación son inferiores entre las personas de estados no miembros de la UE, en Cataluña destaca el elevado peso de las entradas a la ocupación por parte del colectivo de personas extranjeras (más de un cuarto del total el 2018).

1.2.2.4.5 Paro a largo plazo

El paro a largo plazo es una de las máximas preocupaciones en toda Europa, debido a sus implicaciones negativas, tanto a nivel individual como para la sociedad en general, en términos de crecimiento y cohesión social.

La crisis provocó que las tasas de paro a largo plazo aumentaran. A nivel europeo, por ejemplo, se incrementó del 2,6% en el año 2008 hasta el 5% en el 2015 (*Employment and Social Developments in Europe 2015*, Comisión Europea - Dirección general de Ocupación, Asuntos Sociales e Inclusión, 2016). A partir de entonces, la tendencia describe una disminución, situándose al 3,4% en el año 2017 y sin llegar, por lo tanto, a los niveles establecidos antes del inicio de la crisis económica. Sin embargo, la tasa española de paro a largo plazo sigue siendo 2,5 veces más elevada que la media europea (Parados de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según grupos de edad, Instituto Nacional de Estadística, 2018). En Cataluña, en cambio, está ligeramente más reducida (10,4% en el año 2015 y 6,3% en el 2017, respecto un 10,8% y 8,8% en España) (Tasa de paro de larga duración



por CCAA y periodo, Instituto Nacional de Estadística, 2019). Uno de los principales problemas que se detecta en el mercado en Cataluña es el hecho que el paro de larga duración acontece crónico: casi la mitad de las personas en situación de paro llevan más de un año buscando trabajo y, un tercio, más de 2 años.

La caracterización de las entradas a la ocupación también demuestra las mayores dificultades que experimentan las personas en situación de paro de larga duración para reincorporarse al mercado de trabajo. Así, en el segundo trimestre de 2018, sólo un 21,5% de las entradas a la ocupación en Cataluña eran de personas que traían más de un año en situación de paro (Boletín sobre la caracterización de las entradas a la ocupación, Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, 2018).

1.2.2.4.6 Sector económico

No se observan diferencias respecto a la distribución por sectores de la población ocupada entre Cataluña y España, siendo el sector servicios el que cubre la mayoría (tres cuartas partes) del total de población ocupada. Con relación a las cifras de paro por sector económico, existe una distribución similar entre las cifras de paro y el PIB en todos los sectores, excepto en el caso de la industria donde el peso del paro es menor a su peso sobre el PIB global; así, mientras la tasa de paro de la industria representa un 12% sobre la total, su PIB tiene un peso del 20%.

A nivel provincia, tal como muestra la siguiente mesa (*Figura 6: Población ocupada por sector de actividad*), el sector servicios es predominante en todos los territorios en términos de ocupación. En cuanto a la agricultura, esta es casi inexistente en la provincia de Barcelona, mientras que engloba el 10,5% de la población ocupada en Lleida. En relación con la industria, la provincia de Girona es la más activa (ocupa al 22% de la población activa), mientras que Lleida es la que muestra una menor representación (12,5%). Finalmente, la construcción representa el 6% de la población ocupada de Cataluña, siendo Lleida y Tarragona las provincias con más representación relativa (Población ocupada por sectores, Instituto de Estadística de Cataluña, 2018).

Hay que mencionar que se observan diferencias importantes al desglosar la población por género: mientras que en el sector servicios el peso de las mujeres ocupadas es superior a la mediana (el 85,7% de las mujeres ocupadas pertenecen a este sector, frente a un 61,9% de los hombres), en el caso de la industria, la ocupación es eminentemente masculina (un 25,2% de los hombres ocupados pertenecen a este, frente a un 11,6% de mujeres). También, existe mayor masculinización de la ocupación en la construcción (10,2% de hombres y 1,9% de mujeres) y en la agricultura (2,8% de hombres y 0,8% de mujeres) (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Figura 6: Población ocupada por sector de actividad (%). 2018

	Barcelona	Girona	Lleida	Tarragona	Cataluña	España
Agricultura	0,48%	2,47%	10,54%	5,24%	1,73%	4,20%
Industria	18,65%	21,92%	12,50%	18,66%	18,64%	14,01%
Construcción	5,90%	6,91%	8,37%	7,68%	6,32%	6,32%
Servicios	74,96%	68,70%	68,59%	68,43%	73,32%	75,46%

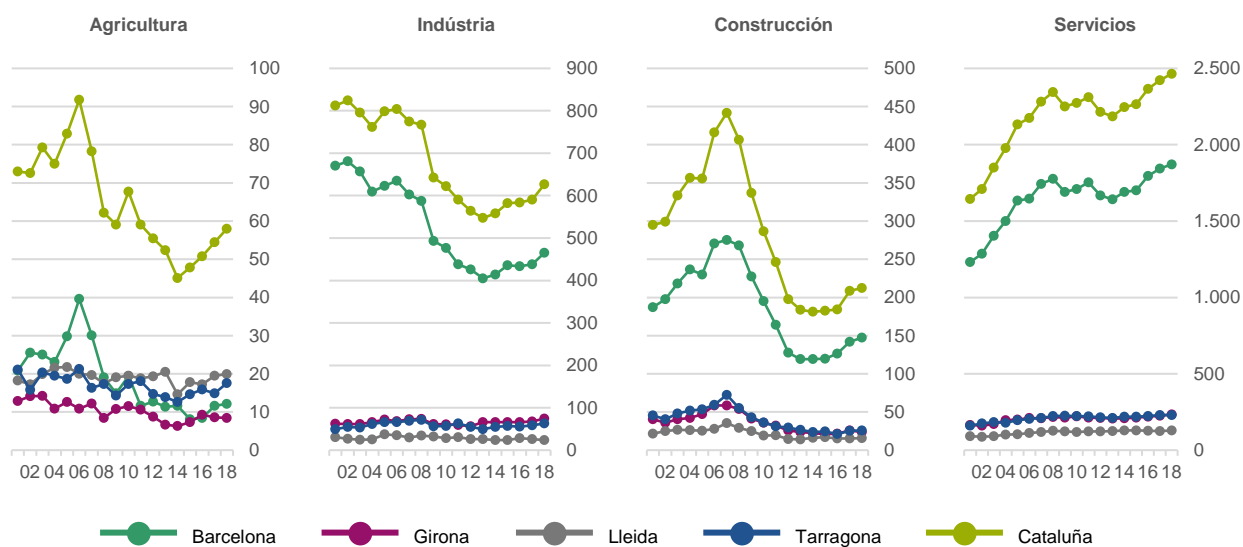


Fuente: Mesa de elaboración propia, a partir de datos extraídos del Idescat.¹¹

A fin de realizar la comparativa de datos históricos de la población ocupada, se ha utilizado un periodo mayor al del objeto de estudio; este es, de 2001 y 2018. La elección de estas fechas pretende facilitar la comparación entre los niveles de ocupación pre-crisis, durante la crisis, la posterior recuperación y la actualidad, con el objetivo de poder valorar el grado de recuperación global e individual por provincia, sin que el periodo de recesión genere datos confusos que podrían ser mal interpretados por el lector.

Así mismo, conviene remarcar que a lo largo de este análisis se hará referencia tanto a datos relativos a la población ocupada cómo al número de afiliaciones a la Seguridad Social, puesto que son dos conceptos que se utilizan para aproximar el número de personas trabajadoras ocupadas pero que no coinciden en su resultado a causa, principalmente, de su metodología de cálculo. En el caso de los afiliados a la Seguridad Social, el dato se puede ver desvirtuado puesto que una persona con más de una ocupación (pluri-empleada) contabilizaría como afiliado múltiples veces. Además, no todas las personas ocupadas se muestran como afiliadas a la Seguridad Social; es el caso, por ejemplo, de funcionarios adscritos a sistemas especiales. También existen personas que, a pesar de estar afiliadas en la Seguridad Social, no se encuentran realmente ocupadas aunque su situación sea legal (es el caso de las personas autónomas que no estén ejerciendo ningún tipo de actividad) (Comparación de las magnitudes estadísticas de la Ocupación según la Encuesta de Población Activa y los datos de afiliación, Instituto Nacional de Estadística, 2008).

Figura 7: Evolución de la población ocupada (2011-2018) en cada sector económico.



Fuente: Gráficos de elaboración propia, a partir de datos extraídos del Idescat. Las unidades se muestran en miles (medias anuales).¹²

En primer lugar, puede observarse como el **sector de la agricultura** se ha reducido de manera generalizada. Concretamente, entre 2001 y 2018 la población ocupada de Cataluña en este sector se ha reducido un 25%, pasando de 73 miles de personas en el año 2001, a 58 miles de personas

¹¹ Los datos de 2018 son representativas por el periodo 2016-2018, puesto que las variaciones no son significativas. Los porcentajes representan la población ocupada en un sector determinado, sobre el total de población ocupada por provincia

¹² Los datos de 2018 son representativas por el periodo 2016-2018, puesto que las variaciones no son significativas.



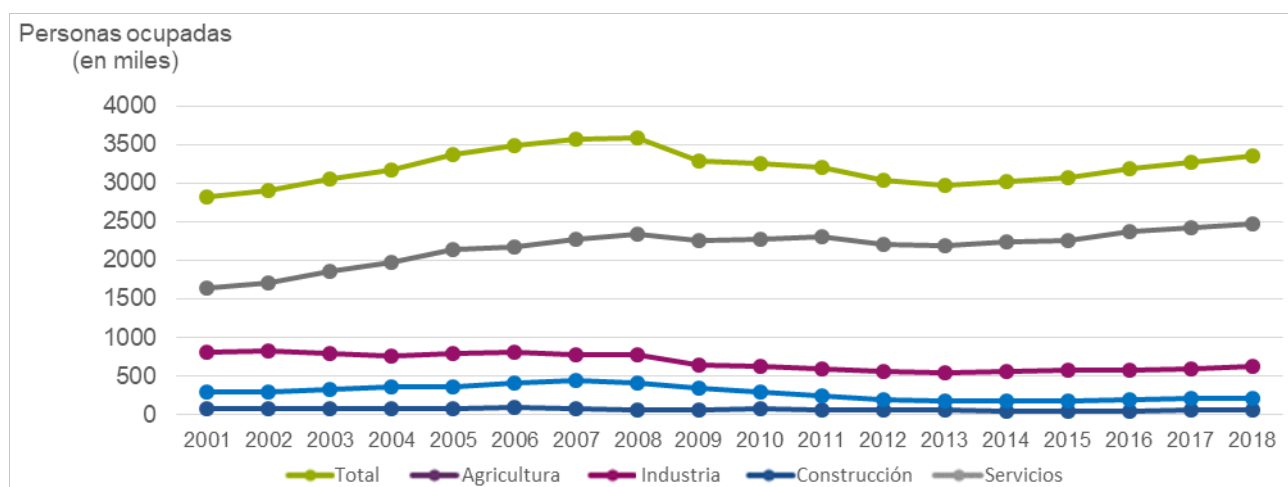
en 2018. Sin embargo, Lleida es la excepción, puesto que se aprecia un ligero incremento del 10% durante el mismo periodo (la población ocupada se incrementa de 18,2 a 19,9 miles de personas).

Similarmente, el **sector industria** ha sufrido un decrecimiento significativo entre el 2001 y el 2018, pasando la población ocupada de 813 miles de personas en el año 2001 a 627 miles en 2018. En este caso, Tarragona es la excepción, con un incremento del 26%; y es que la población ocupada al sector industria pasa de 50 miles de personas en el 2016 a 63 miles en 2018.

El **sector de la construcción**, por su parte, también ha reducido significativamente su representación en términos de población ocupada; en particular, esta ha disminuido un 32% entre 2001 y 2018. Así, la población ocupada en este sector pasa de 295 miles de personas a 213 miles entre 2001 y 2018. Este decrecimiento es generalizado en todas las provincias de Cataluña, siendo la reducción más abrupta en Tarragona.¹³

Finalmente, el **sector servicios** ha experimentado cambios significativos durante el periodo 2001-2018. Se trata del único sector de actividad que ha conseguido superar los datos de afiliación del año 2008 a pesar de que, en los últimos años, el resto de los sectores han conseguido revertir la tendencia descendente propia de la crisis económica, a pesar de no haber llegado a las tasas de afiliación previas al inicio de la crisis económica. En términos de población ocupada, esta se ha incrementado un 48%, pasando de 1.645 miles de personas en 2001 a 2.465 miles en 2018. En este caso, es en la provincia de Barcelona donde se observan cambios más notables, incrementándose la población ocupada un 52%¹⁴, verso a un 43% de media del resto de provincias (Población ocupada por sectores y provincia, Instituto de Estadística de Cataluña, 2018).

Figura 8: Evolución de la afiliación a la Seguridad Social de Cataluña según el sector de actividad



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de Idescat.

Finalmente, las personas afiliadas a la Seguridad Social también se pueden dividir y, por lo tanto, analizar, en función del tamaño de la empresa en la que trabajan, para así estudiar cuáles son las que generan más ocupación. Según los datos del Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, un cuarto de las personas afiliadas lo están en empresas de más de 250 trabajadores/se, representando estas un 0,32% del total de empresas en Cataluña.

¹³ En Tarragona el sector de la construcción pasa de una población ocupada de 45,6 miles a 2001 a 25,8 miles a 2018 (reducción del 43%).

¹⁴ En Barcelona, la población ocupada al sector servicios pasa de 1.231 miles de personas (año 2001) a 1.872 miles a 2018.



1.2.3 Calidad de la ocupación

La calidad de la ocupación se mide, entre otros, por (a) la temporalidad (ocupación de corta duración) y (b) la tipología de jornada laboral (cumplida vs. parcial) (*How to measure the multiple facets of employment quality?*, Eurostat, 2019).

En relación con la temporalidad¹⁵, es necesario echar la vista atrás para observar que los contratos de corta duración han sufrido dos oleadas de cambios, siendo 2012 el principal punto de inflexión. Los primeros años de la crisis (de 2008 a 2012) estuvieron marcados por una reducción generalizada de la actividad de contratación, tanto temporal como indefinida. Así pues, en el año 2012 la tasa de temporalidad en Cataluña ascendía a un 23,1%, siendo este valor similar al de España (23,4%) pero casi 10 puntos porcentuales superiores a la tasa de la UE-28 (13,7%). En cambio, a partir de 2012 se observa como la temporalidad de los contratos aumenta, afectando sobre todo al colectivo joven (de 16 a 29 años) (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016). Así, la temporalidad en Cataluña asciende en los años 2016 y 2017 a un 27,4% y 28,3% respectivamente, aumentándose la diferencia respecto a la UE-28 (con tasas de un 14,2% y un 14,3%, respectivamente) y situándose ligeramente por encima de las tasas existentes en España (26,1% y 26,8% respectivamente).

Por su parte, datos de la Comisión Europea muestran que esta sobrerrepresentación de las personas jóvenes en los contratos de duración determinada se debe sobre todo a cambios en la demanda laboral y a aspectos estructurales del sistema educativo como, por ejemplo, la combinación de prácticas y formación. Sin embargo, España se considera la excepción, puesto que la temporalidad involuntaria entre jóvenes se situaba en un 45% en 2017; dato extremadamente elevado si se compara con el 13% de la UE-28 (*Persons employed part-time - Total*, Eurostat, 2019).

Finalmente, en relación con la jornada laboral, es importante destacar el hecho que los contratos de jornada parcial de carácter involuntario también han aumentado considerablemente desde la crisis. En este sentido, el porcentaje de trabajadores/as temporales de España representa el doble de la media europea; en particular, la tasa de trabajadores/as a tiempo parcial involuntarios ascendía a un 62% en el año 2016, mientras que la media de UE-28 era del 30%.

1.3 Marco jurídico y normativo

La competencia en materia laboral es compartida; en particular, la elaboración de leyes y reglamentos corresponde al Estado español, mientras que la ejecución de la legislación es potestad de las comunidades autónomas. En este sentido, el Estatuto de Autonomía de Cataluña concibe la competencia ejecutiva en materia de trabajo y relaciones laborales como propia de la Generalitat de Cataluña.

De este modo, el articulado normativo del Estado y de Cataluña se tiene que leer conjuntamente, siendo los principales textos legales los siguientes:

1.3.1 Ámbito estatal

- **Ley Orgánica 5/2002**, de 19 de junio, de las calificaciones y de la formación profesional. Prevé, en el marco de competencias exclusivas del Estado, la creación de un sistema nacional

¹⁵ La temporalidad se ha medido como el porcentaje de trabajadores/as ocupados/das temporales sobre el total de trabajadores/as ocupados/das.



de calificaciones y formación profesional para facilitar la integración de las diferentes formas de certificación y acreditación de las competencias y las calificaciones profesionales (preámbulo). Su importancia reside en el hecho que facilita la integración entre la formación profesional y el mercado laboral, al mismo tiempo que impulsa la formación de carácter modular basada en certificados de profesionalidad.

- **Real decreto Legislativo 3/2015**, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley de ocupación. Establece la estructura institucional del Sistema Nacional de Ocupación (SNO en adelante) y especifica las características básicas de la política de ocupación como conjunto de decisiones adoptadas entre el Estado y las comunidades autónomas. De este modo, los programas que se desarrollan en materia de formación profesional para el empleo en Cataluña tienen que respetar las reglas básicas del SNO y cumplir con los criterios funcionales de calidad, eficacia, eficiencia e impacto.
- **Ley 30/2015**, de 9 de septiembre, por la cual se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. En el arte. 21 se indica que el Servicio Público de Ocupación del Estado (SEPE en adelante) tiene que elaborar anualmente un Plan de Evaluación de Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en colaboración con los órganos competentes de las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. En este sentido, el SOC colabora institucionalmente en la elaboración del Plano estatal a la vez que desarrolla su propia evaluación de la FPE. Ha sido desarrollado por el **Real decreto 694/2017**, de 3 de julio.
- **Real decreto 1032/2017**, de 15 de diciembre, por el cual se aprueba la Estrategia española de Activación para la Ocupación 2017-2020 y que da continuidad a la aprobada del periodo 2014-2016. Refuerza el sistema de evaluación de la FPE puesto que la integra con el resto de las evaluaciones de las políticas activas de ocupación. La nueva estrategia da más importancia al seguimiento y establece un sistema de gestión del cambio y una serie de acciones de evaluación (los resultados se vinculan a la financiación). Así mismo, enfatiza el refuerzo de los programas de formación para las personas desocupadas de larga duración y para mayores de 50 años.
- **Real decreto 395/2007**, de 23 de marzo, por el cual se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Se derogó por la Ley 30/2015. Sin embargo, el Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, de desarrollo del Real decreto continúa vigente y define los elementos de calidad, evaluación, seguimiento y control de la FPE. En particular, el Capítulo V encomienda a las Administraciones el seguimiento y evaluación de las acciones formativas para asegurar la eficiencia y adecuación continua a las necesidades del mercado.
- **Real decreto 34/2008**, de 18 de enero, por el cual se regulan los certificados de profesionalidad que tendrán carácter oficial y validez a todo el territorio nacional y que se expiden por el SEPE y los órganos competentes de las comunidades autónomas.
- **Orden ESS/1897/2013**, de 10 de octubre, por la cual se desarrolla el RD 34/2008, de 18 de enero, y donde se regulan los certificados de profesionalidad. El objetivo principal es determinar las condiciones de implementación de la formación sujeto a certificación profesional para garantizar su calidad.



1.3.2 Ámbito autonómico

- **Ley 13/2015**, del 9 de julio, de ordenación del sistema de ocupación y del Servicio Público de Ocupación de Cataluña. Los objetivos de esta ley, recogidos al art. 1, son: por un lado, contribuir al crecimiento y a la creación de ocupación, a la movilidad laboral y al progreso social por medio de una estrategia coordinada para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable a los mercados laborales cambiantes. Por otra, contribuir a la empleabilidad de las personas y garantizar el acceso a servicios de orientación, formación e intermediación laboral adaptados a las necesidades de cada territorio.
- **Ley 10/2015**, de 19 de junio, de Formación y Cualificación Profesional, la cual pretende establecer un marco integrado por la formación profesional y los servicios que le son inherentes (información, orientación y acreditación de las competencias profesionales). Abarca tanto el sistema educativo, que facilita la adquisición de competencias profesionales y la obtención de los títulos correspondientes, como la FPE, que facilita la adquisición de competencias profesionales y la obtención de certificados de profesionalidad. Aunque la ley se tenía que desplegar reglamentariamente en el plazo de 9 meses, todavía está pendiente (Por el despliegue de la Ley 10/2015 de Formación y Cualificaciones Profesionales, Fomento de la producción. La revista de Fepime Cataluña, 2018).
- **Resolución TIC/2593/2003**, de 29 de julio, por la cual se hace público el Acuerdo de la Comisión de Gobierno para Asuntos Económicos de 15 de julio de 2003, por el cual se constituye el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña.
- **Resolución de 27 de octubre de 2015**, por la cual se hace público el Texto refundido de los Estatutos del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña.
- **Decreto 182/2010**, de 23 de noviembre, de ordenación de la formación profesional para el empleo en Cataluña y el establecimiento de sus modalidades e iniciativas de formación, así como su régimen de funcionamiento y financiación. Entre sus objetivos principales destaca el favorecimiento de la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras paradas y ocupadas, mejorando su capacitación profesional y su desarrollo personal (art. 2.2).
- **Orden TSF/223/2016**, de 23 de agosto, por la cual se aprueban las bases reguladoras de los programas de formación profesional para el empleo para personas trabajadoras ocupadas, que promueve el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, modificada por **la Orden TSF/136/2018**, de 30 de julio. Establece el conjunto de programas a realizar y sus condiciones.
- **Resolución de 26 de agosto de 2016**, por la cual se abre la convocatoria de 2016 de los programas de formación profesional para el empleo para personas trabajadoras ocupadas, que promueve el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, modificada por **la Resolución de 11 de noviembre de 2016**, por la cual se amplía el importe máximo destinado a la financiación de los programas de formación.

1.4 Evaluación de políticas públicas

Adicionalmente al análisis del contexto socioeconómico y del marco jurídico y normativo alrededor del cual se articulan las formaciones profesionales para la ocupación promovidas desde el Servicio Público de Ocupación, hay que profundizar en la importancia y los objetivos, a nivel general, de las evaluaciones de las políticas públicas, dentro de las cuales se engloba la presente evaluación.



1.4.1 Contexto general

1.4.1.1 Objetivos de las *evaluaciones de políticas públicas*

La evaluación de políticas públicas es una actividad que comprende tres dimensiones (Weiss, Wholey, entre otros). En primer lugar, evaluar consiste en elaborar los conceptos y los métodos que permiten describir, explicar y valorar de forma científica los resultados de la acción gubernamental. Al mismo tiempo, evaluar es apreciar los afectos atribuibles a una intervención gubernamental en un campo específico de la vida social o del entorno social. Finalmente, evaluar implica apreciar sistemáticamente los efectos reales de las políticas públicas según un método científico (La evaluación de políticas públicas en las ciencias sociales: el ser y el tener que ser, Bueno Suárez & Osuna Llaneza, 2012). Con todo, la utilidad de la evaluación radica en su orientación al proceso de toma de decisiones y mejora continua de las políticas y programas públicos.

A grandes rasgos, los objetivos que persigue la evaluación de políticas públicas son los siguientes:

- **Comprensión/ilustración:** ilustrar, aclarar y entender la situación y el funcionamiento del programa o la política. La evaluación produce un cambio y dota de nuevo significado al contexto de la intervención.
- **Mejora:** recibir *feedback* sobre las intervenciones con el objetivo último de mejorar y progresar. Se puede considerar que la evaluación es un proceso de aprendizaje institucional de la propia intervención.
- **Transparencia:** controlar las responsabilidades y rendir cuentas tanto a nivel económico, como político y social (La evaluación de políticas públicas en las ciencias sociales: el ser y el tener que ser, Bueno Suárez & Osuna Llaneza, 2012).

En relación a este último objetivo, la evaluación de políticas públicas es uno de los mecanismos más relevantes de control del poder político por parte de la ciudadanía, puesto que representa un instrumento de transparencia y participación ciudadana, y por lo tanto, de garantía democrática que va más allá de los resultados de la evaluación del programa. De hecho, los gobiernos son más transparentes y responsables gracias al rendimiento de cuentas con la ciudadanía (Evaluación, Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas, 2019).

Al proceso de evaluación de políticas públicas lo acompañan, muy a menudo, una serie de retos que dificultan la precisión y calidad de este ejercicio de valoración y juicio y que, por lo tanto, hay que tener en cuenta para reducir el efecto dentro de lo posible.

Por un lado, los sistemas sociales son altamente complejos y, por lo tanto, establecer una relación lineal causa-efecto entre una política y sus efectos es complicado. De hecho, la dificultad de implementación depende del tipo de política o programa. Así, los programas con un alto nivel de “burocracia a pie de calle”, es decir, aquellos programas de contacto directo con el público general (entre los cuales se encuentran los programas formativos), se consideran más difíciles de medir. Este hecho se debe precisamente a la existencia de discrecionalidad del ciudadano final y, por lo tanto, es más difícil ejecutar los mecanismos de control por parte de los gestores (Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración, Subirats, 1989).

Por otro lado, en muchas ocasiones las políticas no tienen objetivos cuantitativos establecidos y, en consecuencia, su evaluación es altamente compleja. A este hecho se añade la multiplicidad de actores implicados en los programas públicos, que pueden hacer variar su implementación según los intereses y objetivos que cada uno de ellos persiga. Finalmente, se acostumbra a presuponer la gestión racional y eficiente de los recursos por parte de las Administraciones Públicas en la

implementación de las políticas públicas, si bien este hecho no tiene que ser siempre así y puede dificultar que los programas se ejecuten satisfactoriamente (La evaluación de políticas públicas en las ciencias sociales: el ser y el tener que ser, Bueno Suárez & Osuna Llana, 2012).

1.4.1.2 Ámbitos y tipología de evaluaciones

Existen múltiples tipos de evaluación, clasificadas en función de diferentes criterios como, por ejemplo, el momento en el cual se realizan, el objetivo que persiguen o los métodos que utilizan. En esta línea, y siguiendo una clasificación temporal, se pueden distinguir: **(a)** la evaluación anterior a la política pública en cuestión (evaluación *ex ante*); **(b)** la evaluación durante la ejecución de la política (evaluación intermedia) y **(c)** la evaluación una vez finalizada la política (evaluación *ex puesto*). Esta última suele ser la evaluación más utilizada, aunque es la evaluación *ex-ante* la que disfruta de mayor capacidad de mejora y transformación de la política en cuestión.

Por otro lado, también es relevante considerar el criterio en el cual se basa la evaluación, siendo los más relevantes:

- **Evaluación de la eficiencia:** hace referencia a la relación existente entre los recursos o inputs empleados en la realización de una actividad (recursos humanos, materiales o financieros) y los resultados obtenidos (*outputs*). Por lo tanto, tiene como objetivo conocer el grado de optimización de los medios empleados con relación a los objetivos propuestos.
- **Evaluación del impacto:** se encarga de valorar en qué medida se han logrado los objetivos del programa, es decir, analiza los efectos del programa sobre los beneficiarios y también sobre el conjunto de la población, valorando los resultados tanto positivos como negativos y recogiendo las consecuencias de la intervención a largo plazo.
- **Otros criterios de evaluación:** destacan la evaluación de la equidad (si el programa supone una mejora social), la evaluación de la coherencia (grado de adecuación de la estrategia al diagnóstico), la evaluación de la eficacia (valoración de los resultados conseguidos respecto a los inicialmente previstos) o la evaluación de la pertinencia (si los resultados están adecuados al contexto en que se realiza la acción) (La evaluación de políticas públicas en las ciencias sociales: el ser y el tener que ser, Bueno Suárez & Osuna Llana, 2012).

Estos criterios a menudo se complementan para llevar a cabo una evaluación más completa y detallada del programa o política pública, y es esta complementariedad la que busca recoger el Informe, centrado no únicamente en indicadores de eficiencia e impacto sino en una evaluación completa y 360º de la política pública de ocupación.

1.4.2 Evaluación de la acción formativa en Cataluña

1.4.2.1 Ámbito de actuación

A grandes rasgos, la Estrategia Catalana para la ocupación 2012-2020 (ECO) planifica las líneas estratégicas en el ámbito competencial de las políticas activas de ocupación gestionadas por el SOC en colaboración con toda la red ocupacional. En este sentido, la Estrategia tiene como objetivo central mejorar la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas catalanas.

El octavo eje de la ECO se centra en generar conocimiento de las políticas de ocupación a través de su evaluación, bajo los principios de eficacia, eficiencia, productividad e impacto, marco en el que se sitúa la presente evaluación. Esta se centra al analizar la política de formación profesional para el



empleo promovida desde el SOC. Entre los programas a evaluar se encuentran aquellos que tienen como objetivo común garantizar la existencia de una oferta formativa accesible que habilite a las personas trabajadoras para que puedan desarrollar ocupaciones especialmente demandadas en el mercado laboral:

- **Formación de oferta en áreas prioritarias (FOAP)**, orientada prioritariamente a personas desempleadas, y teniendo en consideración a los colectivos de atención prioritaria o en situación de vulnerabilidad social;
- **Programa de formación con compromiso de contratación**, destinado prioritariamente a personas trabajadoras en situación de paro demandantes de ocupación (DENOs en adelante), a pesar de que adicionalmente la empresa que realiza la contratación puede proponer la participación de personas en activo en la propia empresa que se hayan incorporado durante los últimos 3 meses o bien requieran la formación específica impartida por necesidad de adaptación al puesto de trabajo;
- **Forma e inserta**, destinado a un colectivo similar al programa anterior (formación con compromiso de contratación), es decir tanto a personas demandantes de ocupación no ocupadas (DENOs) cómo, adicionalmente, a trabajadores/as en activo que se hayan incorporado en los últimos 3 meses a la empresa o bien que requieran la formación específica;
- **Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFOs)**, destinados preferentemente a DENOs inscritos al SOC;
- **Acuerdo marco de contratación del servicio de formación para la ocupación de la industria de la hostelería y del turismo**, centrado preferentemente en DENOs inscritos al SOC;
- **Certificados de profesionalidad no financiados por el servicio público de ocupación** (en adelante, CPs no financiados), destinados a personas trabajadoras en activo. Estas acostumbran a ser derivadas al programa por parte de las empresas o entidades y centros inscritos al Registro de centros y entidades de formación del SOC; y
- **Consortio para la Formación Continua de Cataluña** (Consortio), dedicado preferentemente a personas ocupadas.

Una vez descritos de forma breve los colectivos prioritarios de cada uno de los programas, hay que destacar que el presente Informe se centra únicamente a la evaluación de los programas de formación sectorial y transversal del Consorcio.

1.4.2.2 Objetivos de la evaluación

El objetivo último de la evaluación es mejorar la oferta formativa para contribuir de forma activa a la empleabilidad y a la inserción laboral. Para conseguir este objetivo global es necesario: (1) identificar y recoger los principales resultados de cada programa, mediante la evaluación del proceso de diseño e implementación, de la eficiencia, de la eficacia y del impacto; (2) realizar un análisis comparativo de los resultados específicos de las evaluaciones de cada programa para la extracción de conclusiones, de acuerdo con cada uno de los diferentes ámbitos de evaluación (diseño, implementación, resultados de eficacia, resultados de eficiencia e impacto), y (3) describir las conclusiones, enfatizando el detalle de recomendaciones y propuestas de mejora que permitan definir las futuras actuaciones formativas para la ocupación.

En este sentido, se ha dividido la evaluación en cuatro áreas (diseño, implementación, resultados e impacto) que permiten obtener una visión completa de todos los elementos vinculados a las acciones



formativas, desde la planificación estratégica hasta su impacto sobre los beneficiarios de estas acciones y la sociedad en general.



2. Enfoque metodológico

La evaluación de la Política de Formación Profesional para el Empleo llevada a cabo, cuenta con un Informe final global que recoge el análisis de siete evaluaciones individuales de cada uno de los programas o entidades que forman parte de la Política. Así pues, y como se ha mencionado anteriormente, el presente Informe se focaliza a la evaluación de los programas de formación sectorial y transversal del Consorcio.

Como se trata de una evaluación integral, se han incorporado las siguientes perspectivas de análisis:

- **Perspectiva ilustrativa:** se focaliza en la realización de una diagnosis del programa para conocer en profundidad su funcionamiento, aportando conocimiento sobre su diseño, implementación, resultados e impacto.
- **Perspectiva analítica:** se centra en entender el “por qué” y lo “cómo” de los diferentes elementos del programa, analizando cada uno de ellos a nivel individual.
- **Perspectiva de mejora:** la evaluación no se limita únicamente al plan analítico sino que va más allá, emitiendo juicios de valor sobre el programa en forma de conclusiones, propuestas de mejora y recomendaciones.
- **Perspectiva transformadora:** el Informe pretende incitar a los actores implicados en el análisis crítica proactiva que culmine en la realización de cambios que busquen la mejora continua.
- **Perspectiva de valor añadido:** la evaluación busca la creación de utilidad/valor adicional en cada una de las diferentes etapas del análisis.

La metodología de evaluación empleada consta de tres fases principales: el diseño de la evaluación, el análisis de los datos y la elaboración del Informe, con último foco en la propuesta de mejoras.

La evaluación gira en torno a una matriz de evaluación de creación propia. Constituye el núcleo del estudio y la herramienta que guía la evaluación en su conjunto. Esta matriz, además, detalla los criterios según los cuales se analizan los programas. En cada uno de sus bloques se plantean una serie de preguntas que traen asociadas una serie de indicadores que permiten, en última instancia, responder a las preguntas de una manera estructurada y coherente a lo largo de toda la evaluación.

Adicionalmente, para la elaboración del presente Informe y para analizar la información y datos obtenidos, se han utilizado diferentes técnicas de investigación. Estas técnicas combinan y aprovechan la complementariedad de los métodos cuantitativos (centradas en datos objetivos y numéricos) con los métodos cualitativos (que pretenden explicar el “por qué” y lo “cómo” de un acontecimiento concreto). Cada indicador incluido en la matriz de evaluación trae asociado, por lo tanto, una técnica de investigación concreta, ya sea cualitativa y/o cuantitativa.

Las técnicas empleadas para la evaluación del programa del Consorcio han sido: (a) entrevistas exploratorias; (b) *focus group*; (c) estudio de casos personalizados; (d) análisis de datos, y (e) encuestas dirigidas a participantes.

2.1 Matriz de evaluación

En primer lugar y para asegurar la máxima calidad de la evaluación, se ha definido la matriz que constituye la herramienta clave que guía el proceso de evaluación del programa, a través de la



definición y organización secuencial de sus elementos principales. Además, estructura y garantiza la sistematización y seguimiento del contenido de la evaluación.

El análisis y la valoración de cada uno de los programas se han realizado a través de la matriz y siguiendo los siguientes criterios de evaluación: diseño (pertenencia y coherencia), implementación, resultados (eficiencia y eficacia) e impacto.

2.1.1 Diseño

Mediante la evaluación del diseño se analizan los procesos que se han seguido para la definición y planificación de la estrategia de los programas formativos, así como sus objetivos y acciones concretas. En este sentido, es primordial analizar si, durante el diseño, se ha seguido un proceso sólido y estructurado enfocado a la maximización de la eficacia, la eficiencia y el impacto de cada acción y programa formativo.

2.1.1.1 Pertenencia

Los indicadores de este apartado se focalizan en analizar la adecuación del programa al contexto social y a las necesidades del momento. Se basan a conocer la existencia de evaluaciones de programas anteriores y en la identificación de las necesidades del mercado, del territorio y de los/de las potenciales participantes del programa.

2.1.1.2 Coherencia

En este apartado se considera la idoneidad de la estructura interna del programa y su complementariedad con otros programas. Se centra en evaluar: la adecuación de la estrategia y objetivos del programa a las necesidades detectadas; la planificación del programa para conseguir los objetivos estipulados; la complementación del programa con otros similares; los criterios de distribución del presupuesto del programa en relación con las necesidades formativas, y los riesgos y acciones de mitigación.

2.1.2 Implementación

La evaluación de la implementación se centra en analizar la puesta en funcionamiento del programa diseñado, es decir, la fase de despliegue de la estrategia, comprobando concretamente si esta ha sido alineada con los objetivos marcados. Se evalúa: el grado de conocimiento del programa por parte de sus colectivos implicados; la comunicación interna al personal; la comunicación externa dirigida al colectivo diana; la organización de la oferta formativa según sector económico por parte de las entidades de formación; la adecuación de las personas formadoras a las necesidades formativas del programa; la existencia de un criterio común de selección para garantizar la homogeneidad del nivel de los cursos; la garantía de adquisición de conocimientos de los/de las participantes; la calidad de las instalaciones; la realización de las actividades planificadas, y la consecución de la mejora continua del programa.



2.1.3 Resultados

2.1.3.1 Eficacia

La evaluación de la eficacia de los programas de Formación Profesional para el Empleo tiene que poder dar respuesta a los siguientes ejes:

- a) Evaluación de la adecuación de los perfiles de participantes que asisten en cada uno de los programas evaluados.
- b) Evaluación de la adecuación de la oferta formativa a las necesidades del mercado.
- c) Evaluación de la propuesta formativa en cuanto a la tipología, calidad del personal formador, equilibrio entre formación certificada y no certificada, y el modelo de evaluación empleado.

La evaluación de la eficacia para cada uno de los programas de FPE se lleva a cabo por sectores ocupacionales y por dimensión territorial. De este modo, se adapta a la realidad de cada programa y a los objetivos específicos que se persigan.

Para la evaluación de la eficacia de las políticas activas de FPE se proponen los siguientes indicadores:

- **Utilidad:** evaluación del grado de alineamiento de las competencias adquiridas y los objetivos previstos por el programa.
- **Satisfacción:** evaluación del grado de satisfacción de los diferentes agentes de interés beneficiarios directos e indirectas del programa.
- **Coherencia:** evaluación de la consistencia entre el diseño e implementación del programa y su despliegue.
- **Sostenibilidad:** evaluación de la sostenibilidad desde la perspectiva del alineamiento del programa con las necesidades del mercado, y des de la perspectiva de la correcta implementación de este.

Los indicadores dan respuesta a las preguntas relativas a : si se han conseguido los objetivos previamente determinados en forma de resultados cuantificables; el grado de compromiso de los/de las participantes; la contribución del programa a la mejora las competencias de los/de las participantes; el grado de satisfacción de los agentes implicados; la adecuación de los cursos a la demanda real existente; si las personas participantes responden a unos criterios objetivos establecidos; si la formación cubre las necesidades de las personas participantes y, la adecuación de la duración del curso.

2.1.3.1 Eficiencia

El hecho que un determinado programa esté logrando resultados, no implica necesariamente que sea eficiente desde un punto de vista económico, puesto que se pueden dar diferentes casuísticas, como por ejemplo:

- Con el mismo número de recursos, se pueden financiar otros programas que logren mejores resultados.
- Utilizando menos recursos, se pueden implementar programas alternativos que ofrezcan los mismos o mejores resultados.



Por este motivo, la evaluación de la eficiencia del programa pretende realizar un análisis de los costes y de los beneficios, tanto directos como indirectos, asociados en los programas de formación. A nivel general, se busca conocer el coste de llevar a cabo el programa y cómo es el reparto de costes de su gestión.

El objetivo principal del análisis es compatibilizar y estudiar económicamente cada uno de los programas para identificar: a) si los resultados que estos aportan son coherentes con relación al coste, b) si los recursos utilizados se están invirtiendo de manera óptima y eficiente y, adicionalmente, c) detectar posibles alternativas de formación más eficientes y/o con mayor impacto económico y social.

El estudio se puede realizar previamente al despliegue del programa o al finalizarse, para analizar de forma prospectiva los costes y beneficios y compararlos posteriormente con la realidad del programa.

Para la evaluación de la eficiencia de los programas de formación, se proponen indicadores segmentados en función de su naturaleza. En concreto, se han dividido en: (a) costes directos e indirectos y (b) beneficios directos e indirectos. Adicionalmente, a partir de estos indicadores, se podría calcular la rentabilidad económica del programa.

2.1.4 Impacto

La evaluación del impacto mide la efectividad de los programas de FPE respecto a la mejora del grado de empleabilidad y de inserción laboral. En este sentido, se plantea un enfoque integral con una doble vertiente:

- La medida del **impacto** de los programas de FPE en términos de empleabilidad y de inserción laboral (si se han conseguido o no los objetivos de resultados propuestos);
- La valoración del grado de causalidad existente entre los **resultados** del programa de FPE en cuestión (qué parte de los resultados u objetivos cumplidos derivan directamente del programa de FPE).

Para poder evaluar el impacto desde esta perspectiva holística, se plantea un enfoque que combina metodologías de análisis cuantitativas y cualitativas. Se proponen 23 indicadores segmentados en función de su naturaleza. En concreto, se han dividido en indicadores relacionados con el empleabilidad e indicadores asociados a la inserción laboral:

- **Empleabilidad:** mejora del posicionamiento de los/de las participantes en el mercado y de su probabilidad de encontrar trabajo.
- **Inserción laboral:** incorporación de los/de las participantes en el mercado laboral.

Estos responden al impacto del programa en términos de si se da una mejora de la empleabilidad e inserción laboral de los/de las participantes, y qué factores externos afectan a estos resultados. En particular, se pone especial énfasis en si se han obtenido contratos laborales de calidad, en la incidencia en el territorio, en la mejora de la situación personal, en la evolución de la demanda de servicios formativos del SOC y, en el impacto económico de los programas en el sistema público.

2.2 Herramientas y técnicas para la evaluación

La evaluación de una política pública implica el planteamiento de un marco metodológico exhaustivo, que permita el análisis tanto de aquellos elementos comunes en todos los programas como de



aquellos específicos para cada uno de ellos. En este sentido, se propone un planteamiento basado en dos premisas:

- La complementariedad de las técnicas cuantitativas y cualitativas, permitiendo un análisis integral de los programas.
- La adaptación de las técnicas a cada tipo de evaluación y a sus colectivos destinatarios, que permite llevar a cabo una evaluación personalizada y óptima de cada programa.

La naturaleza múltiple y heterogénea de los diferentes programas de FPE garantiza una oferta formativa que pretende ser completa y cubrir el desarrollo de varias ocupaciones especializadas. Esta heterogeneidad implica que las técnicas de análisis utilizados tengan que adaptarse a las particularidades de cada programa.

2.2.1 Métodos cuantitativos

Los métodos cuantitativos que se utilizan son: (a) el análisis los datos disponibles y (b) la realización de encuestas.

- **Análisis de los datos disponibles**

El objetivo principal es estudiar las principales dimensiones y variables cuantitativas disponibles asociadas en los programas de formación. Este objetivo se lleva a cabo mediante varios instrumentos metodológicos: identificando las bases de datos disponibles relacionados con el ámbito de evaluación, para realizar posteriormente la extracción de datos, sistematizando las principales variables de estas bases de datos, consolidando y analizando la información. Finalmente, se analizan los resultados obtenidos para extraer conclusiones.

- **Encuestas**

El propósito es recoger información específica sobre la realidad de los programas de formación. La metodología que se sigue es: primero, la definición del objeto de la encuesta y las conclusiones que se quieren extraer; a continuación, se elaboran las preguntas teniendo en cuenta el aspecto anterior, se segmentan los/las potenciales participantes de la muestra, se identifica el tamaño óptimo y se los /se las selecciona. Finalmente, se consolida y se analiza la información y se estudian los resultados obtenidos para extraer conclusiones.

2.2.2 Métodos cualitativos

Respecto a los métodos cualitativos, se realizan: (a) entrevistas exploratorias; (b) *focus groups* y, (c) estudio de casos personalizados.

- **Entrevistas exploratorias**

Recopilan información detallada y en profundidad sobre las percepciones de los principales actores implicados en los programas de formación. La metodología empleada incluye la elaboración de entrevistas semiestructuradas dirigidas a los profesionales implicados del Consorcio, a los agentes sociales como representantes de las empresas y a los/a las participantes de los programas. Las preguntas se adaptan en el programa evaluado, al actor y a las dimensiones de la evaluación. A partir de estas entrevistas se categorizan los resultados, se interpretan, se analizan y se extraen conclusiones.

- **Focus groups**



Tienen la función de explorar las experiencias y percepciones de los actores clave de los programas mediante una dinámica grupal donde se fomente la discusión de los aspectos relevantes por tipología de evaluación. Para llevarse a cabo, se identifican los/las potenciales participantes a las sesiones, se definen los objetivos a lograr y el planteamiento de la sesión y se elaboran los materiales. Finalmente, se coordinan y conducen las dinámicas grupales alrededor de la evaluación de los programas de formación para después analizar los datos y extraer las conclusiones.

- **Estudio de casos personalizados**

Tienen por objetivo obtener información detallada de primera mano sobre el proceso de formación mediante el seguimiento de casos concretos de participantes y su evolución. El proceso que se ha seguido ha sido: la segmentación de los/de las participantes de los programas, la selección de algunos casos por cada uno de los siete programas. De acuerdo con la segmentación realizada, se realizan entrevistas telefónicas en profundidad para conocer las experiencias, expectativas e iniciativas de mejora detectadas por parte de estos/se participantes por, finalmente, analizar los resultados obtenidos y extraer conclusiones.

2.3 Limitaciones técnicas del análisis realizado

En la actualidad, la evaluación de políticas públicas lleva asociada de forma inherente una serie de limitaciones técnicas en cuanto a la investigación y a la metodología desarrolladas. Así pues, la presente evaluación cuenta con limitaciones tanto de carácter general, como específicas de cada técnica de análisis concreto.

2.3.1 Limitaciones generales

En relación a aquellas limitaciones que afectan a todo el proceso de evaluación, hay que destacar: (a) el posible sesgo de datos inducido por los/por las participantes colaboradores/as en la evaluación; (b) la limitación de los datos, y (c) la heterogeneidad de realidades particulares de cada centro de formación existente, por el que hace referencia, principalmente, a la operatividad de cada cual y en cuanto al perfil de los/de las participantes.

En cuando al posible sesgo de la evaluación inducido por la representatividad de las personas participantes (a), se ha observado que los datos utilizados en la mayoría de metodologías de investigación y análisis cuentan con una característica común; y es que la información procedente de los/de las participantes a través de encuestas, cuestionarios de satisfacción, entrevistas y sesiones participativas muestran en general, un nivel de satisfacción extremadamente elevado con los programas formativos realizados. De este hecho puede desprenderse que aquellos individuos predispuestos a colaborar en la evaluación son aquellos más activos y que valoran de forma más positiva las formaciones. Así, los datos recogidos pueden presentar un sesgo respecto a la satisfacción global del total de participantes. Por eso, las conclusiones tienen que incorporar este sesgo para no exagerar su alcance, y sobre todo cuando se extrapolan los resultados al conjunto de la población.

La limitación de los datos (b) implica que algunas técnicas de evaluación cuentan, por naturaleza, con limitaciones asociadas a su diseño que reducen la cantidad de datos disponibles y, por lo tanto, su representatividad; provocando que estos puedan no ser suficientes para llevar a cabo inferencias conclusivas. En este sentido, las bases de datos que se han consultado resultan, en ciertas ocasiones, incompletas para poder realizar de forma exhaustiva algunos de los análisis que se pretendía incluir en la evaluación. Así pues, teniendo en cuenta que estas limitaciones pueden sesgar algunos resultados obtenidos, se ha completado su información con la encuesta realizada en el



marco de la evaluación. Dado que esta encuesta es de carácter declarativo, los sesgos que derivan de las bases de datos oficiales tienden a reducirse.

Finalmente, la última limitación (c), hace referencia a las particularidades en la operativa de cada uno de los centros de formación. No obstante, esta limitación se considera poco significativa en este caso, puesto que el estudio se realiza a nivel global por el Consorcio, sin entrar en detalle en las especificidades y diferencias de cada uno de los centros de formación. En segundo lugar y en relación con el perfil de las personas participantes, destaca el hecho que la mayoría de los centros se encuentran registrados en el área Metropolitana de Barcelona, y así, puede darse un sesgo territorial que no permita extrapolar los resultados al conjunto del territorio. Por otro lado, la distinción entre individuos extranjeros y no extranjeros se ha realizado en base al número de DNI, considerando extranjeros sólo a aquellos individuos el número de identificación de los cuales empieza con una X o Y. Esto puede ocasionar que el análisis de la nacionalidad no sea extremadamente exhaustivo, obviando por ejemplo el hecho que muchos/as de los/de las participantes que han obtenido la nacionalidad española se han formado en países con metodologías de aprendizaje completamente diferentes.

2.3.2 Limitaciones específicas de las técnicas utilizadas

2.3.2.1 Encuestas y cuestionarios de satisfacción

La principal limitación en relación con las encuestas y cuestionarios es la posible falta de congruencia y las contradicciones existentes entre algunas de las respuestas, hecho que dificulta el análisis y la extracción de conclusiones sólidas y coherentes. Por otro lado, tal como se ha explicado anteriormente y cómo muestran las tendencias generales, las personas que suelen responder a las encuestas son aquellas que han tenido experiencias más extremas, y por lo tanto tienen interés en compartir su opinión. Por este motivo, en algunas partes del análisis se han obviado los extremos. Además, los/las participantes suelen afirmar no responder de forma plenamente sincera a los cuestionarios de satisfacción, puesto que estos se realizan de forma presencial en la propia aula y se entregan al/a la formador/a, hecho que ocasiona que se ponga en entredicho el anonimato de estas. Por este motivo, es posible que los/las participantes eviten ser excesivamente críticos en sus respuestas.

En todo caso, conviene mencionar que la encuesta realizada en el marco de la evaluación y los cuestionarios de satisfacción tienden a englobar a aquellos/se participantes más satisfechos/s, siendo los/las más descontentos/as la excepción (ver el apartado 2.3.1 *Limitaciones generales*).

2.3.2.2 Entrevistas, sesiones de trabajo participativas y casos individualizados

La principal limitación en este ámbito es el escaso volumen de entrevistas, sesiones participativas y casos individualizados realizados, puesto que puede generar un considerable sesgo respecto a la totalidad del universo. Así mismo, las entrevistas exploratorias a menudo no son plenamente extrapolables puesto que, (a) por un lado, sus respuestas pueden verse condicionadas por la falta de anonimato y la presencia de un entrevistador y, (b) por otro lado, porque los individuos dispuestos a responder a estas entrevistas acostumbran a haber tenido experiencias muy satisfactorias con las entidades de formación. La misma problemática existe con las sesiones participativas, porque realizarlas implica desplazarse y destinar parte de su tiempo. Finalmente, los estudios de casos personalizados son un método no aleatorio y por lo tanto, sirven para complementar, pero sus resultados no pueden, en ningún caso, extrapolarse al conjunto de la población estudiada.



3. Consortio para la Formación Continua de Cataluña

El Consortio para la Formación Continua de Cataluña (Consortio), es una entidad de derecho público con personalidad jurídica propia, nacida en 2004, que se encarga de gestionar y ejecutar los programas de formación continua del territorio catalán. Centra su actividad en acciones dirigidas principalmente a personas ocupadas y busca garantizar la formación a lo largo de su vida, adaptarlas a la sociedad del conocimiento y mantener su capacitación profesional en relación con los cambios de los procesos productivos.

Las acciones formativas que se ofrecen responden a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal, dirigidas a personas trabajadoras (ya sean por cuenta ajena o personas trabajadoras del régimen de autónomos y de la economía social). Las transversales, se dirigen a la adquisición de competencias profesionales transversales y, por lo tanto, son aplicables y transferibles además de un sector productivo. Las sectoriales, en cambio, se dirigen a la adquisición de competencias profesionales que responden a las necesidades específicas de los diferentes sectores productivos, es decir, se considera una formación especializada para cada sector. Estas acciones, además, están distribuidas en todo el territorio catalán, con un fuerte predominio de la comarca del barcelonés.

A nivel estructural, el Consortio está integrado por la Generalitat de Cataluña y por las organizaciones sindicales y empresariales representativas de Cataluña, de la manera siguiente:

- La Generalitat de Cataluña, representada por el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias;
- Las organizaciones empresariales con condición de más representativas de Cataluña (Fomento del Trabajo Nacional y Fepime¹⁶ Cataluña, PIMEC-Micro, Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña-), y
- Las organizaciones sindicales más representativas (como por ejemplo Unión General de Trabajadores de Cataluña -UGT- y la Comisión Obrera Nacional de Cataluña -CCOO-).

En este sentido, para garantizar su coordinación, los órganos de la entidad son: el Consejo General, el presidente del Consejo General, el Comité ejecutivo y el director del Consortio (Resolución de 27 de octubre de 2015, Consortio para la Formación Continua de Cataluña, 2015).

Adicionalmente, para contextualizar el programa, conviene destacar que a fecha de 31 de diciembre de 2016, el Consortio contaba con 28 personas trabajadoras (Memoria, Consortio para la Formación Continua de Cataluña, 2016) y, según los datos internos, dispuso de un presupuesto anual de 32 millones de euros. De este presupuesto, el 93,31% se destinó a la ejecución de los programas de formación, mediante el otorgamiento de subvenciones a entidades de formación distribuidas por todo el territorio, que son las encargadas de impartir las formaciones. Por su parte, teniendo en cuenta esta descentralización de la ejecución, el Consortio internamente se encarga, principalmente, de la planificación, gestión, seguimiento y evaluación del programa formativo.

3.1 Objetivos

La oferta formativa introducida, tiene como finalidad ofrecer a las personas trabajadoras una formación que (1) las capacite para el ejercicio calificado de las diferentes profesiones y les permita mejorar su empleabilidad, posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal (2) dé

¹⁶ Durante el año 2016 FEPIME formaba parte del Consortio como organización más representativa, pero en la actualidad ya no es así (ORDRETSF/53/2019, de 15 de marzo)



respuesta a los requisitos de productividad y competitividad de las empresas; (3) facilite las necesidades de adaptación a la sociedad del conocimiento y a los cambios en el sistema productivo (Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto, Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, 2016).

En este sentido, las iniciativas de formación profesional para el empleo tienen que estar dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y calificaciones profesionales, para favorecer la formación a lo largo de toda la vida de la población activa y conjugar las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos. Además, la oferta formativa tiene que atender las necesidades no cubiertas por la formación programada por las empresas y se tiene que desarrollar de manera complementaria a esta.

Teniendo en cuenta todos estos aspectos, puede considerarse que los objetivos específicos de esta tipología de formación tienen un efecto multiplicador, puesto que el programa se dirige principalmente a los trabajadores/se para mejorar su formación a nivel individual, consiguiendo así que aporten un mayor valor a la empresa y, por lo tanto, mejoren la competitividad empresarial y promoción económica del territorio.

Los estatutos, incluidos en la Resolución de 27 de octubre de 2015, presentan los principales objetivos y funciones que desarrolla el Consorcio (Resolución de 27 de octubre de 2015, Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, 2015):

- Gestionar y ejecutar los programas de la formación profesional continua, así como el seguimiento y el control de las acciones formativas que se lleven a cabo en el ámbito de Cataluña.
- Garantizar el ejercicio efectivo de la competencia de la Generalitat de Cataluña en cuanto a la organización y la gestión de la formación profesional continua, con independencia de la forma de financiación o del origen de los fondos.
- Garantizar la participación de los agentes sociales más representativos en el ámbito de Cataluña en el desarrollo del subsistema de formación profesional continua.
- Impulsar y difundir entre personas empresarias y trabajadoras la formación profesional continua al conjunto del territorio catalán.
- Velar porque los criterios orientativos y los prioritarios que se establezcan en la determinación de los colectivos destinatarios y en la fijación de las iniciativas específicas de formación profesional continua a desarrollar a nuestro ámbito respeten el tejido empresarial y laboral existente en Cataluña.
- Ajustar la programación de oferta de formación profesional continua a las necesidades que fije el Plan general de ocupación de Cataluña y a las orientaciones que establezca el Plan general de la formación profesional de Cataluña, y a las prioridades consensuadas por los agentes sociales.
- Garantizar el logro de los objetivos estratégicos de carácter sectorial y de equilibrio territorial que se establezcan, como factores de competitividad y empleabilidad.
- Lograr el máximo protagonismo de personas empresarias y trabajadoras en la definición de las necesidades formativas específicas y de la estrategia de formación hacia su competitividad.



- Gestionar los recursos que se destinen a la formación profesional continua con el objetivo de favorecer la máxima eficacia y aproximación a las necesidades reales del tejido productivo catalán y de empleabilidad de las personas trabajadoras.
- Promover la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en el proceso de detección de las necesidades formativas al seno de la empresa.
- Ejercer de órgano de referencia en temas de formación profesional continua respecto de otros órganos similares de ámbito autonómico, estatal e internacional.

Por lo tanto, la finalidad última del Consorcio, podría considerarse que es la de mejorar la competitividad empresarial para ofrecer el mejor servicio a la ciudadanía de Cataluña.

3.2 Marco normativo específico del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña

El marco normativo del Consorcio está formado por dos tipologías de documentos: órdenes y resoluciones. Las órdenes permiten la aprobación de bases reguladoras para diferentes asuntos como la concesión de subvenciones o programas de formación. Estas son emitidas por el departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias en nombre del Consejero/a de este. Las resoluciones son documentos administrativos para acciones como convocar, modificar o hacer públicas subvenciones u otras actuaciones.

El Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias mediante la Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto, aprobó los programas de formación profesional para el empleo para personas trabajadoras ocupadas. La Resolución de 26 de agosto abre la Convocatoria de 2016. Posteriormente, la Orden acabada de mencionar ha estado modificada por la Orden TSF/136/2018, de 30 de julio. Así pues, el principal cambio que se introduce es la implementación del sistema de módulos a partir de la convocatoria de 2018.

De este modo, desde 2018 la cuantía de la subvención y la justificación económica pasa a determinarse mediante módulos, que dependen de la aplicación de un importe por persona y hora de formación por cada una de las acciones formativas convocadas. Además, también se ha reducido el porcentaje de personas trabajadoras paradas que pueden participar a los cursos organizados por el Consorcio, que pasa del 40 al 30% del total de los/de las participantes programados/as. Finalmente, se amplía de 25 a 30 el número máximo de personas que pueden participar en un grupo de una acción formativa presencial, y se considera teleformación aquella modalidad donde la parte presencial sea igual o inferior al 20% (Orden TSF/136/2018, de 30 de julio).

Su programación se rige por los principios de publicidad, objetividad y libre concurrencia, y de acuerdo con la base 22.1 del anexo 1 de la Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto, la competencia para aprobar la resolución de convocatoria es de la persona titular de la Presidencia del Comité Ejecutivo del Consorcio.

Mediante las bases reguladoras, el Consorcio gestiona las convocatorias de formación, es decir, ofrece subvenciones a entidades para que estas ejecuten las acciones formativas. Las entidades que pueden solicitar la ejecución de estas acciones son aquellas que están acreditadas o inscritas en el Registro de Centros y Entidades de formación del SOC. Adicionalmente, tienen que cumplir los requisitos de entidad beneficiaria para poder acceder y acreditarlos pertinentemente para realizar la solicitud y se tienen que regir por unos principios éticos y reglas de conducta, asumiendo una serie de obligaciones. Si se da el caso que incumplen estas normas, existe un régimen sancionador.



4. Evaluación del Programa

4.1 Convocatoria de análisis

El objeto principal de estudio de la presente evaluación son los programas formativos de la convocatoria del año 2016, puesto que es la más actual de la cual se dispone información ya cerrada y validada. Sin embargo, tal y como se ha presentado anteriormente (ver el apartado 1. *Introducción*) el estudio cualitativo se amplía hasta la actualidad para asegurar que los resultados, las conclusiones y las recomendaciones se adaptan a la realidad actual y son útiles para el futuro.

Hay que exponer en este punto que la oferta formativa del Consorcio incluye acciones que responden a necesidades de carácter tanto sectorial como transversal, así como específicas para las personas trabajadoras del régimen de autónomos y de la economía social. Adicionalmente, también se convoca una amplia oferta de módulos de certificados de profesionalidad y, por primera vez, una línea de acciones formativas para la adquisición de competencias clave que permitan el acceso a las personas a los certificados de profesionalidad.

El periodo de ejecución de las acciones formativas se extiende desde la fecha de publicación de la resolución de otorgamiento, 5 de diciembre de 2016, hasta el 5 de diciembre de 2017, fecha final que determina la Resolución de 26 de agosto de 2016 en su artículo 10.1. Las actuaciones de seguimiento de estos programas iniciaron el mes de febrero de 2016 (Informe cierre seguimiento planos de formación 2016, Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, 2016).

4.2 Agentes implicados

Para garantizar una completa evaluación, y antes de iniciar la propia evaluación del Programa y de cada uno de los criterios propuestos, no sólo se tiene que contar con la visión e información de la cual disponga el Consorcio, sino que hay que disponer de una visión global involucrando a varios actores implicados en el programa formativo.

- **Consorcio para la Formación Continua de Cataluña (Consorcio):** es el agente impulsor del programa y se encarga de diseñar, planificar y gestionar los programas de formación continua en Cataluña, mediante la ordenación de las convocatorias. Así mismo, es responsable de la valoración, el control y el seguimiento, tanto presencial (*in situ*) cómo *ex-puesto*, de la ejecución de las acciones formativas.

Para la planificación y seguimiento estratégico de estas tareas, el Consorcio trabaja juntamente con los principales Agentes Sociales (sindicatos y patronales).

- **Participantes del programa (ocupados/des y parados/des):** son las personas receptoras de la intervención de la política pública y, por lo tanto, beneficiarias de la formación. Solicitan la participación en las acciones formativas y son seleccionadas según la demanda existente y su cumplimiento de los requisitos. Una vez realizan la acción formativa, se espera que les mejore su empleabilidad y cualificación, hecho que puede traducirse, en consecuencia, en una promoción económica del territorio.
- **Formadores/as:** son las personas que desarrollan la función de impartir las acciones formativas y evaluar a los/a las participantes. Se considera como el actor que lleva a cabo la función más directa, de mayor duración y con mayor impacto del proceso de formación.



Estos actores, adicionalmente a su formación en un área concreta y/o experiencia laboral en el sector relacionado con el curso en cuestión, tienen que contar con la adecuada competencia de formación. En este sentido, aparte de la propia impartición del curso y la evaluación de cada participante, pueden colaborar en la fase de selección de los/de las alumnos/as y estar implicados/des también en la preparación y realización de las pruebas de nivel y entrevistas personales. Así mismo, en la fase de preparación, se encargan de elaborar el material y contenido del curso, a partir de los objetivos marcados, las temáticas y las competencias establecidas. Finalmente, en ocasiones son responsables del contacto con las empresas para facilitar a los/a las participantes la realización de las prácticas profesionales en aquellos cursos que así lo requieran.

Finalmente, conviene enfatizar que el hecho que la organización y planificación de las acciones formativas dependa, en cierto modo, de las subvenciones públicas para realizar los cursos, supone una cierta inestabilidad laboral para los/las formadores/as, puesto que no pueden prever ni planificar su futuro profesional a un año vista y están expuestos a posibles retrasos o cancelaciones de cursos.

- **Entidades de formación:** son las encargadas de ejecutar las formaciones profesionales para la ocupación. Existen diferentes tipos según su constitución, propósito y actividad (entidades privadas, entidades sin ánimo de lucro y entidades locales).

4.3 Metodología utilizada

Una vez expuesta la situación de contexto económico y social, y contextualizado brevemente el Consorcio, a continuación se expone la propia evaluación detallando, en primer lugar, las técnicas y métodos utilizados.

Para conseguir los objetivos marcados, se han dinamizado las diversas técnicas y métodos cuantitativos y cualitativos expuestos anteriormente y particularizados en la realidad del programa del Consorcio.

En primer lugar, se han analizado los datos y documentación disponibles: se han estudiado las bases de datos internas del Consorcio, para la identificación de los/de las participantes del programa, así como sus principales características y particularidades (ej.: género, edad, territorio de residencia, nivel de estudios y otros), y de las acciones formativas realizadas en cada uno de los centros. Adicionalmente, se han examinado también los cuestionarios de satisfacción que completan los/las alumnos/as al finalizar los cursos formativos impartidos por parte de los centros.

Para complementar la información disponible en estas bases de datos, se ha elaborado una encuesta exhaustiva que se ha enviado a prácticamente la totalidad de personas que participaron en los cursos formativos de 2016. Se han obtenido un total de 3.664 respuestas, por lo cual se cubre aproximadamente un 6,14% de la población total, hecho que ofrece suficiente robustez al análisis.

Para recoger información cualitativa del desarrollo de los programas, se han llevado a cabo sesiones participativas (*focus groups*) y entrevistas personalizadas, eligiendo a los integrantes de estas técnicas con el objetivo de cubrir la diferente realidad territorial de Cataluña. Así pues, se han dinamizado 4 *focus groups* principales: uno con 7 participantes de las acciones formativas, uno con 12 personas formadoras, uno con 3 agentes sociales y uno con 7 miembros del Consorcio. Estos grupos se han constituido principalmente con personas provenientes del área Metropolitana de Barcelona, debido a la facilidad de movilización de estas a una sesión de trabajo presencial. No obstante, para complementar la visión territorial, se han estudiado trece casos personalizados de



participantes (5 de Barcelona, 4 de Girona, 3 de Lleida y 1 de Tarragona) y 7 casos personalizados de formadores/as (4 de Lleida, 2 de Barcelona y 1 de Tarragona).

4.4 Grandes cifras

Antes de entrar en detalle a la propia evaluación, es importante remarcar que el hecho que las acciones formativas se ejecuten por parte de un amplio número de entidades distribuidas por todo el territorio catalán, puede ocasionar un elevado grado de heterogeneidad, tanto a nivel operativo como del perfil de las propias personas participantes en cada uno de estos centros. Por este motivo, los/las alumnos/as consideran que sus experiencias son diversas en función de la entidad en la que curse la acción formativa. No obstante, las principales directrices se establecen desde el propio Consorcio y, por lo tanto, la presente evaluación se realizará a nivel general, dejando de lado estas divergencias y estudiando así los aspectos globales para extraer inferencias en nivel general.

4.4.1 Principales datos del programa

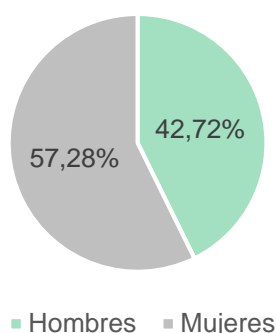
En el año 2016 la dotación presupuestaria para el programa formativo del Consorcio, según los datos internos del Consorcio, ascendió a 32 millones de euros otorgados, de la cual fueron beneficiarias 59.679 personas, pudiendo realizar, cada una de ellas, más de una acción formativa durante la misma convocatoria (en concreto, a nivel global, se contabilizan más de 90.000 acciones formativas).

La gran variedad de cursos ofrecidos provoca una elevada heterogeneidad entre los perfiles de las personas participantes, a pesar de que se detectan algunas tendencias comunes que se profundizan a continuación:

4.4.1.1 Análisis de los/de las participantes según el género

En relación al género de los/de las participantes, se observa una tendencia al predominio de la presencia femenina, representando las mujeres un 57,28% (34.182 en números absolutos), frente a un 42,72% de hombres (25.497 en números absolutos) (*Figura 10: Participantes según género*).

Figura 9: Participantes según género (%)



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

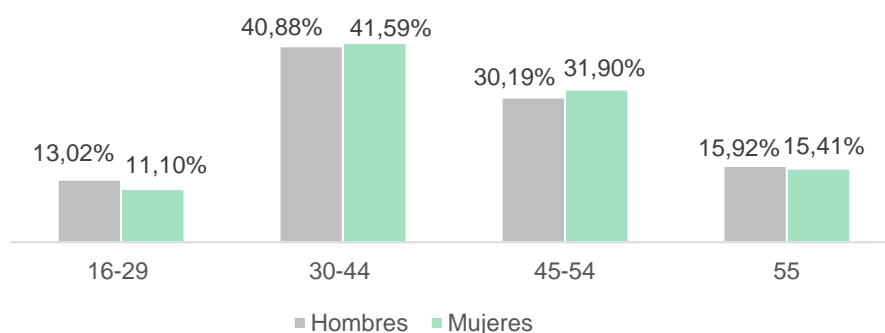
A pesar de que la disparidad entre ambos géneros no es significativa, las ligeras diferencias podrían explicarse por el tipo de acciones formativas que se ofrecen des del Consorcio. Según la explotación realizada de la base de datos interna, los cursos donde hay un mayor número de participantes son

aquellos relativos a conocimientos en torno al ámbito de *Community Manager*, redes sociales; marketing; habilidades de liderazgo, directivas o interpersonales (tales como *coaching*, *mindfulness* o comunicación), y contabilidad. En este sentido, son precisamente los cursos de *Community Manager*, *mindfulness* o habilidades de liderazgo, todos ellos considerados de carácter transversales, los que presentan una mayor participación del género femenino, llegando incluso a doblar la representatividad de los hombres (en número de participantes).

Para profundizar en este análisis y contrastar la información, se ha comprobado, de acuerdo con varios estudios externos, que esta tipología de cursos tiende a realizarse proporcionalmente para más mujeres que hombres. Así pues, (1) en primer lugar, algunos estudios enfatizan la mayor representación de las mujeres en cargos vinculados a las redes sociales y su gestión (Estudio Anual de las Redes Sociales, IAB E., 2018). Así mismo, (2) un informe publicado por el *The Independent UK* y llevado a cabo por investigadores de la *Universidad de Brown* (*Mindfulness*, Brown University, 2017) sugiere que las mujeres son las que más se aprovechan de la práctica del *mindfulness*. Por el que hace referencia a la contabilidad, datos provenientes del Consejo Nacional de Educación, así como de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (*Education at a Glance*, OECD, 2018) muestran que en las carreras relacionadas con la contabilidad, predominan las mujeres. Finalmente, (3) en relación a la participación de las mujeres en formaciones relacionadas con el liderazgo, hay que recalcar que, si bien es cierto que la aprobación de la Ley Orgánica por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se aprobó en el año 2007, todavía existen diferencias importantes en las capas elevadas de las empresas, hecho que podría traer a las propias mujeres a querer formarse más para lograr las mismas oportunidades.

Por otro lado, centrandolo en la evaluación en la distribución del género analizada según las franjas de edad de los/de las participantes, se observa como la proporción hombre-mujer es similar en todos los grupos de edad, siendo el colectivo de entre 45 y 54 años donde hay, relativamente, una proporción mayor de mujeres. Por el contrario, los individuos más jóvenes (16-29 años) son los que muestran una mayor representatividad masculina.

Figura 10: Distribución de los/de las participantes según el género por franjas de edad



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

En conclusión, los datos expuestos indican una distribución de género ligeramente favorable hacia el sector femenino, hecho que podría explicarse principalmente por dos motivos, mutuamente relacionados: (1) por un lado, como ya se ha comentado, el elevado número de cursos asociados a temáticas que atraen en mayor medida al género femenino, y (2) por otro lado, la planificación formativa de los centros con un considerable enfoque de género, teniendo en cuenta que las mujeres



son un colectivo prioritario (este análisis se retomará en los apartados correspondientes de diseño - 4.5.1 Diseño - e impacto - 4.5.4 Impacto - de este presente documento).

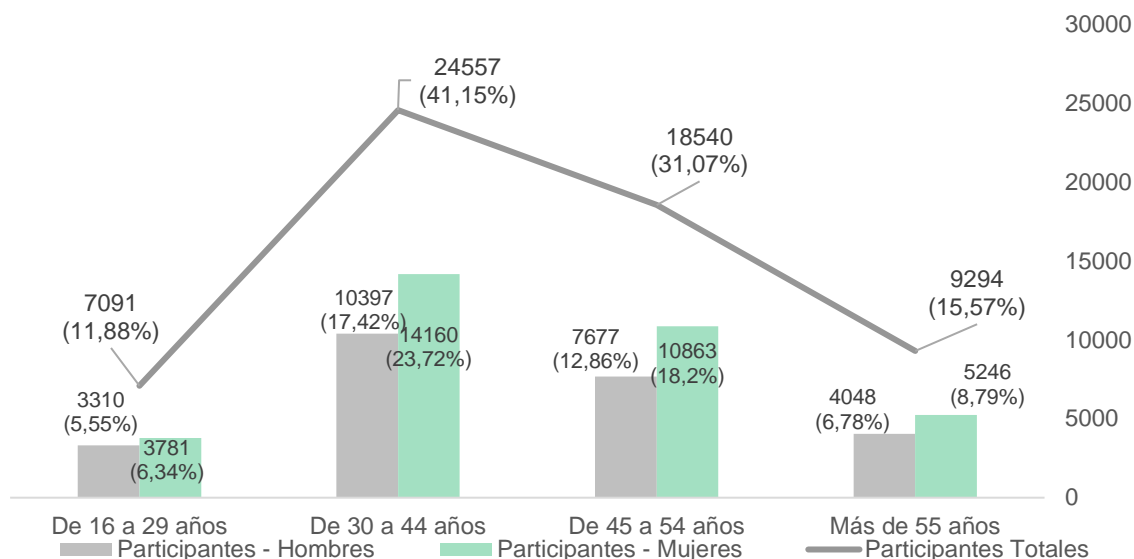
Así, podría considerarse que el programa recoge las características necesarias para poder generar un impacto en la mejora de la empleabilidad y de la inserción de este colectivo, participando así, de alguna manera, en la reducción de la brecha de género y de ocupación existente entre mujeres y hombres. No obstante, los datos de inserción presentados más adelante demuestran que esta hipótesis, en realidad, no se materializa (ver el apartado 4.5.4 Impacto).

4.4.1.2 Análisis de los/de las participantes según las franjas de edad

Centrando el análisis en las franjas de edad, destaca que el colectivo con un número más elevado de participantes es el comprendido entre los 30 y 44 años, englobando casi la mitad de la totalidad de alumnos/as (41,15%). Según fuentes oficiales (Eurostat e Idescat), es precisamente en este colectivo donde se observan las tasas de ocupación más elevadas (aproximadamente de un 73% en el año 2016). Por lo tanto, y teniendo en cuenta que el Consorcio se focaliza en la formación para la población trabajadora, esta representatividad es razonable.

Así mismo, los grupos comprendidos entre los 16 y 29 años, y los mayores de 55 años, son los menos representados en el programa (un 11,88% y 15,57% respectivamente). Este aspecto es percibido como coherente y alineado con los objetivos del Consorcio, puesto que ofrece cursos de formación continua dirigidos principalmente a las personas ocupadas y, por lo tanto, teniendo en cuenta que tanto las personas jóvenes como las mayores de 55 años presentan las tasas de paro más elevadas (de un 34% y 24% respectivamente en 2016), se considera que no tendrían que ser la prioridad del programa.

Figura 11: Distribución de los/de las participantes por edad y por género



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

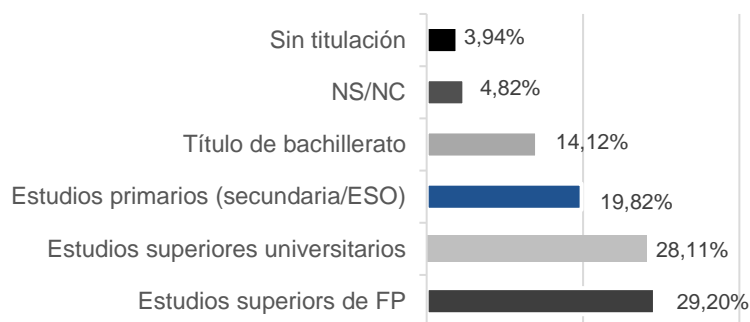
4.4.1.3 Análisis de los/de las participantes según el nivel educativo



Por el que hace a la distribución de los/de las participantes según su nivel educativo, es relevante mencionar previamente que el análisis se ha realizado a partir de los cuestionarios de satisfacción, puesto que la base de datos interna del Consorcio no dispone de esta información. Así pues, se trata de una información declarativa y no contrastada.

En efecto, en el caso del Consorcio, predomina una población con estudios superiores, ya sean de carácter universitario (28,11%) o de formación profesional reglada (29,20%), siendo las personas sin titulación las que se encuentran menos representadas (3,94%).

Figura 12: Nivel educativo de los/de las participantes



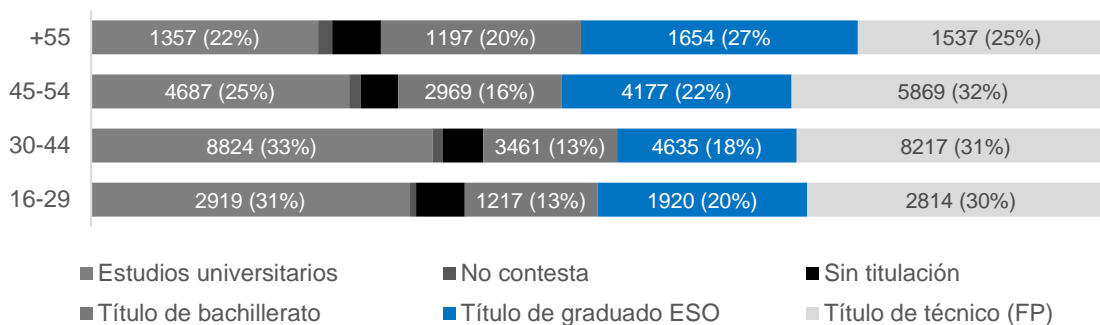
Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de los cuestionarios de satisfacción.

Por otro lado, la siguiente tabla (Figura 14: Nivel educativo de los/de las participantes según edad) muestra que los colectivos menos representados (jóvenes de entre 16 y 29 años y mayores de 55) son los que, en términos relativos, engloban a una proporción más elevada de personas no tituladas. En referencia a los/a las jóvenes, esta menor representatividad de personas con titulación previa podría explicarse: (1) por la posible existencia de un elevado número de personas que, en esta edad, se encuentran cursando formaciones superiores o regladas, o bien (2) por el hecho que las personas que ya disponen de estudios y titulaciones, en esta edad serían posiblemente recientemente graduadas, de forma que podrían ser colectivos que priorizan entrar al mundo laboral y no continuar con su formación. En el caso de las personas mayores de 55 años, los datos se explicarían por la menor representatividad, a nivel global en el territorio, de personas de este colectivo que dispongan de una titulación.

Por el contrario, el grupo mayoritario (individuos entre 30 y 44) es el que dispone de un mayor número de personas con títulos universitarios (un 33,4%). En este caso, los resultados podrían explicarse por el hecho que, en muchos casos, la formación podría concebirse por parte de este colectivo de participantes como una forma de reciclarse o reinventarse, para mejorar así su empleabilidad o bien ampliar las opciones de encontrar una ocupación.



Figura 13: Nivel educativo de los/de las participantes según edad



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de los cuestionarios de satisfacción.

Así pues, la predisposición de las personas con estudios superiores a participar en las acciones formativas del Consorcio podría explicarse, (1) en primer lugar, por el hecho que los cursos que engloban un número más elevado de alumnos son los relativos al aprendizaje de competencias transversales relacionadas con “habilidades interpersonales o directivas”, las cuales se destinan, en muchas ocasiones, a personas con formación superior previa o bien a aquellas que tienen la voluntad de ocupar cargos superiores en las empresas. (2) En segundo lugar, es posible que en determinados cursos sea necesario un conocimiento previo para participar. (3) Finalmente, se podría considerar que son las personas que ya han realizado estudios anteriormente, y por lo tanto que ya han mostrado un previo interés y recorrido en relación con su propia formación y adquisición de nuevos conocimientos, aquellas que podrían mostrar un mayor interés al formarse para aumentar o profundizar en sus conocimientos previos, así como refrescarlos.

4.4.1.4 Análisis de los/de las participantes según la condición de discapacidad.

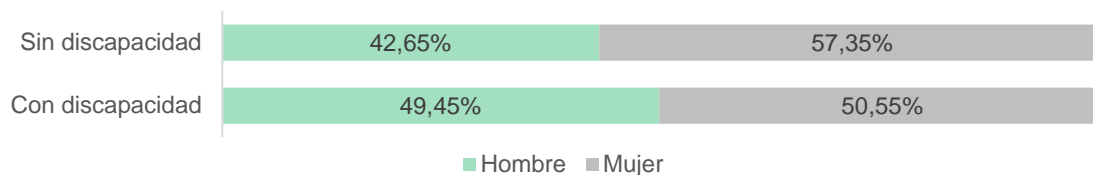
En relación a la presencia del colectivo de personas con discapacidad, y según la base de datos interna del Consorcio, se observa que únicamente un 1,06% del total de participantes ha declarado tener alguna discapacidad (equivalente a 633 personas), siendo este porcentaje notablemente inferior al de los datos oficiales de personas con reconocimiento legal de discapacitado (4,2%), según los datos del Idescat de 2017 (Personas con reconocimiento legal de discapacitado, por tipo de discapacitado, Instituto de Estadística de Cataluña, 2017).

A pesar de la baja representación de este colectivo, destaca el equilibrio de participación entre hombres y mujeres, a diferencia de los datos de participación genéricas, en las que, como se ha detectado, destaca la amplia presencia femenina.

En este sentido, cabe destacar el hecho que, del mismo modo que en el caso del nivel de estudios, los datos relacionados con la condición de discapacidad también son declarativas, puesto que actualmente no se recogen. Por este motivo, se desconoce también la tipología y el grado de discapacidad de cada uno/a de los/de las participantes.



Figura 14: Género de los participantes según la condición de discapacidad.

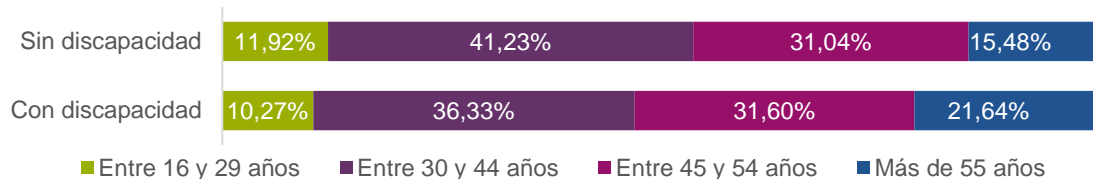


Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

Al dividir los/las participantes con discapacidad según la edad, no se observan diferencias significativas entre los porcentajes de participación de las personas con discapacidad frente a aquellas sin discapacidad para cada franja de edad.

No obstante, las divergencias más destacadas se encuentran en el grupo mayoritario de entre 30 y 44 años (casi 5 puntos porcentuales de diferencia, mostrándose el colectivo con discapacidad notablemente infrarrepresentado) y en el colectivo mayor de 55 años (6 puntos porcentuales de diferencia, observándose el colectivo con discapacidad representante de forma más notable). En este segundo caso, la mayor representatividad podría explicarse: o por la mayor proporción de personas con discapacidad entre las personas de edad más avanzada (Personas reconocidas legalmente con discapacidad, Instituto de Estadística de Cataluña, 2017) o bien por el incremento en la predisposición de estos a declararla.

Figura 15: Edad de los/de las participantes según la condición de discapacitado.



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

4.4.1.5 Análisis de los/de las participantes según situación laboral de partida

Cómo se ha reiterado a lo largo del documento, la oferta formativa del Consorcio se dirige principalmente a personas trabajadoras, aunque cómo se menciona en el capítulo 7.3 de la Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto (OrdenTSF/223/2016, de 23 de agosto, Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, 2016), la participación de las personas desocupadas podía ser de hasta un 40% del total de personas que participan al programa. No obstante, actualmente, según la Orden TSF/136/2018, de 30 de julio, la participación de las personas trabajadoras paradas no puede superar el 30% del total.

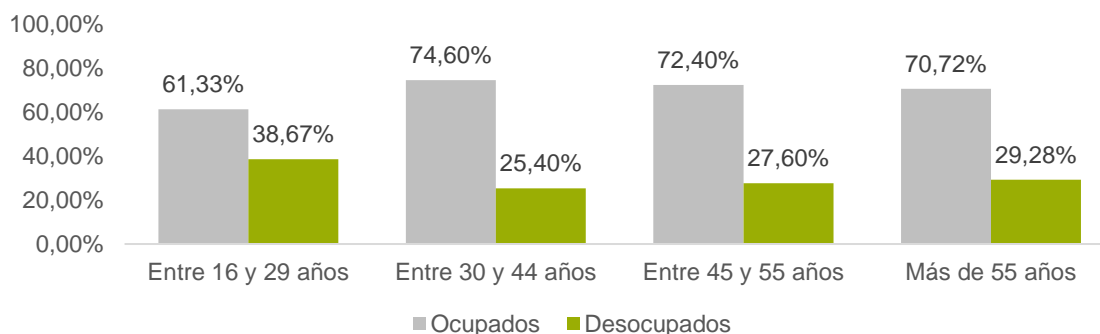
En este sentido, según la base de datos interna del Consorcio, se observa que la gran mayoría de participantes del 2016 son personas ocupadas, puesto que estas representan el 71,71% sobre el total de participantes (42.793 en valores absolutos), siendo la representación de los trabajadores/as desocupados/as de un 28,29% (16.886 en valores absolutos). Este hecho concuerda, por lo tanto, con los requisitos legales preestablecidos. Al ampliar los datos anteriores se observa que, dentro del 71,71% de participantes ocupados/das, sólo el 11% corresponde a trabajadores/as por cuenta propia.



Al dividir la población por las variables transversales de género y edad, no se observan diferencias significativas por parte de la primera, puesto que sigue la misma tendencia observada a nivel global, pero la segunda merece más atención. En este sentido, es precisamente el colectivo joven (individuos de entre 16 y 29 años) y los mayores de 55 los que muestran tasas de paro superior; hecho coherente con la tendencia del mercado, siendo ambos grupos de carácter vulnerable y una de las principales preocupaciones de la UE y de sus EEMM. En concreto, la tasa de paro del colectivo joven era de un 34% en el año 2016 (Tasa de paro por grupos de edad y género, Instituto de Estadística de Cataluña, 2018) y la de los mayores de 55 años de 16,76% (Tasas de ocupación por diferentes grupos de edad, sexo y comunidad autónoma, Instituto Nacional de Estadística, 2018). Estos datos guardan un ligero alineamiento con las observadas dentro del colectivo de participantes del Consorcio, donde las personas desocupadas jóvenes representan el 38,67% y las mayores de 55 el 29,28%.

Así pues, se observa que el colectivo de personas jóvenes, así como el de mayores de 55 años, son los colectivos menos representados. Además, son precisamente estas personas las que presentan niveles de estudios inferiores, así como tasas de desocupación más elevadas.

Figura 16: Situación laboral de los/de las participantes por rangos de edades

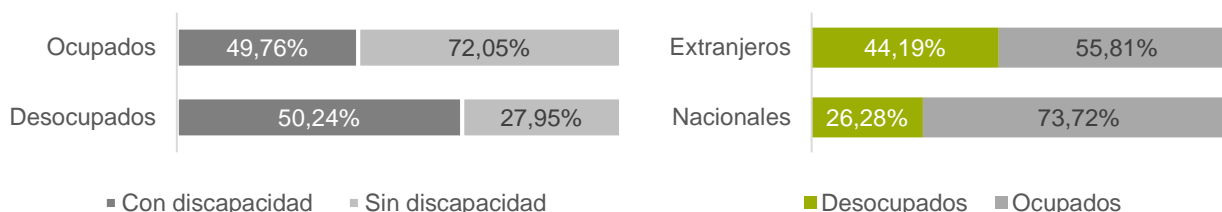


Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

Finalmente, al dividir la población por los grupos más infrarrepresentados, es decir por personas con discapacidad y personas extranjeras, se observa para ambos colectivos unas tasas de paro mucho por encima de la media. Así, el número de personas desocupadas por los primeros ascendía al 50,24% y, por los segundos, a un 44,19%. En este sentido, fuentes oficiales demuestran que en el año 2016 la tasa de paro de las personas con discapacidad era del 28,6%, siendo por lo tanto la de los/de las participantes más de 20 puntos porcentuales por encima. Por su parte, la de las personas extranjeras era de un 29,72%, siendo por lo tanto la de los/de las participantes más de 15 puntos porcentuales por encima (Tasas de paro por nacionalidad, género y comunidad autónoma / Ocupación de las personas con discapacidad, Instituto Nacional de Estadística, 2016).



Figura 17: Situación laboral de los/de las participantes según la condición de discapacidad (izquierda) y según nacionalidad (derecha)

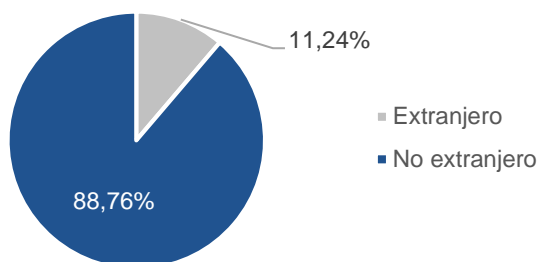


Fuente: Gráficos de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

4.4.1.6 Análisis de los/de las participantes según su nacionalidad

En términos de nacionalidad, la población extranjera representa el 11,24% del total de participantes. Esta cifra es similar a los datos oficiales relativos al número de personas extranjeras incluidas como población activa dentro de la sociedad catalana, que asciende al 14,5% (Población activa según nacionalidad, Instituto de Estadística de Cataluña, 2016), de forma que puede considerarse que este colectivo se encuentra proporcionalmente representado.

Figura 18: Nacionalidad de los/las participantes



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

En relación al género de los/de las participantes extranjeros/se, se sigue la tendencia feminizada de las acciones formativas, a pesar de que se aprecia una mayor equidad de género, representando los hombres un 47,81% del total de personas extranjeras, frente a un 52,08% de las mujeres).

En cuanto al análisis del nivel de estudios del colectivo extranjero, los resultados obtenidos en la encuesta son similares a las medias del total de la población, puesto que predominan los estudios superiores, englobando las personas con estudios universitarios con un 37% del total de participantes extranjeros/as, y aquellas con estudios de FP, con un 24%. Así mismo, la proporción de personas no tituladas se reduce al 1,5%, cifra muy inferior que en el colectivo de personas no extranjeras.

4.4.1.6 Análisis de los/de las participantes según el tamaño de la empresa de procedencia

Según los datos internos del Consorcio, únicamente el 20,31% de los/de las participantes proviene de una empresa de más de 250 trabajadores/as. Si esta información se completa con la obtenida en los cuestionarios de satisfacción, se observa que un 49,93% de los/de las participantes proviene de



empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores/as; siendo la mayoría de estos/as participantes, un 56,93%, los/las que provienen de microempresas (entre 1 y 9 trabajadores/as).

Estos datos son coherentes con la distribución de la ocupación empresarial por tipología de empresa al mercado. Así, el 27% de las personas trabajadoras se engloban en empresas de más de 250 trabajadores/as, el 49,2% en empresas de entre 0 y 49 trabajadores/as, y un 17% en medianas empresas de entre 50 y 249 trabajadores/as (Informe sobre la PYME 2015, Gobierno de España, 2016).

En conclusión, conviene destacar que la formación del Consorcio se concibe como una forma de atender las necesidades no cubiertas por la formación programada de las empresas y, por lo tanto, como complementaria de esta (ver el apartado 3. *Consortio para la Formación Continua de Cataluña* y 4.5.1 *Diseño*). Teniendo en cuenta que las empresas pequeñas (de menos de 50 trabajadores/se) suelen ser las que disponen de menos recursos financieros, logísticos y de gestión administrativa para organizar cursos de formación, programar y formar sus trabajadores/se, parece coherente que los/las participantes provengan mayoritariamente de estos tipos de organizaciones.

4.4.2 Especialidades y tipología de acciones

4.4.2.1 Tipología de acciones

Cómo se ha mencionado anteriormente, la oferta formativa del Consorcio incluye acciones tanto de carácter transversal como sectorial. Así, en la convocatoria de 2016 la participación mayoritaria se produjo dentro de las acciones formativas de carácter sectorial, que englobaron al 58,99% de los/de las participantes (o 38.577 en valores absolutos). A nivel general, tal como se ha observado en las sesiones participativas y en las llamadas telefónicas, los/las participantes opinan que aquellas acciones formativas más especializadas a un determinado sector o actividad económica les aportan un mayor valor, ya sea a nivel de cualificación, mejora de la empleabilidad o inserción.

En dividirse la población por género se observa que, si bien es cierto que las mujeres son el colectivo mayoritario en ambas tipologías, su participación es mayor en las acciones transversales. Así, mientras que las mujeres representan el 53,98% de los/de las participantes en las acciones formativas sectoriales, este porcentaje se incrementa a un 61,11% en las transversales. En este sentido, de las 601 acciones formativas disponibles, existen 217 en las que la representatividad masculina es mayor; y, precisamente, las diferencias más abruptas se encuentran en cursos relacionados con (a) el sector químico, y (b) la actividad logística, conducción o de seguridad, todos ellos clasificados dentro de la rama sectorial y con una notable orientación industrial.

Si se desglosa la población por rangos de edad, se observa que las acciones formativas de tipología sectorial (como por ejemplo los cursos relacionados con la manipulación de alimentos, la logística o los primeros auxilios) tienen una mayor representación del colectivo joven (engloban a un 56,01% de estos). Por contra, las acciones transversales (como por ejemplo aquellas relacionadas con las habilidades interpersonales y directivas, y de gestión económica y contable) encuentran su mayor incidencia dentro del colectivo comprendido por las edades de entre 45 y 54 años.

Finalmente, conviene mencionar que no se aprecian diferencias significativas según el grado de discapacidad declarada o la nacionalidad en relación a la participación a cada una de las tipologías de cursos.

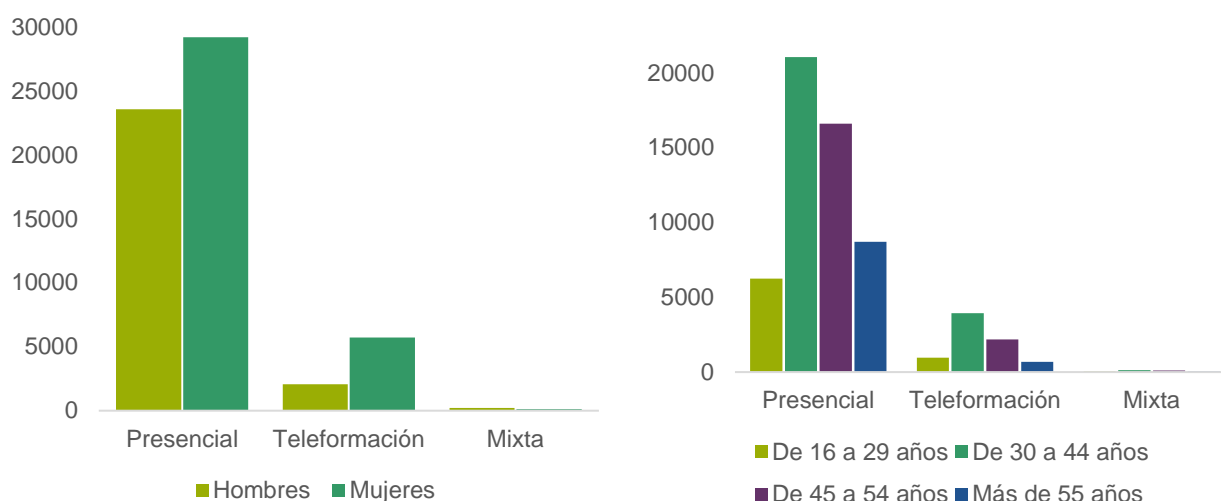


4.4.2.2 Modalidades

La oferta formativa del Consorcio se realiza a través de tres modalidades que son, por volumen de participantes, las siguientes: (a) presencial (86,66%); (b) teleformación (12,81%), y (c) mixta (0,54%). Cada una de estas modalidades dispone de sus propias regulaciones, condicionantes y requisitos a nivel de recursos e infraestructura.

Al dividir la población por edad y género, se ponen de relevo ligeras diferencias. En primer lugar, hay una representación relativa de hombres superior en las acciones formativas presenciales; así, mientras el 91,2% de los hombres se matriculan a cursos presenciales, esta cifra se reduce al 83,3% para las mujeres. En segundo lugar, y en relación con los rangos de edad, destaca un porcentaje reducido de las personas mayores de 55 años que realizan teleformación (un 7,31% verso a una media de 12,81%). Esta cifra podría deberse de al hecho que, al ser un colectivo más habituado a la educación presencial, son reticentes a optar por la teleformación. Por el resto de los rangos de edad, no existen divergencias relevantes.

Figura 19: Clasificación de la modalidad según género (izquierda) y según edad (derecha)



Fuente: Gráficos de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

Adicionalmente, en relación al origen de los/de las participantes, destaca el hecho que los/las extranjeros/as hacen más uso de la formación presencial, estando este valor por encima de la media global (90,53% verso a una media de 86,66%). Uno de los posibles motivos que podría explicar este hecho es que, en la modalidad presencial, las personas extranjeras tienen la oportunidad de crear o ampliar sus redes de conocidos, contribuyendo así a su integración.

4.5 Evaluación de los criterios: diseño, implementación, resultados e impacto

A continuación, se exponen los resultados del análisis de los diferentes criterios, siguiendo la estructura contemplada en la matriz de evaluación. En la propia exposición de resultados se destacan las conclusiones que de ellos se desprenden, que sirven de base para el apartado de conclusiones y recomendaciones.



4.5.1 Diseño

Para analizar la fase de diseño de las políticas de formación se tienen que valorar principalmente dos aspectos diferenciados: por un lado, la adecuación de la intervención pública a su contexto (pertinencia) y, por el otro, la idoneidad de la estructura interna de la intervención y complementariedad con otras intervenciones (coherencia).

4.5.1.1 Pertinencia

En primer lugar, con el fin de evaluar la adecuación del programa del Consorcio a su contexto, hay que analizar cuál es la calidad en la formulación de los objetivos del programa y si estos responden a las necesidades de su entorno socioeconómico y territorial. Finalmente, es importante examinar si los objetivos se redactan de una forma clara y concisa; es decir, valorar si se especifican los resultados que se pretenden conseguir y la planificación que se deriva.

Así pues, a continuación se estudian los siguientes dos ejes: (a) análisis de las necesidades del mercado para la definición de los objetivos y la elaboración de la oferta formativa, y (b) determinación, exposición y detalle de los resultados esperados del programa.

A) Análisis de las necesidades del mercado para la definición de los objetivos y la elaboración de la oferta formativa

Adecuar la oferta formativa a las necesidades reales del mercado de trabajo y del territorio representa un reto complejo para el Consorcio, así como por el resto de las entidades complementarias de todo el territorio Europeo. Este hecho se debe al cambio constante que sufren las profesiones en la actualidad, derivado de la evolución tecnológica y de los cambios en los hábitos y costumbres de la ciudadanía. Por este motivo, es imprescindible que durante el diseño de la oferta formativa los responsables asociados a esta tarea sean proactivos, prospectivos y propositivos, para avanzar a estas necesidades.

En este sentido, se ha analizado como, a la hora de diseñar la oferta formativa: (a) se estudian las experiencias de años anteriores; (b) se evalúan las necesidades del mercado y del territorio, y (c) se estudian las necesidades de los/de las participantes. El objetivo principal de este enfoque es poder evaluar la sincronización del programa con el mundo actual y sus dinámicas; su vinculación con el sector productivo del territorio, y la idoneidad de la oferta para dar respuesta a las necesidades de sus potenciales beneficiarios.

A.1) Estudio de las experiencias de años anteriores

En primer lugar, se han analizado las evaluaciones del programa realizadas en años anteriores. En este sentido, puede afirmarse que desde el Consorcio se realiza un seguimiento de los planes de formación ejecutados, mediante el tratamiento y el análisis de la explotación de los datos de ejecución, tanto en las actuaciones de seguimiento como en las de evaluación. De este modo, se consigue obtener información sobre la adecuación de los planes de formación y diseñar medidas para la mejora o transformación de la oferta formativa en las sucesivas convocatorias.

Así pues, existen dos palancas principales para el estudio: (a) el análisis del seguimiento de las acciones formativas del programa y (b) la evaluación de las solicitudes realizadas por parte de los centros de formación en los años anteriores.

En este sentido, primeramente (1) conviene destacar que el sistema de seguimiento y evaluación no es un control estático, sino que es un sistema dinámico que se está retroalimentando continuamente con nuevos datos sobre el desarrollo de los cursos y el grado de satisfacción de los/de las alumnos/as. Este hecho permite, por un lado, hacer actuaciones inmediatas para mejorar el desarrollo de acciones formativas concretas y, por la otra, diseñar propuestas de mejora a nivel general, por planes sectoriales o por acciones transversales.

Así mismo, (2) la planificación de las acciones formativas se realiza observando las solicitudes que cada una de ellas ha tenido en los años anteriores, para decidir así si se incluyen en el catálogo de la convocatoria. Aquellas acciones que tienen menores solicitudes, o incluso quedan desiertas, se analizan en profundidad para valorar si son suficientemente atractivas y de elevada utilidad y, en caso de no serlo, se eliminan del catálogo. Por este motivo, se plantea la idea de establecer algún mecanismo que permita garantizar que aquellas formaciones consideradas mejor valoradas y más interesantes, tanto por el territorio como según las tendencias actuales, se mantienen a lo largo de los años.

Así pues, el seguimiento realizado de los planes de formación ya ejecutados y el estudio de las acciones formativas realizadas con anterioridad, son considerados como una primera fuente de información para la actualización del catálogo formativo en cada Convocatoria.

A.2) Estudio de las necesidades del mercado laboral y del territorio

Para complementar la actualización del catálogo, y con el objetivo de estudiar las tendencias y conocer las necesidades del mercado y del territorio, desde el Consorcio no se realizan estudios de mercado entendidos estrictamente como tal, sino que la detección de la demanda se hace, desde el año 2017, principalmente a través de los Grupos de Actualización Permanente del Catálogo (en adelante, GAP).

Estos, constituyen una iniciativa innovadora y de gran valor, que vela por la actualización permanente del catálogo a través de la participación de agentes y entidades expertas (sindicatos, patronales, gremios, federaciones, asociaciones, colegios profesionales, etc.). Estos GAP se encargan de (1) realizar, recibir, categorizar y analizar las propuestas de nuevas temáticas o acciones formativas a incorporar en el catálogo, así como modificaciones o bajas de las ya existentes; (2) definir los objetivos y contenidos, y (3) llegar a acuerdos para incorporarlas. Los grupos se han creado siguiendo los 17 ámbitos en los que está organizado el catálogo de especialidades (13 de sectoriales y 4 de transversales) y su principal objetivo es la adecuación de la oferta a las necesidades reales del mercado.

Adicionalmente, a día de hoy se ha incorporado también la visión de los/de las formadores/as en estas sesiones de trabajo (GAP), para tener un abanico más completo de opiniones y asegurar que la gran mayoría de personas implicadas en las acciones formativas pueden colaborar de manera participativa en la creación del catálogo. La experiencia profesional de las personas formadoras en su sector de actividad, así como el conocimiento obtenido a partir de la impartición de los cursos, los convierte en figuras de consulta clave y referentes por los responsables del diseño de la oferta.

No obstante, el principal aspecto de mejora detectado en relación a esta iniciativa es la estructuración de una metodología y la dotación de herramientas que permitan al Consorcio explotar y escalar su capacidad de acercar la oferta formativa a la realidad del mercado.

Por otro lado, de forma adicional a los GAP, se evalúan análisis de organizaciones públicas y privadas, para conocer la demanda y las necesidades del mercado. Aun así, en la evaluación de los



estudios de mercado y del territorio realizados, destaca la falta de importancia e implicación asociada al rol del Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, el cual realiza análisis que se estudian únicamente de forma cualitativa y sin mucha profundidad. Adicionalmente, se estudian los sectores de referencia del territorio catalán, haciendo especial énfasis al estudio de las tasas de ocupación de cada uno de ellos, puesto que esta información se utiliza para realizar la distribución del presupuesto del programa en cada convocatoria (ver el apartado 4.5.3 Resultados - 4.5.3.2 Eficiencia).

Así mismo, conviene destacar que, de acuerdo con la información recogida fruto del estudio de las necesidades, desde el Consorcio se realiza una priorización de las áreas de formaciones y de las respectivas acciones formativas. Por lo tanto, y para cumplir con los objetivos establecidos, se da un mayor peso en aquellos programas con carácter global, que se anticipen a los nuevos modelos de negocio y productivos y que permitan la obtención de un certificado oficial reconocido a nivel estatal.

De lo contrario, aunque como se ha observado anteriormente, se recogen las necesidades de las empresas mediante las organizaciones que las representan, hay que destacar el hecho que tradicionalmente no se han realizado acciones de consulta directas y proactivas a las empresas según el territorio, a pesar de que este hecho tendría que considerarse como el elemento clave en el momento de diseñar la programación. Por este motivo, es difícil profundizar en las inquietudes, demandas y necesidades reales e innovadoras del tejido productivo del territorio.

Según la información mencionada, puede concluirse que las acciones formativas se diseñan según la demanda, pero falta conocer en mayor profundidad el punto de vista de las empresas y la formación de demanda que estas ofrecen a sus trabajadores/as. Así mismo, se observa una cierta falta de diferenciación de criterios, especialidades, tendencias y demandas según las especificidades de cada región del territorio catalán. Este hecho se debe a la elevada dependencia existente entre la composición del catálogo final y la ubicación de los centros y sus especialidades homologadas. Así pues, los aspectos recientemente mencionados, junto con otros factores concretos, puede ocasionar que en determinadas ocasiones el catálogo formativo se considere no adecuado.

A.3) Estudio de las necesidades de los/de las participantes

Las demandas y necesidades de los/de las participantes de las acciones formativas del Consorcio se recogen principalmente a través de los cuestionarios de satisfacción que realizan al finalizar el curso. Estos datos se recogen de forma manual, hecho que dificulta su explotación. Por otro lado, se ha puesto a disposición de los ciudadanos un buzón para que estos puedan hacer llegar propuestas y sugerencias de acciones formativas de forma directa a los técnicos del Consorcio.

Adicionalmente, conviene mencionar que desde el Consorcio, de acuerdo con los objetivos definidos y las necesidades de la población detectadas, se definen una serie de colectivos prioritarios de especial protección, para garantizar el acceso a la formación de las personas trabajadoras con mayor dificultad de inserción o de mantenimiento del puesto de trabajo (ver detalle de los colectivos prioritarios en el capítulo 8 del Anexo 1 de la Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto). Así pues, una vez definidos los colectivos principales a los cuales se destina la formación, hay que evaluar si desde la propia organización se estudian en profundidad sus demandas, requerimientos y especificidades a la vez de diseñar la oferta formativa.

A modo de conclusión, las necesidades de la ciudadanía se recogen principalmente a través de los/de las participantes que han cursado acciones formativas el año estrictamente anterior al catálogo en definición. No obstante, puede considerarse que existe una cierta falta de visión y de conocimiento profundo de las demandas de los/de las participantes, en cuanto a su vertiente analítica basada en



datos cuantificables. Así mismo, sería positivo considerar la recogida de las opiniones y valoraciones de los/de las potenciales participantes que forman parte de la población diana.

B) Determinación, exposición y detalle de los resultados esperados del programa

Una vez recogidas las necesidades del territorio, se inicia la fase de definición de los objetivos del nuevo periodo. A grandes rasgos, el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral tiene como finalidad impulsar y extender entre las empresas y las personas trabajadoras una formación que responda a las necesidades del mercado laboral y esté orientada a la mejora de la empleabilidad de las personas trabajadoras y la competitividad empresarial. En este sentido, las acciones formativas tienen que estar dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y calificaciones profesionales (cumpliendo así también con los objetivos fijados por el Plan Anual de Política de Ocupación), para favorecer a la formación a lo largo de toda la vida de la población activa y conjugar las necesidades de las personas, las empresas, los territorios y los sectores productivos (Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto, Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, 2016).

Hay que detallar en este punto que este propósito genérico establecido, se traduce directamente en objetivos operativos de ejecución de la formación: (1) por un lado, se determina un número máximo de participantes ocupados/das (60%) y de parados/das (40%), y por la otra (2) se define un porcentaje concreto de cursos mediante los cuales puede obtenerse un Certificado de Profesionalidad.

No obstante, a pesar de haberse definido una serie de colectivos prioritarios para la formación, no se detallan los objetivos específicos asociados a estos. Por ejemplo, y cómo se detallará más adelante (ver el apartado 4.5.3 Resultados - 4.5.3.1 Eficacia - Logro de objetivos), dado que la oferta del Consorcio se centra en las necesidades formativas no cubiertas por las empresas, y teniendo en cuenta que los recursos disponibles por parte de las organizaciones más pequeñas (menos de 50 trabajadores/as) y de las personas trabajadoras autónomas suelen ser más limitados, las acciones del Consorcio velan para intentar complementar estas carencias. Así, se entiende que la cobertura de las personas trabajadoras por cuenta propia y de aquellas que provienen de empresas pequeñas tendría que ser la más significativa, a pesar de no haber definido tampoco los objetivos concretos de representatividad de estos colectivos.

En definitiva, se identifica una carencia de determinación de objetivos asociados a indicadores o métricas de nivel estratégico, los cuales, posteriormente, tendrían que poder ser monitorizados a fin de evaluar la eficacia y el impacto del programa. Entre estos, se podría considerar la inclusión de variables y propósitos específicos relacionados con las variables interseccionales, como por ejemplo el género, la condición de discapacitado u otras características transversales. El hecho que no existiesen objetivos preestablecidos y cuantificables de esta tipología, afecta a la presente evaluación, puesto que no se dispone de valores de referencia con los cuales comparar los resultados y, además, dificulta el conocimiento de la eficacia del programa. Así mismo, supone una limitación para la rendición de cuentas de este.

4.5.1.2 Coherencia

Con el objetivo de evaluar la coherencia del programa de formación llevado a cabo por el Consorcio, hay que dividir el análisis entre (a) la coherencia interna y (b) la coherencia externa. La coherencia interna hace referencia a la lógica del programa. En cambio, la coherencia externa se entiende como

la lógica de la intervención y complementariedad con otras intervenciones que se estén ejecutando de forma simultánea y sobre el mismo territorio.

4.5.1.2.1 Coherencia interna

Para evaluar la lógica de la estructura interna del programa se han analizado diferentes perspectivas, como son la correspondencia en la transformación de las necesidades identificadas en objetivos y la estructura propia interna del programa.

A) Correspondencia de los objetivos con las necesidades detectadas

Tal como se ha mencionado anteriormente, las conclusiones o necesidades detectadas a través de las sesiones de trabajo de los GAP, influyen en la definición o modificación de las acciones formativas de la convocatoria. Por otro lado, destaca el hecho que las acciones formativas incluidas en cada convocatoria suelen ser muy flexibles, variando enormemente entre cada una de las convocatorias y dándose de alta y de baja nuevos cursos cada año de acuerdo con las solicitudes realizadas de cada acción y las propuestas que surgen en los GAP.

En esta línea, conviene mencionar que las entidades de formación, primeramente, solicitan un determinado número y tipología de acciones a realizar. Posteriormente, la oferta formativa definida por el Consorcio se reformula según el importe que se los haya otorgado. Por este motivo, la correspondencia real se configura en función de las resoluciones definitivas.

Así mismo, conviene destacar que el Consorcio vela, entre otros objetivos, para facilitar la obtención de títulos y certificados a las personas trabajadoras ocupadas, existiendo así una considerable presencia de formaciones certificadas. En este sentido, los criterios utilizados para establecer el número de formaciones certificadas por los programas, fueron los solicitados en el Plan Anual de Política de Ocupación (PAPI): en el año 2016, aproximadamente el 40% de la formación era acreditable (tanto mediante Certificados de Profesionalidad como través de acciones acreditables (como por ejemplo los monitores de tiempos de ocio, los idiomas o las TIC.).

Por este motivo, surge la idea de reflexionar alrededor de esta tipología de cursos, impulsando la ejecución de un mayor número de formaciones acreditadas, en detrimento de los Certificados de Profesionalidad, puesto que las personas que se encuentran ocupadas: (1) suelen tener más dificultades para poder dedicar el elevado número de horas que se solicita para obtenerlos, y (2) presentan más problemas para poder realizar las prácticas profesionales (a pesar de hay que tener en cuenta que estas únicamente hay que realizarlas en caso de que el curso sea de un ámbito diferente al cual el/la participante se encuentre realizando la actividad profesional). En esta línea, teniendo en cuenta que este último año, el PAPI no contempla la obligatoriedad de un número específico de cursos que permitan la obtención de Certificados de Profesionalidad, esta tipología de cursos se han visto reducidos.

B) Estructura de las actividades para la consecución de los objetivos

Las actividades que hay que realizar para lograr los objetivos fijados por el Consorcio se concretan en un plan en el cual se detallan las fases y actividades a seguir, así como el periodo de tiempo para completarlas.

Por otro lado, con relación al equipo de trabajo conviene destacar que durante el año 2016 el Consorcio contaba con un equipo humano de 28 trabajadores/as; considerando que, en este

recuento, des del año 2012 y hasta finales de 2016, se incluye el personal destinado a la Unidad de Apoyo a la Integración de la Formación Profesional (unidad de carácter temporal). A través del trabajo y el esfuerzo de este equipo se gestiona la totalidad del Consorcio, teniendo cada una de las personas tareas concretas vinculadas a su rol, y asegurando así que todas las tareas planificadas disponen de un responsable asociado. Este hecho, permite aumentar la eficiencia a la vez de realizar las tareas encomendadas. Un buen ejemplo es el hecho que los técnicos que llevan a cabo la valoración y la resolución del otorgamiento de subvenciones evaluando las solicitudes de las entidades, son los mismos que posteriormente realizan el seguimiento y la verificación de la ejecución, por tanto ya disponen del conocimiento, hecho que los facilita la tarea.

En último lugar, para finalizar el análisis de este subapartado, se estudia la evaluación de los riesgos, previa a la ejecución, realizada en la fase de diseño como tarea que ayuda a la toma de decisiones, así como a anticipar la afectación e impacto de las potenciales casuísticas en la consecución de los objetivos marcados.

Teniendo en cuenta, y siendo conscientes, de la relevancia de esta tarea, des del Consorcio se realiza una evaluación de los riesgos, principalmente los más operativos, analizando las convocatorias anteriores y estudiando el seguimiento de las acciones formativas ejecutadas (en relación con, por ejemplo, las entidades con más incidencias por razones diversas). Una vez detectados los principales riesgos potenciales, se definen acciones de mitigación para dar respuesta a posibles elementos inesperados (por ejemplo, actuaciones de seguimiento virtual, cuando se produce una desviación de los recursos).

4.5.1.2.2 Coherencia externa

En relación con la coherencia externa, se observa que el programa de formación impulsado por el Consorcio dispone de un limitado grado de complementariedad con otras políticas públicas, tanto activas como pasivas, si nos centramos en el colectivo objetivo prioritario de personas ocupadas. No obstante, teniendo de referencia el aproximadamente 30% de participantes que se encuentran en situación de desocupación, las políticas de prestación de paro, la renta garantizada, las bonificaciones del transporte público y el resto de programas de Formación profesional para el Empleo se complementan con el presente programa de análisis.

Por el contrario, si el análisis se centra en el colectivo de personas ocupadas, la principal política pública que complementarí a este, es la Formación programada por las empresas. Por este motivo, el catálogo incluye acciones formativas que respondan a las necesidades tanto de carácter sectorial, como transversal, así como las específicas de las personas trabajadoras del régimen de autónomos y de la economía social.

Adicionalmente, se podría considerar como complementario a la formación continua la oferta privada de Formaciones Profesionales, Grados universitarios y Másteres que se ponen a disposición de la totalidad de la población.

4.5.2 Implementación

Una vez diseñada y planificada la programación, es necesario implementar la estrategia definida. A continuación se analizan con detalle diferentes aspectos, entre los cuales destacan: (a) la oferta formativa; (b) la selección de los/de las participantes; (c) la metodología de aprendizaje de los/de las participantes; (d) los recursos materiales e instalaciones; (e) la notoriedad y difusión del programa, y (f) la metodología de mejora continua relativa a la oferta formativa.



A) Oferta formativa

Como se ha descrito en el capítulo anterior, la formación promovida por el Consorcio se concibe como complementaria a la formación programada por las empresas, y pretende cubrir aquellas necesidades formativas no atendidas por el sector empresarial, ofreciendo acciones tanto transversales como sectoriales. Este seguido de acciones son las que conforman el programa de formación, en el cual se distinguen 25 familias profesionales.

Así mismo, dentro del catálogo formativo se distinguen, a nivel general, dos tipologías de acciones: (a) aquellas que traen asociada la obtención de un Certificado de Profesionalidad, y (b) las dirigidas a los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, las necesidades de adaptación a los cambios en el sistema productivo y las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras, cubriendo aspectos de gran diversidad y aplicables a todos los sectores productivos. En este sentido, los datos muestran que el mayor número de participantes se concentra en la formación de acciones formativas no acreditables (representando aproximadamente un 60%), mientras que la suma de las formaciones que traen asociada la obtención de Certificados de profesionalidad o bien aquellas acreditables mediante otros elementos, suponen aproximadamente el 40% de participantes.

En este sentido, tanto los cursos que traen a la obtención de un Certificado de Profesionalidad como aquellos no acreditables, según su naturaleza, se clasifican en acciones transversales y acciones sectoriales. El primer grupo, engloba los cursos relativos a: Idiomas; Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); seguridad y salud laboral; habilidades interpersonales o directivas; gestión empresarial, económica-financiera y recursos humanos; acciones formativas específicas del trabajo autónomo; acciones formativas específicas de la economía social; otras acciones formativas de carácter transversal, y acciones formativas para la adquisición de competencias clave.

Por otro lado, dentro de la formación sectorial, se integran actividades de todos los sectores productivos relevantes en Cataluña¹⁷, aunque predominan las actividades dedicadas al sector servicios. Este aspecto es coherente con la realidad catalana puesto que, como se ha hecho alusión en el apartado *1.2 Contexto social y económico - Crecimiento económico*, los servicios engloban casi las 3/4 partes del VAB y de la población ocupada de Cataluña. Así, destacan los cursos relacionados con el comercio; la sanidad; la educación y formación; los servicios a colectivos y a las personas; los servicios financieros, administrativos y seguros, o los relacionados con el turismo, la hostelería y el juego. Además de estos, los programas cubren la actividad agroalimentaria; la construcción; la industria química y metalúrgica; el transporte, las comunicaciones y el mar; y el textil, el calzado y la piel, y otros servicios e industrias afines.

Finalmente, destaca el hecho que los centros de formación obtienen la financiación resuelta a su favor en función del número de participantes previstos, y no tanto por el número de cursos de la oferta formativa que les han sido otorgados. Este hecho significa que existe flexibilidad a posteriori de la adjudicación y que los centros disponen de capacidad para alterar y reformular determinados cursos, siempre y cuando se encuentren dentro de la misma familia formativa. De este modo, a pesar de ser positivo que se den facilidades a los centros para adaptarse a la realidad del mercado, se pueden ocasionar ligeras desviaciones en los cursos propuestos. No obstante, estas son

¹⁷ El Consorcio agrupa las acciones formativas en 13 ámbitos sectoriales concretos: Agroalimentaria; Otros servicios e industrias afines (artes gráficas, publicidad, diseño, etc.); Comercio; Construcción; Educación y formación; Metal; Química; Sanidad; Servicios a colectivos y a las personas; Servicios financieros, administrativos y seguros; Textil, calzado y piel; Transportes, comunicaciones y mar; Turismo, hostelería y juego.



posteriormente validadas por el Consorcio según los criterios de otorgamiento y los requisitos establecidos.

Así pues, conviene resaltar que el catálogo formativo del Consorcio se considera vivo y adaptable, según el análisis realizado hasta el momento. De este modo, por lo tanto, se garantiza su mejora continua y se pretende dar respuesta a las necesidades de los sectores productivos, a pesar de en ciertas ocasiones las acciones no se perciban como significativamente modernizadas, como se verá más adelante ver el apartado 4.5.2 *Implementación - Metodología de aprendizaje*).

B) Selección de los/de las participantes

En este apartado se analiza el procedimiento llevado a cabo para seleccionar los/las participantes de cada acción formativa. El estudio se focaliza en las pruebas de selección, puesto que representan un papel fundamental en la adaptación de los cursos a las condiciones y características específicas de los perfiles de los/de las participantes y, por lo tanto, en la creación de grupos con niveles homogéneos que permitan aumentar el compromiso y la satisfacción de estos/as.

Tanto en las sesiones participativas como en reuniones con los responsables del Consorcio, se ha recalcado que la selección de los/de las participantes se realiza, habitualmente, según criterios objetivos. En este sentido, se afirma que los cursos que permiten obtener un Certificado de Profesionalidad siempre tienen que tener asociado algún tipo de prueba de selección, del mismo modo que en las acciones formativas relativas a las TIC, idiomas o niveles más avanzados. Además, algunos cursos disponen de requisitos académicos de selección que sustituyen las pruebas, de forma que solo en caso de carecer, se realizan las correspondientes pruebas de competencias.

En cualquier caso, los centros de formación tienen plena libertad a la hora de preparar, diseñar y adaptar las pruebas de selección, en función de sus propias consideraciones (excepto en el caso de los Certificados de Profesionalidad). Una vez definidas, estas se verifican internamente con el Consorcio durante el periodo de seguimiento. No obstante, a lo largo del proceso de esta evaluación, se ha dejado entrever que algunas entidades beneficiarias utilizan un examen base para las diferentes convocatorias.

A pesar de las afirmaciones recientemente presentadas obtenidas a nivel cualitativo según las sesiones de trabajo y las entrevistas, la encuesta llevada a cabo en el marco de la evaluación pone de relevo resultados diferentes, puesto que la mayoría de las personas encuestadas (un 60,47%) mencionan no haber realizado pruebas de nivel, ya sean de carácter técnico, psicotécnico o personal. De entre aquellos que no ha realizado ningún tipo de pruebas, se incluyen los/las participantes de cursos tan variados como la programación, la creación de páginas web, el Microsoft Office, *Mindfulness* o incluso algunos de idiomas.

No obstante, algunos/as participantes de las sesiones de trabajo comentan que, a pesar de no haber realizado ningún test de nivel, han tenido que entregar certificados de idiomas, el currículum o un título oficial de estudios mínimos requeridos. En este sentido, el hecho de que haya participantes tan variados (algunos/as que dispongan de títulos acreditativos, otros de experiencias relacionadas con el ámbito de los cursos e incluso otros que, en no disponer de cabeza de estos requisitos realicen pruebas de nivel) puede ocasionar una elevada heterogeneidad a nivel de los cursos.

Centrando el análisis en la tipología de las pruebas de selección, se observa que de entre los/las participantes que han realizado alguna, la mayoría han sido pruebas de carácter técnico (78%), por encima de las personales (31%)¹⁸.

En este sentido, se considera que la disparidad existente en relación con las pruebas de selección y el hecho que cursos similares (cómo son los de idiomas) requieran exámenes previos de manera desigual, puede deberse de a diferentes factores. Entre estos, los más relevantes podrían ser (a) que no existan mínimos definidos en la operativa del Consorcio que los permitan llevar a cabo un seguimiento más exhaustivo durante la etapa de verificación de las pruebas de las entidades formadoras; (b) la complejidad en la captación de participantes, que puede traer a las entidades formadoras a rebajar los requisitos para intentar maximizarlos a causa, posiblemente, de la rigidez y de las exigencias vinculadas al actual sistema de pago, y (c) la petición de titulación previa que acredite los conocimientos exigidos.

En conclusión, se considera que la disparidad detectada alrededor de las pruebas de selección puede generar una carencia de homogeneidad en el nivel de las aulas que, en consecuencia, puede ocasionar una reducción de la calidad de los cursos y, por lo tanto, disminuir su valor y su percepción en el mercado.

C) Metodología de aprendizaje

La metodología de aprendizaje y los modelos de evaluación difieren en función de la entidad, de la tipología de acción formativa y de la modalidad de impartirla. No obstante, a nivel general, la metodología combina clases lectivas presenciales y trabajos prácticos y/o en equipo.

En este sentido, la metodología se decide desde la entidad formadora, que entrega su propuesta en el momento de presentación de la solicitud. Así, por ejemplo, en el caso de los Certificados de Profesionalidad, sus especificidades están reguladas y los sistemas de evaluación se encuentran claramente pautados. Por su parte, la teleformación también dispone de más requisitos reglados en cuanto a la metodología.

Así mismo, como se detallará más adelante, las sesiones participativas ponen de relevo que, a nivel general, la percepción en relación a la metodología de aprendizaje es favorable, en especial en cuanto a la combinación de teoría y práctica. Este hecho queda reafirmado a través de los cuestionarios de satisfacción, que muestran una elevada puntuación con relación a este aspecto (ver el apartado 4.5.3 *Resultados - Proceso formativo*).

No obstante, algunos/as formadores/as mencionan que en determinadas ocasiones el contenido teórico propuesto para ciertas acciones formativas, es demasiado extenso y supera al que se puede realizar según la duración del curso. Otros, en cambio, remarcan su flexibilidad a la hora de impartir los cursos y afirman acabar ajustando el contenido formativo del programa según las necesidades y demandas de los/de las participantes. De este modo, se pone de relevo la necesidad de revisar los contenidos del catálogo, los cuales en determinadas ocasiones se pueden percibir como notablemente desactualizados.

Finalmente, por lo que hace referencia a la modalidad de impartición de los cursos, existen diferencias relevantes según si estos son presenciales, telemáticos o mixtos. Cómo se observará a lo largo de todo el análisis, las valoraciones inferiores a la media de los cursos telemáticos son un

¹⁸ La pregunta realizada en la encuesta admitía más de una respuesta. Los porcentajes se han calculado sobre el total de la población (participantes) y no sobre el total de respuestas. Es por eso que su suma es superior al 100%.



aspecto recurrente. De este modo, los resultados parecen indicar que la formación a distancia es considerada de calidad inferior.

D) Recursos materiales e instalaciones

En términos generales, todos los centros de formación disponen de los recursos materiales, medios técnicos e instalaciones necesarias para impartir los cursos. Así, a continuación se realiza la evaluación diferenciando cada uno de estos ámbitos.

En primer lugar, la adecuación de los materiales didácticos a la realidad de los cursos se confirma con la valoración positiva de los/de las participantes, que han otorgado una puntuación media de 9,14 en los cuestionarios de satisfacción, poniendo especial énfasis en la existencia de recursos suficientemente actualizados. No obstante, tanto participantes como formadores/as, durante las sesiones de trabajo participativas, afirman que sería positivo aumentar el grado de digitalización de los materiales, así como actualizarlos en determinados casos para facilitar la posibilidad de desarrollar dinámicas más interactivas a las clases.

Por otro lado, los medios técnicos y las instalaciones se valoran similarmente con una puntuación mediana de 9 y de 8,96 respectivamente, y muestran tendencias similares: las personas con títulos universitarios son las más críticas (8,78 de media), y los /las participantes que provienen de empresas pequeñas se encuentran más satisfechos/as (media de 9,08) que los/las que provienen de las empresas grandes (media de 8,84).

En conclusión, las sesiones participativas realizadas tanto con alumnos/as como con las personas formadoras dejan entrever que las instalaciones y los materiales didácticos de los centros de formación se consideran adecuados, adaptados y cumplidos, y están muy bien valorados a nivel general.

E) Notoriedad y difusión del programa

En este apartado se evalúa el éxito de la estrategia de comunicación de la oferta formativa con relación a sus colectivos de interés; incluyendo, (1) los/las potenciales participantes; (2) el personal formador, y (3) las empresas.

A nivel general, por lo tanto, destaca el desconocimiento de la población respecto a la formación continua a nivel global, así como la escasa notoriedad de la oferta formativa del Consorcio y, tal como explican los/las formadores/as participantes de las sesiones de trabajo, la necesidad de potenciar su imagen de marca, sobre todo para que sus cursos sean altamente valorados por el mercado de trabajo.

E.1) Estrategias de comunicación dirigidas a los beneficiarios potenciales

En primer lugar, se ha evaluado si los/las participantes de las acciones formativas conocen tanto el Consorcio, es decir el organismo promotor de estas formaciones, como el SOC, puesto que el hecho que los cursos se ejecuten por los centros de formación puede crear confusiones a las personas participantes con relación a las instituciones impulsoras de la formación. En este sentido, la encuesta realizada en el marco de la evaluación muestra que la mayoría de los/de las participantes tiene conciencia de la existencia del Consorcio (un 62%). No obstante, sorprende que siendo el Consorcio el promotor directo de estos cursos, un 33% de las personas encuestadas mencione conocer únicamente al SOC y no al organismo impulsor del programa. Así pues, podría considerarse que,

como se observará a continuación, los esfuerzos llevados a cabo por parte del Consorcio para dar a conocer las acciones formativas pueden estar siendo insuficientes.

Por otro lado, por analizar la estrategia de comunicación a los/a las potenciales participantes, se ha utilizado, para realizar una primera aproximación, la información disponible a los cuestionarios de satisfacción. No obstante, conviene mencionar que la información disponible a través de esta fuente es ciertamente limitada y convendría actualizar las respuestas que se ofrecen a la pregunta relativa a “cómo se conoció el curso”, puesto que se considera que esta no incluye algunas de las opciones relevantes que se encuentran, en día de hoy, al alcance de los/de las participantes a la vez de conocer los cursos. De hecho, la respuesta seleccionada en más ocasiones es precisamente “otras” (el 32% de los/de las participantes). Además, la opción “medios de comunicación” incluye tanto los medios tradicionales de prensa, radio y TV, como Internet, imposibilitando así que se pueda aislar y estudiar de manera independiente el efecto y el potencial de las nuevas tecnologías.

Así pues, a pesar que conviene tener en cuenta estas limitaciones mencionadas, los cuestionarios muestran que los canales principales a través de los cuales los/las potenciales participantes conocen los cursos, por orden de magnitud, son los siguientes: (a) la empresa donde trabajen (20,7%); (b) el SOC (14,8%); (c) una organización sindical o empresarial (13,2%), y (d) los medios (prensa, radio, internet, tv...) (11,0%). Así pues, al sumar aquellos canales relacionados con las empresas (la propia empresa donde trabaja el/la participante y los organismos sindicales o empresariales) se obtiene un 33,8% de respuestas, hecho razonable puesto que los programas formativos del Consorcio se centran en la población ocupada (71,71% de los/de las participantes de la convocatoria 2016 son trabajadores/as ocupados/das). Adicionalmente, destaca el hecho que la respuesta “otras” engloba al 32% de los/de las participantes, entre los cuales predominan como respuesta la red de conocidos y la investigación por internet y redes sociales como fuentes de conocimiento principales. Así mismo, durante las sesiones participativas se ha recalcado también, de forma notable, el papel relevante que juega la red de conocidos como fuente de conocimiento efectiva.

Además de esto, para complementar el estudio y profundizar en el análisis de la estrategia de comunicación, se ha estudiado la encuesta realizada en el marco de la evaluación para completar los datos obtenidos en los cuestionarios de satisfacción (ver *Figura 21: Fuente de conocimiento de los cursos de formación continua*). Así, se han suplido las limitaciones asociadas a los primeros, separando el efecto de internet del resto de mediadores de comunicación tradicionales y añadiendo el propio Consorcio y el centro de formación como respuestas disponibles.

De este modo, la figura presentada a continuación (*Figura 21: Fuente de conocimiento de los cursos de formación continua*) muestra que, según los datos de la encuesta, y contrariamente a los resultados obtenidos a través de los cuestionarios de satisfacción, las principales fuentes de conocimiento por orden de importancia son: (a) el centro de formación (24%); (b) investigación a través de internet (21%); (c) la web del SOC (19%); (d) las Oficinas de Trabajo (12%); (e) la red de conocidos (9%), y (f) la empresa (9%). Adicionalmente, destaca la falta de notoriedad de la web del Consorcio, que atrae únicamente al 4% de los/de las participantes, así como el hecho que la opción “otras” se ha reducido a un 11%, frente al 31% que aparecía en los cuestionarios de satisfacción.

*Figura 20: Fuente de conocimiento de los cursos de formación continua*¹⁹

¹⁹ La pregunta realizada en la encuesta admitía más de una respuesta. Los porcentajes se han calculado sobre el total de la población (participantes) y no sobre el total de respuestas. Es por eso que su suma es superior al 100%.





Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

Profundizando en estos resultados, conviene enfatizar una gran diversidad de aspectos.

(1) En primer lugar destaca el papel que juega internet, así como todas las fuentes relacionadas con el mismo, puesto que conjuntamente engloben al 52% de los/de las participantes.

(2) En segundo lugar, tal y como ponen de relevo las sesiones participativas, un número importante de los individuos que conocen los cursos a través de los centros de formación lo hacen porque ya habían realizado algún otro curso previamente, de manera que, al quedar registrados en el sistema de las entidades, recibían información periódica de estas acciones formativas.

(3) En tercer lugar, como mencionan los/las participantes, la escasa relevancia de la web del Consorcio y del SOC con relación al uso de buscadores de Internet se debe al hecho de ser demasiado compleja y poco intuitiva. Además, se opina que en muchas ocasiones la información que facilita es incompleta, puesto que no incluye, por ejemplo, quién es el/la formador/a del curso, qué contenido concreto se abordará o bien cuál es el nivel específico requerido; por el contrario, suelen ponerse a disposición de los interesados explicaciones amplias, abstractas y poco actualizadas. Este aspecto es enormemente relevante puesto que, como se verá más adelante, hay participantes que abandonan los cursos de manera prematura porque estos no se ajustan a sus expectativas (ver el apartado 2.1.3 *Resultados - Eficacia - Compromiso de los/de las participantes*).

(4) En cuarto lugar, se reafirma la importancia de la red de conocidos como fuente de conocimiento de los cursos no institucionalizados.

(5) En quinto lugar, se demuestra que las Oficinas de Trabajo atraen a un volumen elevado de participantes, destacando principalmente al colectivo de personas desocupadas (un 22,4%, frente a un 1,9% de trabajadores/as por cuenta propia y un 4,2% de trabajadores/as por cuenta ajena).

(6) Finalmente, conviene mencionar que los medios tradicionales, tales como la radio o la televisión, sólo engloban al 0,71% de los/de las participantes, llegando a representar dentro de la población joven un 0%.



Analizando estos resultados, por tanto, se tendría que valorar la posible realización de una priorización de los canales de comunicación para centrarse en aquellos menos costosos y que tienen más potencial de impacto.

Por lo que hace referencia a los rangos de edad, existe una correlación negativa entre la edad y el uso de buscadores online y de la web del SOC; así pues, a más edad, menos uso (estos canales engloban a un 29% del colectivo joven de entre 16 y 29 años, frente a un 17% de mayores de 55 años). Por el contrario, a diferencia del que podría pensarse, en relación en las redes sociales, son los colectivos de 30-44 años y de 45-54 años los que hacen más servicio.

Por otro lado, la segregación por titulación muestra que la red de conocidos es más relevante por los/por las participantes sin titulación oficial previa (engloba a un 17% verso a la media del 9%). Uno de los motivos posibles, como se verá más adelante, es la mayor satisfacción de los/de las alumnos/as con estudios primarios, hecho que posiblemente provoca que tengan más propensión a recomendarlos. Además, haciendo referencia, otra vez, en las redes sociales, se observa una correlación positiva entre la titulación y su uso: a mayores estudios, el impacto de las redes sociales es mayor (estas engloban solo a un 0,2% de los/de las no titulados/das, frente al 6,8% de los/de las participantes con estudios universitarios). Precisamente, algunos estudios (Estudio Anual de las Redes Sociales, IAB, 2018) muestran que el perfil medio del no usuario tiene un nivel de estudios bajo.

Finalmente, y en relación a la nacionalidad, los aspectos más relevantes son que: (1) son las personas extranjeras de estados no miembros de la UE las que más conocen las acciones formativas del Consorcio a través de las Oficinas de Trabajo (un 23% verso a un 11% de las personas de nacionalidad española); (2) la web del SOC es más utilizada por las personas extranjeras, tanto de la UE cómo de fuera de la UE (engloba a un 27,5% frente a un 19% de las personas de nacionalidad española), y (3) las empresas derivan, en proporción, menos extranjeros/as (un 2% de extranjeros/as frente a un 10%). Estos datos parecen coherentes con las características principales de los/de las encuestados/das, puesto que el mayor número de personas desocupadas se encuentra entre las personas extranjeras (y concretamente entre aquellas procedentes de países no miembros de la UE).

En conclusión, y a nivel global, puede afirmarse que la difusión y comunicación de los cursos ofrecidos por el programa se realiza principalmente de forma proactiva desde las propias entidades formativas, hecho que ocasiona que esta sea la fuente de conocimiento con más incidencia sobre el colectivo diana. No obstante, este hecho, junto con la heterogeneidad en cuanto a la estrategia de comunicación implementada y las diferentes operativas comunicativas de cada uno de los centros, provoca que existan divergencias por lo que hace la información que cada uno de los/de las participantes recibe, por ejemplo en relación al conocimiento del Consorcio. Debido a ello, se observa una elevada disparidad de experiencias y opiniones por parte de los/de las participantes.

En este sentido, sería recomendable mejorar las actuales páginas web del SOC y del Consorcio para aumentar el impacto de ambas organizaciones y mejorar la comunicación hacia los/a las potenciales participantes. Se tiene que garantizar que se ofrece la información de todo el catálogo formativo de manera completa, detallada y accesible, así como información del propio Consorcio, para mejorar su imagen de marca.

Así, como se verá a continuación, reducir la complejidad y facilitar la busca de los cursos del Consorcio se considera un elemento fundamental para poder comunicarlos equitativamente y publicar de una manera objetiva tanto el catálogo de los cursos del Consorcio como las ofertas para las personas formadores. Así mismo, destaca el hecho que la comunicación por parte de las Oficinas de Trabajo se realiza de forma más reactiva que proactiva y por lo tanto, como es lógico, atrae principalmente al colectivo trabajador parado.



Así mismo, la posibilidad de los/de las potenciales participantes de recibir alertas personalizadas cuando se registran en la página web del SOC o del Consorcio, es un aspecto surgido de forma reiterativa durante las sesiones participativas con alumnos/as, con el objetivo de mejorar, simplificar y facilitar su acceso a la información.

Adicionalmente, como se ha ido citando a lo largo de este subapartado, puede afirmarse que sería aconsejable evaluar en profundidad cada uno de los canales de comunicación, así como realizar una posterior priorización, para centrarse en aquellas vías menos costosas y con mayor potencial de difusión, como por ejemplo Internet y las Redes Sociales), así como incluso valorar la posibilidad de prescindir de aquellos canales que se encuentran en mayor desuso (cómo por ejemplo, la radio y la televisión), teniendo en cuenta en todo momento las particularidades y tendencias específicas de cada colectivo.

Así mismo, atendido el elevado número de personas que participan en más de una acción formativa (ya sea en una misma convocatoria o en ediciones diferentes), la evaluación deja entrever la necesidad de definir nuevas acciones comunicativas específicas para llegar, atraer y captar a nuevos/as potenciales participantes, garantizando así que se incrementa la cobertura del colectivo diana.

E.2) Estrategia de comunicación a los/a las formadores/as

Las sesiones participativas con los /las formadores/as han dejado entrever que la gran mayoría conoce los cursos a través del propio centro de formación, ya sea mediante las ofertas de trabajo publicadas o bien por el contacto directo entre ambas partes. Adicionalmente, otra vez, se considera relevando la importancia de la red de conocidos (desde compañeros/as de trabajo u otras personas formadoras, hasta amigos/as o familiares) en el momento de conocer la existencia de los cursos de formación continua y encontrar la oferta de vacantes.

Así pues, en este punto conviene resaltar la utilidad de la página web del Consorcio y del SOC, como palanca de comunicación hacia los/las potenciales formadores/as. Por este motivo, en el ejercicio de mejora de las respectivas páginas web, se puede valorar incluir la visión de las personas formadoras, para facilitarles también la busca de las acciones formativas desde su perspectiva.

Adicionalmente, en las sesiones de trabajo se propuso diseñar y elaborar una plataforma de comunicación entre formadores/as (tanto antiguos/guas, como actuales y potenciales) que los permitiera compartir experiencias y conocimientos, así como informarse de posibles formaciones en curso y de oportunidades relacionadas con las formaciones subvencionadas.

E.3) Estrategia de comunicación a las empresas

La escasa notoriedad y la falta de conocimiento de la formación continua por parte de la población a nivel general, así como de sus implicaciones, dificultan la consecución de los objetivos del Consorcio. Teniendo en cuenta el propósito principal del organismo, y considerando que las empresas son las principales demandantes de ocupación del territorio, se considera que no se aprecia el valor añadido del catálogo formativo ofrecido por el Consorcio, el reconocimiento de la mejora de la empleabilidad de los/de las participantes a través de la realización de los cursos se dificulta.

En este sentido, se considera imprescindible potenciar la comunicación y difundir extensamente el valor añadido de estas acciones formativas a las empresas, así como involucrar al tejido empresarial del territorio, más allá de las organizaciones que los representan, desde el inicio del diseño del



catálogo de cada convocatoria hasta su implementación y posterior evaluación, para asegurar que participan, que se recogen sus peticiones, que lo conocen y, sobre todo, que lo reconocen como un programa de formación de prestigio.

F) Mejora continua

A fin de cerrar la evaluación de la implementación hay que resaltar la necesidad de asegurar la mejora continua de los programas formativos como mecanismo de adaptación al entorno cambiante y de tendencia a la excelencia. Para conseguirlo, el Consorcio dispone de tres mecanismos principales: (a) los cuestionarios de satisfacción entregados a los/a las participantes; (b) el papel proactivo de los GAP, y (c) el seguimiento por parte de la Comisión Mixta (*in-situ* y *ex-post*).

Las opiniones de las personas participantes y de los/de las formadores/as quedan recogidas a través de los cuestionarios de satisfacción (a). Esta acción se puede realizar tanto durante el curso, como una vez finalizado, y se centra en aspectos cualitativos relativos a la dinámica y organización de los cursos, y en el impacto esperado. Hay que recordar en este punto que el hecho de tratarse de cuestionarios llenados manualmente dificulta el aprovechamiento de los resultados que se derivan.

En relación a los GAP (b), destaca su función de velar para sacar el máximo provecho de la limitada flexibilidad del catálogo formativo, y para mantenerlo siempre vivo y plenamente actualizado. Así, y como resultado de su tarea, el catálogo del Consorcio pasó de ofrecer 530 acciones formativas en el año 2016, a 720 acciones formativas en el 2017. Así mismo, conviene resaltar que cada año se proponen nuevos proyectos pilotos a impartir que dan respuesta a las necesidades detectadas a las cuales no se está dando respuesta en la actualidad. A pesar de los esfuerzos, las sesiones participativas han dejado entrever que algunos cursos se consideran desactualizados, hecho que denota la necesidad de explotar el potencial de los GAP para actualizar la oferta de formación del Consorcio.

Finalmente, por lo que hace referencia al papel de las Comisiones mixtas (c), estas verifican que se ha cumplido la hoja de ruta y las actividades planificadas para cada programa. Así mismo, existe cierta flexibilidad, puesto que no se limitan a realizar un seguimiento pasivo, sino que tienen la potestad de introducir cambios y modificaciones durante la ejecución de las acciones formativas siempre dentro del marco legal establecido. Su función como garantía del cumplimiento de las condiciones de otorgamiento y del seguimiento y monitorización de los planes de formación, permite mitigar los riesgos de desviaciones y garantizar el correcto desarrollo de las acciones formativas. Una vez finalizada la ejecución, los resultados extraídos se utilizan para la siguiente convocatoria.

Así pues, a pesar de los mecanismos de mejora continua recogen las diferentes perspectivas a tener en cuenta para velar constantemente por la busca de la máxima excelencia del programa, se considera que sería positivo sistematizar la realización de un ejercicio anual de autoevaluación donde se valoraran de forma holística los resultados para poder definir una estrategia de actuación única, global y que sea capaz de resolver casuísticas transversales.

4.5.3 Resultados

4.5.3.1 Eficacia

Cuando la oferta formativa ya se ha ejecutado y finalizado, es importante realizar una evaluación exhaustiva y completa de su eficacia, es decir, de su capacidad de llegar a producir y obtener el

efecto deseado sobre sus participantes. Para llevar a cabo esta evaluación, el análisis se centra en: (a) el logro de los objetivos; (b) el compromiso de los/de las participantes; (c) el proceso formativo y la mejora competencial; (d) la satisfacción de los colectivos implicados; (e) la adecuación a la demanda real; (f) la cobertura de la población diana y de las necesidades de los/de las participantes, y (g) otros aspectos organizativos y administrativos.

A) Logro de objetivos

Para evaluar en profundidad la eficacia del programa, en primer lugar, es importante preguntarse si este ha conseguido cumplir con los objetivos que se había planificado (ver el apartado 4.5.1 *Diseño*). En este sentido, y teniendo en cuenta que el colectivo diana es muy amplio y cubre a la totalidad de la población trabajadora ocupada de Cataluña (y en menor medida, la parada), no se establecen objetivos cuantificables en relación con el grado de cobertura u objetivo deseado. El único valor de referencia es la distribución por situación laboral de la totalidad de personas a formar, definido en el apartado 7.3 de Anexo 1 de la Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto.

Así pues, en el año 2016 se establecía que las acciones formativas tenían que impartirse como mínimo a un 60% de personas ocupadas y, como máximo, a un 40% de desocupadas (no obstante, actualmente el valor máximo de representatividad del colectivo parado se ha disminuido a un 30%, según la Orden TSF/136/2018, de 30 de julio). En este sentido, los resultados muestran que las personas ocupadas, en la Convocatoria del año 2016, representan el 71,71% del total de participantes (siendo las personas trabajadoras desocupadas el 28,29% restante), cumpliendo así con los objetivos definidos en cuanto a la distribución y priorización de los/de las participantes.

Así mismo, y como ya se ha hecho alusión anteriormente (ver el apartado 4.5.1 *Diseño* - 4.5.1.1 *Pertenencia*), la oferta del Consorcio se centra en las necesidades formativas no cubiertas por las empresas, siendo por lo tanto las personas trabajadoras por cuenta propia y aquellas que provienen de empresas pequeñas unos de los grupos que se considera que tendrían que estar representados en mayor medida. En este sentido, los datos extraídos de los cuestionarios de satisfacción muestran que, aproximadamente, únicamente un 11% de los/de las participantes son trabajadores/as por cuenta propia, mientras que los/las participantes de empresas pequeñas de menos de 50 trabajadores/as representan casi a un 50%. Por lo tanto, parece ser que se ofrece una óptima cobertura a los/a las trabajadores/as de empresas pequeñas, a pesar de no se llega a cubrir un porcentaje considerablemente elevado de trabajadores/as autónomos/as; aspecto en el que haría falta profundizar, sobre todo si se tiene en consideración que una de las áreas prioritarias del Consorcio es precisamente la emprendeduría. En este sentido, se debería realizar un estudio en relación a la reducida participación del colectivo de autónomos, para detectar si las causas de su baja participación se deben a su propio perfil o a la falta de información que disponen de esta tipología de formación, entre otros, y así poder realizar las acciones necesarias para incrementar su nivel de participación.

En conclusión, podría afirmarse que el cumplimiento de los objetivos determinados por el Consorcio es notable. No obstante, como se ha hecho mención en apartados anteriores, la evaluación pone de relevo la carencia de definición de objetivos específicos del programa, los cuales, a pesar de ser considerados, no tienen asociadas métricas cuantitativas para ser evaluados, hecho que imposibilita el análisis de su cumplimiento.

B) Compromiso de los/de las participantes



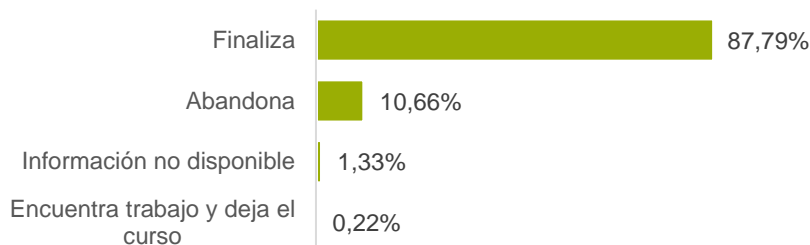
Con el objetivo de medir el grado de compromiso de los/de las participantes se analizan diferentes variables numéricas que, en última instancia, pretenden demostrar los siguientes elementos: (a) el grado de implicación de los asistentes (tasa de fin y de abandono), y (b) sus motivaciones para inscribirse a una determinada acción formativa

B.1) Grado de implicación de los/de las participantes

Para realizar este estudio, se ha cruzado y comparado la información obtenida a través de la base de datos interna del Consorcio, de los cuestionarios de satisfacción y de la encuesta realizada en el marco de la evaluación. Así mismo, el grado de implicación de los asistentes se ha medido con la tasa de fin y abandono de los cursos, prestando especial atención a los motivos que hay detrás las bajas prematuras, puesto que, a pesar de todos los/las participantes siguen un control de asistencia a los cursos, en la presente evaluación no se ha dispuesto de esta información de forma exhaustiva. Así, únicamente se conoce con certeza que todos/as aquellos/as participantes que han finalizado el curso, han tenido que demostrar una asistencia superior al 75%.

Dicho esto, en relación con la finalización de la acción formativa, la base de datos interna del Consorcio especifica que el 87% de los/de las participantes han acabado de manera cumplida las acciones formativas, es decir, que han obtenido una media de asistencia igual o superior al 75%. Contrariamente, la tasa de abandono se reduce a un 10,89% (integrando aquí todas las bajas prematuras, incluida la colocación). Ambas tasas se miden por expediente, hecho que implica que, si una persona está registrada en más de un expediente, se incluyen ambos resultados.

Figura 21: Estado de finalización global de los cursos (%)



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

Profundizando el análisis según algunas de las variables poblacionales transversales se observan ciertas divergencias. Al dividir la población según el género, se muestra que la tasa de fin de los cursos de las mujeres (86,98%) es ligeramente inferior a la de los hombres (89%). En relación a los rangos de edad, existe una correlación positiva, es decir que a más edad, la tasa de finalización es más elevada (85% del colectivo joven frente a un 91% de las personas mayores de 55 años). No obstante, se debe tener en cuenta que, mientras la tasa de fin aumenta con la edad, las bajas por colocación se reducen. Adicionalmente, en este ámbito conviene recordar que el colectivo joven representa únicamente un 11% sobre el total de los/de las participantes (ver el apartado 4.4 *Grandes cifras*), hecho que puede ocasionar que los cursos no estén completamente adaptados a sus necesidades puesto que no son el colectivo mayoritario.

Si se desglosa la población según la condición de discapacidad, se obtiene que los/las participantes con discapacidad declarada tienen una tasa de finalización por debajo de la mediana (85,28%); y el mismo pasa por el que hace la población extranjera (86%). Uno de los motivos que puede influir en



estas menores tasas de fin de las personas extranjeras y de las personas con discapacidad, conjuntamente con su falta de representación (ver el apartado 4.4 *Grandes cifras*), es el hecho que las acciones formativas pueden no estar diseñadas teniendo en cuenta sus necesidades.

No obstante, es interesante profundizar en el estudio de cuáles son los motivos que han traído a los/as las participantes a darse de baja de manera prematura de los cursos, y dentro de estos, qué bajas son no justificadas²⁰. Como la base de datos interna del Consorcio no dispone de información tan específica en relación a este aspecto, se ha realizado el análisis de acuerdo con los datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

Por otro lado, analizando en profundidad al resto de participantes, es decir aquellas personas que han dejado de asistir a los cursos, los datos extraídos de la encuesta muestran que la mayoría lo ha hecho por alguna causa de fuerza mayor (el 61%). En particular, el 35% de estas bajas se debe de a la colocación, seguido de la incompatibilidad con el horario laboral (22%) y, finalmente por desplazamiento a otro territorio (4%). Analizando los motivos no justificados, el 15% menciona la falta de cumplimiento de las expectativas iniciales, el 8% el hecho que el nivel era demasiado bajo, y el 6% que el nivel era demasiado alto. Estos datos confirman, por lo tanto, el análisis realizado anteriormente, donde la carencia de pruebas de selección acaba generando que las acciones se realicen en grupos muy heterogéneos. Además, cómo han mencionado algunos asistentes durante las sesiones participativas, la información disponible sobre los cursos es a menudo demasiado genérica y abstracta, existiendo, por lo tanto, la posibilidad que un golpe iniciado el curso este no responda a la realidad esperada.

En definitiva, se puede concluir que los motivos de baja no justificados se relacionan principalmente con el desalineado de las expectativas de los/de las participantes y el nivel de la formación ofrecida, hecho que pone de manifiesto, otra vez, la heterogeneidad de niveles de los cursos heredada de la falta de definición de criterios de selección y del bajo nivel de detalle de información de las acciones formativas.

Además, a nivel general, un abandono de aproximadamente el 50% (Informe sobre la Formación Profesional, Comisiones Obreras (CCOO), 2015). No obstante, esta última cifra se ha calculado en un entorno formado principalmente por participantes jóvenes, los/las cuales suelen mostrar un compromiso más reducido con las formaciones, de forma que el dato podría encontrarse ligeramente distorsionado. Aun así, la diferencia entre ambos datos se considera bastante relevante y, por lo tanto, se considera suficientemente relevante por lo tanto se considera importante iniciar un periodo de reflexión en torno al sistema de pago vinculado al programa, el cual puede incentivar a las entidades a velar por la maximización de la asistencia, pudiendo dejar así de banda la calidad de la formación y los objetivos reales y de cariz estratégico establecidos por el propio Consorcio.

B.2) Motivaciones de los/de las alumnas y de los/de las formadores/as

Una vez estudiado el compromiso de las personas participantes, es importante medir el grado de compatibilidad de los objetivos establecidos por el Consorcio con los intereses o expectativas de los principales agentes implicados; es decir, alumnos/as y formadores/as.

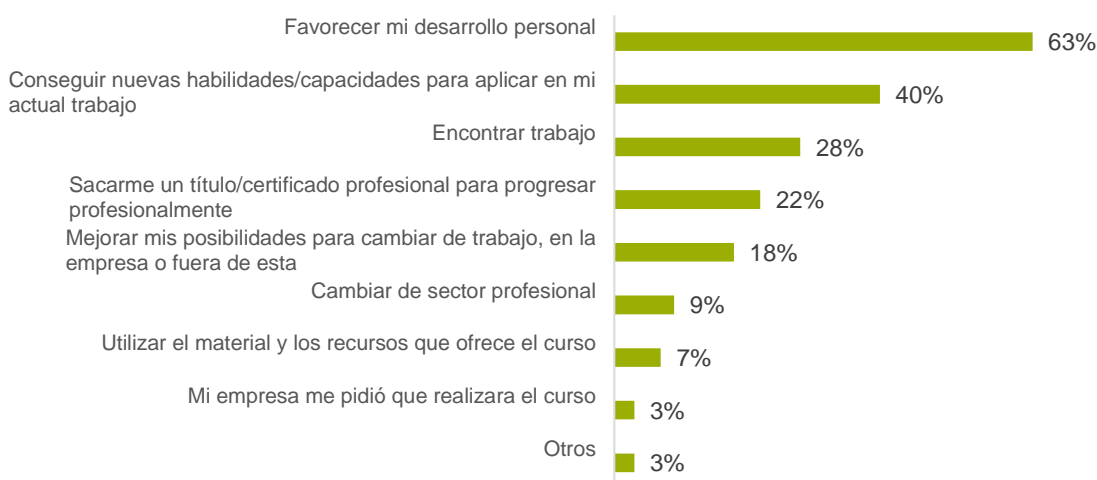
²⁰ Se entiende por causa no justificada aquellas que no se deben de a encontrar trabajo, incompatibilidad horaria sobreenvenida, desplazamiento en otro territorio o enfermedad imposibilitando.



B.2.1) Motivaciones de los/de las alumnas

Según la encuesta realizada, en la cual se permitía la respuesta múltiple, los/las participantes que se han inscrito en las diversas acciones formativas lo han hecho, principalmente, por: (a) favorecer su desarrollo personal (63%); (b) conseguir nuevas habilidades y capacidades para aplicar al trabajo actual (40%); (c) encontrar trabajo (28%); (d) sacarse un título o certificado profesional para progresar profesionalmente (22%), y (e) mejorar las posibilidades de cambiar de trabajo a la empresa o fuera de ella (18%). Así mismo, destaca el hecho que sólo el 9% de los/de las participantes se han inscrito en los cursos con el objetivo de cambiar de sector profesional. Adicionalmente, a nivel residual, un 7% de los/de las participantes afirma inscribirse a los cursos para utilizar el material y los recursos que ofrece el centro y un 3% lo hace puesto que la empresa se lo solicitó.

Figura 22: Motivos principales de inscripción²¹



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

Los datos anteriores muestran un considerable alineamiento entre los objetivos del Consorcio y las motivaciones de los/de las participantes puesto que, en efecto, a nivel general los motivos principales de inscripción son precisamente aquellos relacionados con la mejora de la empleabilidad y el desarrollo personal. No obstante, el desarrollo personal se encuentra significativamente por encima del resto de aspectos, de forma que, a pesar de ser uno de los objetivos del Consorcio, habría que dedicar esfuerzos al asegurar que este crecimiento personal repercute en la mejora de la empleabilidad. Así pues, se considera que podría ser de utilidad detectar las motivaciones que mueven a los/a las participantes a inscribirse a los cursos durante los procesos de selección, para poder escoger los asistentes finales de una forma más adecuada y alineada con el propósito global del programa. En este sentido, se podría plantear incluir, por ejemplo, una pregunta de esta tipología en los cuestionarios de satisfacción o realizar una encuesta *ex-post* a todos los/las participantes, una vez pasados unos años de la finalización de los cursos.

Al profundizar en el estudio por las principales variables transversales, conviene remarcar, en primer lugar y en relación a los rangos de edad, que la importancia del desarrollo personal incrementa ligeramente con la edad, pasando de un 58% en el colectivo joven a un 65% en las personas mayores de 55 años. Este hecho es razonable puesto que la mayoría de los/de las participantes son

²¹ La pregunta realizada en la encuesta admitía más de una respuesta. Los porcentajes se han calculado sobre el total de la población (participantes) y no sobre el total de respuestas. Es por eso que su suma es superior al 100%.



trabajadores/as ocupados/das, y así, más edad suele implicar que las personas están más establecidas y no tienen un interés tan elevado al cambiar de trabajo o bien de sector profesional.

En segundo lugar, si se segrega la población por nivel de estudios, se observan más diferencias: por un lado, (a) la importancia del desarrollo personal se reduce a medida que el nivel de estudios se incrementa, y por otro lado, (b) el colectivo que más valora la adquisición de nuevas habilidades a aplicar a su trabajo actual es el de las personas no tituladas, de forma que puede entenderse que el hecho de no disponer de titulación oficial previa, acostumbra a generar más inseguridad, tal y como se demuestra en el análisis de impacto social (ver el apartado 4.5.4 *Impacto - Impacto Social*).

Finalmente, la división por nacionalidad demuestra que los/las extranjeros/as valoran principalmente el hecho de encontrar trabajo como motivación en el momento de inscribirse en los cursos. No obstante, en esta última afirmación hay que tener en cuenta que la proporción de personas desocupadas extranjeras es mayor, hecho que puede explicar estas diferencias.

Así pues, desde el Consorcio es importante conocer y tener en consideración todas las diferencias mencionadas anteriormente, ya sea para fijar los objetivos específicos del programa, así como adaptar la comunicación a las necesidades de los/de las participantes de una manera más personalizada.

B.2.2) Motivaciones de las personas formadoras

En relación a qué factores son los que impulsan a los/a las formadores/as a impartir las acciones formativas del Consorcio, tanto las personas formadoras entrevistadas como aquellas que han sido partícipes de las sesiones de trabajo apuntan a la vocación por la docencia y por la especialidad impartida como los aspectos más relevantes en el momento de decidir inscribirse como formadores/as para la ocupación. Adicionalmente, mencionan la satisfacción personal que los aportan los cursos y el hecho de estar en contacto con alumnos motivados/das y con ganas de aprender. Finalmente, una minoría hace referencia a la baja remuneración económica percibida.

C) Proceso formativo

En este apartado se evalúa la totalidad del proceso formativo realizado por los varios centros para valorar si la organización de las acciones permite a los/a las participantes adquirir nuevas competencias y habilidades. En particular, el análisis se ha dividido en las siguientes subsecciones: (a) ejecución de las formaciones y metodologías utilizadas; (b) el proceso de evaluación; (c) la calificación de los/de las participantes, y (c) la existencia o inexistencia de servicios complementarios.

C.1) Ejecución de las formaciones y metodologías utilizadas

Po lo que hace referencia a la metodología utilizada de combinación teórica-práctica, los/las participantes la valoran positivamente, otorgando concretamente a este aspecto una puntuación mediana de 9,06/10 en los cuestionarios de satisfacción. No obstante, la escasa realización de pruebas de selección y las bajas prematuras no justificadas causadas por la desalineación de expectativas, dejan entrever, como se apuntaba anteriormente, la posible existencia de una notable diferencia de conocimientos y perfiles entre los/las participantes de un mismo curso. Este hecho, tal y como se afirma en las sesiones de trabajo y las entrevistas telefónicas, provoca heterogeneidad en los cursos, la cual dificulta la tarea de garantizar el interés constante por parte de todo el alumnado.



Profundizando el estudio, se observa que existe una ligera correlación positiva entre la edad y la satisfacción verso este aspecto; y es que además edad, más satisfacción con la metodología teórica-práctica empleada. Así, mientras que las personas jóvenes muestran una puntuación media de 9,05, las mayores de 55 años otorgan un 9,18.

En relación con el nivel de estudios, se observan diferencias más significativas. En particular, a las personas participantes con estudios superiores se les asocian opiniones más críticas; así, mientras que aquellos/as sin titulación puntúan con un 9,27 la combinación teórica-práctica, las personas con estudios universitarios lo hacen con un 8,91, siendo esta una tendencia recurrentemente observada a lo largo de la evaluación.

Adicionalmente, si se divide la población por categoría profesional se observa como los/las participantes con posiciones de técnico y mando intermedio asignan a la metodología de aprendizaje puntuaciones por debajo de la mediana (8,96 y 8,92 respectivamente). Así, parece razonable pensar que estas categorías traen asociadas puestos de trabajo más específicos que precisan de competencias más prácticas que teóricas (cómo es el caso, por ejemplo de los cursos relacionados con el textil y la confección, los cuales algunos/as participantes consideran excesivamente teóricos).

Desglosando el estudio por tamaño de la empresa, son los/las participantes que provienen de empresas medianas (de entre 50 y 250 trabajadores/se) los/las que valoran la combinación teórica-práctica menos positivamente (por debajo de 9 puntos). Las personas más satisfechas, en cambio, son aquellas que forman parte de empresas pequeñas con un máximo de 9 trabajadores/as (puntuación mediana de 9,07), puesto que posiblemente sus respectivas empresas disponen de menos recursos para realizar formaciones, hecho que los hace valorarlas a nivel general de forma más positiva.

Finalmente, al diferenciar entre cursos sectoriales y transversales, se observa como los/las participantes de las acciones formativas sectoriales valoran más negativamente la combinación teórica-práctica que aquellas personas asistentes a las formaciones transversales (8,98 y 9,12 respectivamente). Este hecho podría explicarse puesto que los cursos sectoriales, tales como los de sanidad o restauración, por su especificidad requieren normalmente de más parte práctica que teoría.

En conclusión, y a nivel global, la metodología de impartición está bien valorada, por parte tanto de las propias personas participantes como de los/de las formadores/as. No obstante, la heterogeneidad detectada puede ocasionar una reducción de esta satisfacción. Por lo tanto, para minimizar, o bien resolver esta problemática, adicionalmente a la adaptación y el esfuerzo para flexibilizar los cursos y adaptarlos a las necesidades de los/de las participantes, las propias personas formadoras plantean la necesidad de repensar el modelo de aprendizaje de los cursos de formación continua puesto que opinan que este tendría que estar basado más en competencias, y no tanto en el contenido.

C.2) Proceso de evaluación

En relación a los mecanismos de evaluación, los cuestionarios de satisfacción muestran que el 98% de los/de las participantes han llevado a cabo pruebas de evaluación y de autoevaluación para poder conocer el nivel de aprendizaje logrado gracias al curso.



En cuanto a las pruebas de evaluación, la encuesta realizada demuestra que la opinión de las personas participantes, generalmente es positiva, pues creen que las pruebas suelen ser adecuadas al nivel del curso (puntuación media de 8,16)²².

No obstante, las sesiones participativas han dejado entrever que, en algunas ocasiones, los exámenes finales se perciben como meramente un trámite, carecido de exigencia. Así, se ha identificado que en algunas acciones formativas se destinan varias clases únicamente a la preparación del examen final, distorsionando así su propósito. Otros participantes, pero, sí que han recalcado que, para poder aprobar el curso, había que tener continuidad, estar al día y estudiar. Por lo tanto, existen claramente disparidades de opiniones en relación con el nivel de exigencia de la evaluación de los cursos. Así, a continuación se pone de relevo como estas disparidades se acentúan en un grupo de la población más que en otros, analizando las variables transversales de situación laboral o la nacionalidad se ponen de relevo algunas diferencias.

En cuanto a la situación laboral, el colectivo de personas desocupadas es el que peor valora el proceso de evaluación, con una puntuación de 8,13, encontrándose por debajo de la media global. Eso, puede deberse de a la elevada exigencia de este colectivo, el cual se muestra más crítico dada situación y necesidad de encontrar trabajo. Este aspecto puede provocar la sensación que si las pruebas son demasiado fáciles, la repercusión y el impacto en el mercado laboral serán reducidos, puesto que este mercado no valorará el curso.

Finalmente, la división por nacionalidad es la que muestra más divergencias; y es que mientras las personas de nacionalidad española valoran las evaluaciones con una puntuación mediana de 8,14, las extranjeras lo hacen con un 8,41. Sería importante profundizar en este aspecto, puesto que las personas extranjeras suelen estar acostumbradas a sistemas de evaluación y aprendizaje posiblemente diferentes.

Así pues, recapitulando, parecería interesante reflexionar sobre la manera de conseguir unificar estas vivencias y establecer requisitos claramente definidos a cumplir por parte de las entidades. En este sentido, se propone realizar un estudio para valorar la posibilidad de institucionalizar y/o centralizar el proceso de control de las pruebas de selección y de evaluación.

C.3) La calificación de los/de las participantes

Una vez analizada la valoración de las pruebas de evaluación por parte de los/de las participantes, conviene centrarse en las calificaciones obtenidas para estudiar la aptitud de los/de las participantes. En este sentido, la base de datos interna del Consorcio muestra que, de entre aquellos/as participantes que han finalizado el curso, el 81,79% ha obtenido la calificación “de apto”²³. Por el contrario, el 12,99% ha finalizado el curso con la calificación de “No apto” o “Insuficiente”. Finalmente, l’1,10% de los/de las participantes no ha realizado ninguna prueba de evaluación, dato coherente con los cuestionarios de satisfacción donde se menciona que el 98% de las personas participantes han llevado a cabo algún tipo de prueba²⁴.

En cuanto al análisis por rangos de edad, se deja entrever una clara correlación positiva entre edad y tasa de aprobados, hecho que significa que a mayor edad, el porcentaje de aprobados aumenta. De este modo, mientras que el colectivo de entre 16 y 29 años el porcentaje de aprobados es del

²² En este punto, no puede obviarse el hecho que, a nivel general, las puntuaciones obtenidas han estado excesivamente elevadas y por encima de 8,5 de media.

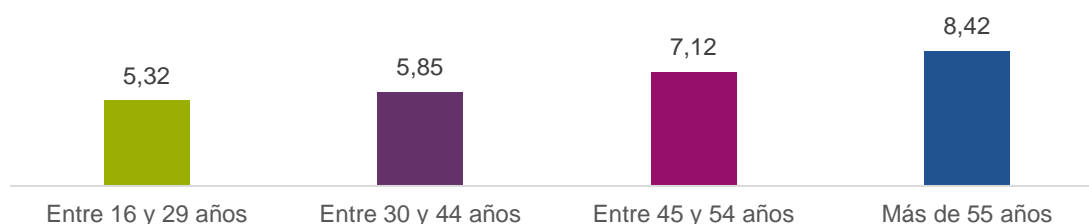
²³ El término “apto” incluye las calificaciones de: excelente, notable y suficiente.

²⁴ El hecho de no realizar ninguna prueba de evaluación se debe de a que en algunas ocasiones, el examen se ha sustituido por un trabajo.



80,55% (ratio de aprobados/no aprobados del 5,32), por las personas mayores de 55 años este se incrementa al 87,22% (o a una ratio de 8,42). Si se enlazan estos datos con las tasas de fin de los cursos (ver el apartado 4.5.3 Resultados - Eficacia - Compromiso de los/de las participantes), puede concluirse que el grado de compromiso, implicación y motivación de las personas jóvenes es menor que el de la gente de mayor edad. Así mismo, son también los/las participantes más jóvenes los/las que se encuentran menos satisfechos/se con los cursos (ver el apartado 4.5.3 Resultados - Eficacia - Satisfacción de los colectivos implicados).

Figura 23: Ratio de aprobados/no aprobados según las franjas de edad



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

Finalmente, otro aspecto destacable es que las personas extranjeras y los individuos con incapacidad declarada, ambos con una representación minoritaria (11,24% y 1,06% respectivamente), disponen de unas tasas de aprobado por debajo de la mediana (81,59% y 80,94% y respectivamente). Así pues, otra vez se reafirma el hecho que podría ser que los cursos no se encuentren adaptados en el máximo a las particularidades de estos individuos.

C.4) Existencia o inexistencia de servicios complementarios

La existencia de servicios complementarios es un aspecto que se valora positivamente en el momento de evaluar las propuestas presentadas por los centros de formación en cada una de las convocatorias, aunque gracias a las entrevistas realizadas con los responsables del Consorcio ha quedado evidenciada la dificultad que supone hacer el seguimiento y aplicar correcciones en caso de incumplimiento. Al tratarse de un servicio adicional no contemplado y sin objetivos específicos ni directrices, establecer un grado de incumplimiento que sea contrastable no es una tarea sencilla. Adicionalmente, en este sentido, hay que recalcar que los servicios complementarios no se encuentran actualmente directamente subvencionados, de forma que los centros los realizan de forma voluntaria.

En la práctica, por lo tanto, la orientación laboral la ofrecen habitualmente los/las tutores/as de prácticas y los/las formadores/as, o bien, en caso de existir la figura, los propios orientadores de los centros. No obstante, durante las sesiones participativas se ha recalcado que la orientación recibida es a menudo insuficiente, y se ha considerado como uno de los servicios que más podría influir en la mejora de la empleabilidad. En el caso de los cursos con Certificado de Profesionalidad, o bien aquellos con varios niveles disponibles, pero, sí que es cierto que los servicios complementarios se implementan de forma más cuidadosa puesto que son considerados como una vía útil para poder fidelizar al alumno/a y conseguir que complete todos los niveles/módulos.

Así pues, podría reflexionarse sobre el establecimiento de un sistema de pago asociado específicamente a los servicios complementarios que se ofrecen desde las entidades de formación. De este modo, podría impulsarse la oferta de este servicio, mejorando así tanto la adecuación de los



cursos que cada una de las personas participantes realiza en función de su perfil como, en consecuencia, su satisfacción y la mejora de su empleabilidad e inserción (según el volumen de participantes desocupados/desde la convocatoria).

D) Satisfacción de los colectivos implicados

En este apartado se mide el grado de satisfacción de todas las personas implicadas (alumnas y formadores/as).

D.1) Satisfacción de los/de las alumnas

Como ya se ha comentado a lo largo de la evaluación, los cuestionarios de satisfacción muestran un grado de satisfacción significativamente elevado por parte de los/de las alumnas (puntuaciones superiores a 8,5 sobre 10 en la mayoría de los casos). Por este motivo, puntuaciones por debajo de 8,5 se tendrían que considerar con precaución, a pesar de poder parecer positivas a primera vista. No obstante, como se verá a continuación, la tendencia anterior se ha corregido ligeramente a través de la encuesta realizada en el marco de esta evaluación.

En este sentido, por lo tanto, convendría plantearse si el hecho de repartir los cuestionarios de satisfacción inmediatamente después de finalizar la acción formativa, y de manera presencial, podría ser uno de los causantes de estas elevadas puntuaciones, para definir así nuevas metodologías de recogida de opiniones. De hecho, la encuesta realizada se ha circulado transcurridos 2 años de la finalización del curso, provocando en consecuencia que los/las participantes tengan, por un lado, una perspectiva más amplia de las implicaciones de los cursos sobre su empleabilidad y, por otra, que puedan valorar la calidad de los curso en frío y de manera más objetiva y reflexiva, así como de manera totalmente anónima y en formato digital. Por lo tanto, se considera que estas condiciones favorecen la sinceridad de las personas participantes.

En relación con los resultados obtenidos a través de los cuestionarios de satisfacción, los/las participantes de la oferta formativa del Consorcio han valorado con una puntuación mediana de 9,31 su grado de satisfacción medio. No obstante, la encuesta muestra unos resultados significativamente inferiores, aunque también positivos, siendo la puntuación media de 7,99. Estas diferencias podrían deberse de a que, mientras que los cuestionarios de satisfacción han sido agasajados inmediatamente después de la finalización de la acción formativa, la encuesta se ha distribuido durante el año 2019, hecho que implica que las personas participantes son más conscientes del impacto real del curso sobre su empleabilidad y mejora competencial.

Así pues, al dividir la población por las transversales de edad y nivel de estudio se observan diferencias que vale la pena remarcar (analizadas principalmente de acuerdo con los datos obtenidos en los cuestionarios de satisfacción).

Por la primera, existe una correlación positiva entre grado de satisfacción y edad, hecho que implica que, además edad, las valoraciones son superiores. En particular, mientras que el colectivo joven otorga una puntuación mediana de 9,28 puntos, la de las personas mayores de 55 se incrementa a 9,42. Estas diferencias, podrían reflejar la vinculación existente entre la satisfacción y las necesidades y objetivos específicos de cada uno de los colectivos. Además, al tratarse de un colectivo minoritario, es posible que los cursos no sean capaces de cubrir sus necesidades específicas.

En cuanto a la división de la población por nivel de estudios, se observa que niveles de estudios superiores traen asociados niveles de satisfacción menores, aunque estos siguen siendo elevados.



De este modo, contrasta la puntuación mediana de 9,53 de las personas sin titulación oficial previa verso al 9,13 de las personas con títulos universitarios. Como ya se anticipaba con anterioridad, el hecho de disfrutar de experiencias educativas previas, permite realizar comparativas más amplias y de mayor diversidad con otros cursos o estudios ya realizados, el que ocasiona un aumento de la exigencia.

Así mismo, es interesante mencionar que los/las participantes de las empresas pequeñas (de entre 1 y 9 trabajadores/as) se encuentran más satisfechos con los cursos que aquellos/as que provienen de empresas de más de 100 empleados, con un 9,36 y 9,27 respectivamente. Así, dado que la oferta formativa del Consorcio trata de dar respuesta a las necesidades formativas no cubiertas por las empresas, como ya se advertía anteriormente, resulta razonable pensar que las empresas pequeñas, al disponer de menos recursos administrativos y financieros, requieran de más apoyo que las grandes organizaciones. Por lo tanto, es positivo que los/las participantes de estas se encuentren más satisfechos, puesto que podría deducirse que los cursos están cubriendo correctamente sus necesidades y, por lo tanto, dando respuesta de forma adecuada a uno de los objetivos principales del programa.

Por otro lado, conviene subrayar que las divergencias mayores se observan entre los cursos realizados de forma telemática y los presenciales, puesto que los/las participantes de los primeros han puntuado con un 8,68 su grado de satisfacción, verso a un 9,37 en el caso de los segundos. Esta tendencia está generalizada a lo largo de todo el análisis, de forma que puede concluirse que existe todavía un largo recorrido de mejora para explotar al máximo su elevado potencial.

Con todo esto, en este apartado se ha calculado también el NPS (*Net Promoter Score*)²⁵ del programa, como medida correctora de la satisfacción general de los/de las participantes. Su cálculo es importante puesto que evalúa la lealtad de las personas participantes, la cual se relaciona directamente con el crecimiento y la adecuación de las acciones formativas. Así, niveles bajos de fidelidad traen asociado un descontento generalizado en relación a los cursos que acaba repercutiendo en su desarrollo futuro y en la calidad. De este modo, la encuesta llevada a cabo ha incluido la pregunta “recomendarías el curso en un amigo” (a puntuar entre 0 y 10) para poder realizar este cálculo. El resultado obtenido ha estado de un NPS del 39%, hecho que significa que hay más gente que recomienda el curso (promotores) que gente que desalienta y aleja a los/a las posibles futuros/se participantes (los/las detractores/se). Esta información es coherente con las valoraciones globales de cada acción formativa, hecho que implica que las personas participantes están satisfechas a nivel general, siendo el porcentaje de detractores /as muy reducido (un 17%)²⁶.

En conclusión, y profundizando en determinados aspectos concretos que afectan directamente a la satisfacción de los/de las participantes, a nivel positivo, destaca el papel clave y la calidad de las personas formadoras (con una puntuación mediana de 9,49, considerando que la manera de impartir los cursos y sus conocimientos son muy adecuados), seguido de la logística de las aulas y el número de alumnos por clase (con una puntuación mediana de 9,39). En este sentido, los aspectos de aspecto logístico, administrativo o de contenido del curso son mejor valorados por los/por las participantes de los cursos transversales; por el contrario, en los cursos sectoriales se valora el incremento de capacidades y las posibilidades de promoción profesional.

²⁵ NPS = % de promotores (puntuaciones entre 9 -10) - % de detractores (puntuaciones entre 0- 6). Este cálculo no incluye los pasivos, es decir, aquellos individuos que han puntuado entre 7 y 8. Por estos, se considera que han tenido experiencias meramente satisfactorias pero que se encuentran neutrales a la vez de recomendar.

²⁶ En términos generales, se suele considerar que una puntuación por debajo de 0 es un indicador de alarma e indica la existencia de bastantes aspectos de mejora. Una puntuación entre 0 y 30 se considera buena aunque hay espacio de mejora. Finalmente, si el NPS se superior a 30 indica que el camino a seguir es el adecuado puesto que hay muchos más participantes contentos/as que descontentos/as



Por su parte, dentro de los aspectos valorados más negativamente, destaca la adecuación entre la duración del curso y los objetivos y contenidos (con una puntuación mediana de 8,78) y las posibilidades de cambiar de puesto de trabajo a la empresa o fuera de ella (con una puntuación mediana de 8,25). Ambos aspectos se analizan más adelante, siendo el segundo de gran importancia puesto que incide directamente en el impacto esperado de los cursos (ver los apartados 2.1.3 *Resultados - Eficacia - Elementos organizativos y administrativos* y 4.5.4 *Impacto - Mejora de la empleabilidad*).

D.2) Satisfacción de los/de las formadores/as

Generalmente, las personas formadoras valoran positivamente las acciones formativas. Consideran que aportan conocimientos de interés por los/por las suyos/ve participantes, y que mediante su realización pueden mejorar su empleabilidad y desarrollo personal. No obstante, enfatizan tanto la notable heterogeneidad de nivel de los cursos, como la escasa duración de los mismos, la cual los impide impartir todos los contenidos estipulados. Por este motivo, y adaptándose a las necesidades comunes de los/de las alumnos/as y a su nivel medio, los/las formadores/as adaptan los cursos para asegurar que los/las participantes sacan el máximo provecho.

Así mismo, los aspectos que más perjudican a la satisfacción de las personas formadoras van directamente asociados a la inestabilidad de su situación laboral, derivada a su vez de la inestabilidad de los centros de formación provocada por el proceso de subvenciones. Las sesiones participativas han dejado entrever que las actividades formativas suelen concentrarse en épocas muy concretas del año, así como impartirse por parte de todas las entidades en el mismo momento, provocando que la consistencia y solidez financiera de los/de las formadores/as se vea a menudo afectada. Además, esta inestabilidad puede verse aumentada en caso de que las personas formadoras no sean recontactadas por parte del centro de formación para volver a realizar un curso del cual ya tenían experiencia (ver el apartado 4.5.2 *Implementación - Notoriedad y difusión del programa*), o bien por el hecho que el centro de formación no haya recibido otorgamiento y que, en consecuencia, los/las formadores/as tengan que buscar otras opciones laborales.

Adicionalmente a esta inestabilidad, las personas formadoras también han mencionado que habría que llevar a cabo un modelo de planificación con más antelación por tal de facilitarlos su organización. Adicionalmente, proponen la necesidad de intervenir durante la fase de diseño del programa por tal de optimizar el contenido con la duración del curso.

E) Cobertura y adecuación de la demanda

Este apartado pone énfasis en (1) la identificación de la demanda de participación y del grado de cobertura de la población diana y (2) el grado de compatibilidad entre los cursos y el sector de especialización de sus participantes

E.1) Volumen de demanda de las acciones formativas y cobertura de la población diana

El análisis de este apartado tiene una cobertura limitada, puesto que no se dispone de información exhaustiva en relación a la demanda de las acciones formativas, puesto que no se conoce si los centros de formación registran de manera sistematizada y homogénea a las personas que componen las listas de espera de los cursos de formación.

En relación con la cobertura de la población diana, dado que el colectivo objetivo es muy amplio y cubre a toda la población en general (tanto personas ocupadas como paradas, con una distribución de 60-40), se considera que en la mayoría de los casos se acaba cumpliendo con el colectivo establecido. Si bien se podría calcular el porcentaje de cobertura de participantes ocupados respecto al total de personas ocupadas y del mismo modo, por el colectivo de personas desocupadas, los resultados obtenidos quedarían distorsionados al ser el volumen de la población ocupada muy mayor en términos absolutos y relativos a la población desocupada. Es decir, si la proporción de personas desocupadas que participan en el curso ascendió a un 29% el 2016, pero este colectivo representaba únicamente un 16% de la población activa, la cobertura del programa por este colectivo era sustancialmente superior a la cobertura de las personas ocupadas que representaban un 71% de la participación del programa y un 84% de la población activa.

E.3) Compatibilidad entre los cursos y el sector de especialización de los/de las participantes

La encuesta llevada a cabo en el marco de la evaluación ha medido el porcentaje de personas encuestadas que han realizado cursos que coincidían con el sector profesional donde trabajaban en aquel momento (para trabajadores/as por cuenta propia o por cuenta ajena), o con el sector donde querían desarrollar la actividad profesional.

En cuanto a las personas encuestadas que se encontraban ocupadas en el momento de inscribirse a la acción formativa, el 69% confirma que el curso coincidía con su sector profesional. Al desagregar estos datos por tipología de trabajador/a puede observarse que esta coincidencia profesión-sector es más elevada por los trabajadores/as por cuenta propia (73% de coincidencia), frente a la mayor flexibilidad de los trabajadores/as por cuenta ajena (68% de coincidencia).

Al dividir la población por rangos de edad, como se mencionaba anteriormente, se observa que el colectivo joven (de 16 a 29 años) es el más abierto a las posibilidades de cambiar de sector a través de la acción formativa; y así, el 41% de las personas encuestadas afirma haberse inscrito a un curso de un sector diferente. Este hecho podría deberse de: (a) al hecho que se trata de un colectivo que posiblemente todavía no ha definido su camino profesional y que, al no tener mucha experiencia en un sector concreto, considera más interesante poder probar diferentes ámbitos para acabar enfocando su carrera hacia aquel sector que le sea de mayor interés; o bien (b) a que debido a la dificultad de insertarse en el mercado, decidan diversificar su conocimiento para aumentar sus posibilidades de encontrar trabajo.

Por nivel de estudios, el 41% de los/de las participantes sin titulación previa se ha inscrito en acciones formativas no relacionadas con su sector profesional, frente al 26% que tienen estudios universitarios. Este hecho puede explicarse puesto que, posiblemente, los/las participantes con estudios universitarios consideran tener un mayor coste de oportunidad asociado al cambio de sector dado que los años invertidos en una determinada formación han sido superiores.

Por su parte, por las personas encuestadas que estaban desocupadas en el momento de realizar la acción formativa, no se observan diferencias destacables.

Para finalizar este análisis, hay que mencionar que estos datos pueden haberse visto influenciados por el hecho que, en el año 2015 las personas trabajadoras tenían que participar en alguna actividad del mismo sector que el de la formación. No obstante, a partir de la Ley 30/2015 y del Plan del 2016, se rompe la situación, hecho que ocasiona una mayor diversidad en los perfiles de los/de las participantes y, en consecuencia, una falta de homogeneidad en determinadas acciones formativas.



F) Elementos organizativos y administrativos

En esta sección se valoran aspectos de ámbito administrativo, así como el número de alumnos por aula y la duración de la formación.

Como se ha mencionado anteriormente, la duración del curso, juntamente con su adecuación a los objetivos y contenidos, es uno de los aspectos menos valorados, con una puntuación mediana de 8,57 (siendo casi un punto menos respecto el aspecto mejor valorado).

A través de los estudios personalizados y las entrevistas telefónicas con formadores/as y participantes se ha profundizado en este aspecto. Así, surge la idea de rediseñar algunos cursos, los cuales se considera que, por su contenido, tendrían que ser más extensos para conseguir un mayor provecho. Además, se plantea crear cursos específicos derivados de aquellas temáticas que requieran más profundización, a pesar de este último aspecto se encuentran limitaciones prácticas dentro del sistema actual, como por ejemplo la rigidez que caracteriza en el catálogo de formación (ver el apartado 4.5.1 *Diseño*). Así mismo, añaden que en determinadas ocasiones, los cursos no son demasiado eficaces en el tiempo y que sería conveniente hacerlos más intensivos y evitar la demora excesiva.

Por su parte, uno de los aspectos mejor valorados a los cuestionarios de satisfacción es el número de alumnos por grupo y su adecuación por el desarrollo del curso (puntuación mediana de 9,39). En este punto, las diferencias más relevantes están entre las iniciativas de carácter sectorial y las acciones transversales, mostrando las primeras una leve peor puntuación (9,25). Este aspecto parece razonable puesto que, dada la especificidad de los cursos sectoriales, es posible que los/las participantes requieran de un trato más individualizado y de aplicaciones más allá “del papel”, siendo ambos, por lo tanto, elementos que precisan a la vez de grupos más reducidos.

4.5.3.2 Eficiencia

Una vez se han examinado los resultados del programa de formación del Consorcio, hay que analizar cómo se han utilizado los recursos económicos disponibles para conseguirlos. En este sentido, se tendría que dar respuesta a cuestiones relacionadas con el coste real de los objetivos logrados y la optimización de los procesos ejecutados y recursos empleados.

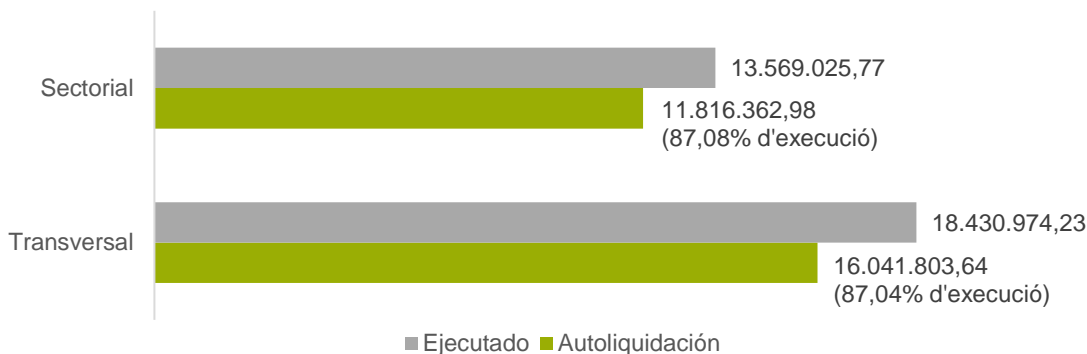
Para realizar la evaluación de la eficiencia se han analizado los datos registrados por el Consorcio. Se ha dispuesto de datos relativos al importe otorgado y ejecutado por centro, y el precio por alumno/a y hora asociado a cada módulo formativo. Esta información se ha contrastado con los textos legales aplicables y con una visión al futuro, poniendo especial énfasis en los cambios y mejoras del sistema. A través de la Memoria de 2016 se ha obtenido información relativa a los costes asociados a la operativa del Consorcio e imputables a la formación. En particular, el presupuesto ejecutado relativo a gastos de personal y gastos corrientes, ascendió a 1.522.591 y 284.170 euros respectivamente. Estas cifras representan una ejecución de un 90 y 94% del presupuesto inicialmente asignado (Memoria, Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, 2016).

El presupuesto otorgado en forma de subvención para las iniciativas de formación durante la Convocatoria de 2016, según los datos internos del Consorcio, ha estado de 32 millones de euros, de los cuales se han beneficiado 102 centros. El importe total ejecutado, pero, se reduce a 27,86 millones de euros, cifra que representa un porcentaje de ejecución del 87,3%.²⁷ Así, según los datos

²⁷ Según la memoria de la actividad de 2016 del Consorcio el presupuesto ejecutado es superior y asciende a 31,18 millones de euros, Esto se debe de al hecho que la publicación de la memoria se realiza con carácter anterior al periodo de justificación y verificación de los gastos, de aquí que la cifra real acabe siendo inferior (Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, 2016)

internos del Consorcio, se ha destinado un presupuesto ligeramente superior a las acciones formativas de tipología transversal, en particular un 57,6% del total (o 18,43 millones de euros otorgados en términos absolutos).

Figura 24: Presupuesto otorgado y ejecutado.



Font: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del Consorcio.

En este sentido, y profundizando en el análisis, conviene mencionar que en la Convocatoria de 2016 el precio mediano por acción formativa y alumno/a es de 296,35€ (calculado en base al importe ejecutado y dividiéndolo por el total de acciones por participante, que ascienden a 94.011 y asumen que cada participante puede realizar más de una).

Adicionalmente, se destaca el hecho que la Resolución de 26 de agosto de 2016, por la cual se abre la convocatoria de 2016, establece los costes financiables y los criterios de imputación. Así, la sección 8.2 de la citada Resolución, especifica que todos los costes financiables (directos, indirectos y otros) se tienen que justificar mediante factura u otro documento probatorio válido en derecho y dónde, en todo caso, aparezca el importe de las despesas efectivamente realizadas y pagadas.

En cuanto al coste por participante y por hora de formación, las tasas se estipulan en el Anexo 3 de la Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto. Estas dependen del nivel de la formación (básico o superior), y de la modalidad de impartición (presencial, teleformación y mixta). Así, los precios oscilan entre 5 y 10 euros por hora y por alumno/a. En particular, para la modalidad presencial se establece un precio de 8 euros por los niveles básicos y 10 euros por los niveles superiores. En cuanto a la teleformación, el precio es de 5 euros, independientemente del nivel. Para la modalidad mixta, el precio oscila entre 8 y 10 euros dependiente de las horas de formación presencial o teleformación que tenga la acción formativa. Finalmente, el módulo de prácticas profesionales no laborales se remunera a 3 euros la hora por persona participando. La diferencia entre nivel básico o superior no viene dada tanto por la dificultad del curso, sino por las competencias adquiridas; así, formaciones transversales o genéricas se consideran básicas, mientras que aquellas que implican especialización o traen asociadas capacitados de programación o dirección se consideran de nivel superior (Anexo 3 apartado 2 de la Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto).

Así, la información extraída de la base de datos interna del Consorcio muestra que el precio medio pagado por alumno/a y hora entre acciones formativas sectoriales y transversales no difiere excesivamente (precio medio de 8,04 para las sectoriales y precio medio de 7,95 para las transversales).

El sistema de justificación económica presentando anteriormente, se ha considerado históricamente excesivamente rígido, puesto que comportaba una excesiva complejidad de gestión por parte de las



entidades y de revisión y validación por parte del Consorcio. Es por este motivo que durante el año 2018 se modificó. Así, la Orden TSF/136/2018, de 30 de julio, por la cual se modifica la Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto, suprime el Anexo 3 y prevé que la convocatoria de los programas de formación profesional para el empleo para personas trabajadoras ocupadas se tramitará con la justificación económica por el sistema de módulos previsto en el artículo 30.1 de la Ley 38/2003 general de subvenciones de 17 de noviembre, y en los artículos 69,2, 76 y 79 del Real decreto 887/2006 de 21 de julio, de desarrollo de la Ley general de subvenciones.

Adicionalmente, a fin de implementar este sistema de módulos, se realizó un estudio económico de costes de las especialidades del sistema de formación profesional por la ocupación del Servicio Público de Ocupación de Cataluña. De este modo, se pretende acercar los costes de los cursos a su precio de mercado real. Así mismo, se establece un sistema de actualización (Resolución de 6 de agosto de 2018, por la cual se abre la convocatoria de 2018 de los programas de formación profesional para el empleo para personas trabajadoras ocupadas). Así pues, actualmente se establecen módulos económicos que oscilan entre los 7 y los 10 euros, manteniendo la teleformación en 5 euros y rebajando a 2,5 euros la hora los módulos de prácticas profesionales no laborales.

Como ya se ha introducido anteriormente, y en relación a la distribución del presupuesto, finalmente conviene destacar que esta se realiza de manera diferente en función de si se trata de tipologías formativas sectoriales o transversales, y a un año ver. Para la primera, la magnitud del presupuesto anual se establece según la población ocupada de Cataluña para cada uno de los sectores de referencia y distribuyéndolo de manera equitativa a este, es decir, manteniendo la misma representación porcentual (por ejemplo, si un 23% de la población ocupada en Cataluña trabaja en el sector de la construcción, el 23% del presupuesto se destinará a acciones formativas de esta tipología). En cuanto a la formación transversal, la distribución del presupuesto se analiza y se define según la ejecución histórica. Por lo tanto, si no se ha ejecutado una parte se reduce la financiación del año siguiente.

Antes de pasar en el siguiente apartado, hace falta mencionar que el cálculo del regreso de la inversión es complejo y en muchas ocasiones imposible, puesto que la oferta formativa del Consorcio se orienta principalmente a personas trabajadoras ocupadas, repercutiendo el regreso directamente sobre la misma empresa.

4.5.4 Impacto

Una vez se han analizado las fases de diseño e implementación del programa, así como sus principales resultados de eficacia y eficiencia, se tiene que profundizar en el impacto del mismo, analizando: (a) la mejora de la empleabilidad de los/de las participantes del programa; (b) la mejora en la inserción, y (c) el impacto social.

Conviene precisar, pero, que este análisis se tiene que llevar a cabo con precaución y teniendo en cuenta que existen factores ajenos en las acciones formativas (como por ejemplo la proactividad y motivación de las personas participantes o el entorno económico) que afectan a la situación personal de cada individuo. Así, no puede afirmarse con rotundidad que la única causa de la mejora en su situación sea la participación a los cursos formativos ofrecidos por el Consorcio.

Adicionalmente, se considera necesario recalcar también que la evaluación del impacto se ha llevado a cabo a partir de la información extraída de la encuesta y, en menor medida, de los cuestionarios de satisfacción (ambas fuentes de información de carácter declarativo). Dado que el grupo que predomina a las acciones del Consorcio son las personas trabajadoras ocupadas, el análisis de la inserción se ha considerado secundario respecto al de la mejora en la empleabilidad. En este sentido,



por lo que hace referencia a este análisis de la mejora de la empleabilidad, existen limitaciones relevantes en el respeto, puesto que esta es más difícil de evaluar que, por ejemplo, datos objetivos de inserción.

A) Mejora de la empleabilidad

A.1) Mejora competencial de los/de las participantes

Uno de los objetivos principales del Consorcio es incrementar las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal, sobre todo de las personas trabajadoras, para que puedan mejorar su empleabilidad (ver el apartado 3. *Consortio para la Formación Continua de Cataluña - 3.1 Objetivos*). Similarmente, y dado que las personas desocupadas también pueden inscribirse a las acciones formativas, se considera que estas tendrían que acontecer más “ocupables” y, en consecuencia, incrementar sus posibilidades de inserción y del ejercicio calificado de las diferentes profesiones.

Tanto las personas formadoras como los/las alumnos/as han afirmado, durante las sesiones participativas, que la realización de los cursos impacta positivamente sobre la empleabilidad y, en consecuencia, sobre la inserción (en el caso de los/de las participantes que se encuentran en situación de desocupación), todo y su escepticismo sobre el reconocimiento real que hace el mercado de las acciones formativas mencionadas.

En particular, los cuestionarios de satisfacción muestran que el aspecto más valorado por los/por las participantes es el favorecimiento del desarrollo personal (puntuación mediana de 9,12), seguido de la posibilidad de progresar profesionalmente gracias a la mejora de las competencias (puntuación mediana de 9,03). En cambio, la posibilidad de cambiar de tipología de trabajo o de unidad de negocio, así como la contribución de los cursos a la inserción laboral, son vistos con más reticencia (puntuaciones medianas de 8,25 y 8,42 respectivamente). Hay que recordar que, y tal como se ha mencionado anteriormente, puntuaciones por debajo de 8,5 tienen que considerarse como posibles fuentes de mejora. En cualquier caso y en relación a los cuestionarios de satisfacción, se tiene que tener en cuenta que estos se complementan inmediatamente después de la acción formativa, y por lo tanto, las opiniones de las personas participantes se deben de más a expectativas que no a experiencias reales. Es por eso que los resultados se han contrastado con la información obtenida de la encuesta, llevada a cabo 2 años posteriores a la finalización de las acciones formativas.

Al dividir la información extraída de los cuestionarios de satisfacción por características transversales de los individuos, las diferencias más abruptas se observan con relación al nivel de estudios. En relación a la mejora competencial para progresar profesionalmente, se aprecia una clara correlación negativa entre el nivel educativo y el grado de contribución del curso a la mejora competencial; es decir, además estudios, valoraciones menos optimistas (puntuación mediana de 9,20 para participantes sin titulación oficial previa y 8,64 para los que tienen estudios superiores). Esta misma tendencia se aprecia al valorar el desarrollo personal (puntuación mediana de 8,99 por los/por las participantes con estudios universitarios verso a un 9,32 por aquellos/as sin titulación) y las posibilidades de cambiar de sector o unidad de negocio (8,93 y 7,86 respectivamente).

Alguno de los posibles motivos, podría ser la excesiva heterogeneidad de los cursos, que provoca que estos acaben aportando menos valor a las personas ya formadas. Así pues, se hace otra vez imprescindible alinear los objetivos del Consorcio y de las personas participantes, haciendo la información de los cursos más clara y detallada en cuanto a las competencias requeridas y esperadas, y sacando el máximo provecho de las pruebas de selección.



A nivel de género, las mujeres consideran que los cursos han favorecido su desarrollo personal (puntuación mediana de 9,14) en mayor medida que por los hombres (puntuación mediana de 9,08). Así, si bien es cierto que el desarrollo personal es uno de los objetivos del Consorcio, ya que se entiende como un proceso de transformación y autorealización a través del cual la persona adquiere nuevos puntos de vista, ideas y formas de pensar que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que resultan en una mejora de su empleabilidad, y esta, en última instancia, posibilita el ejercicio cualificado de diferentes profesiones. Es posible, por lo tanto, que las acciones formativas del Consorcio no estén contribuyendo tanto como se esperaría a reducir las diferencias entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, puesto que las mujeres consideran que los cursos son un mecanismo para desarrollarse a nivel personal, y no tanto como una vía para potenciar otros aspectos de índole estrictamente profesional.

En cuanto a la modalidad de impartición de los cursos, otra vez, los participantes de cursos telemáticos son menos optimistas en todas las variables de mejora de la empleabilidad (la adquisición de nuevas habilidades y en la posibilidad de progresar profesionalmente y de cambiar de puesto de trabajo a la empresa o fuera de ella).

Finalmente, en cuanto al tipo de iniciativa (sectorial o transversal), sí bien es cierto que los/las participantes de cursos transversales valoran el desarrollo personal más positivamente que los/las alumnas de los sectoriales (de acuerdo con las sesiones participativas, y según las puntuaciones medianas de 9,14 y 9,10 respectivamente), en términos de mejora de habilidades para progresar profesionalmente, cambio de sector o unidad de negocio, y contribución a la inserción sucede justo el contrario. Por lo tanto, conociendo que a las empresas suelen comunicar los cursos sectoriales, podría afirmarse que las iniciativas transversales, al ser más genéricas, el valor añadido concreto que aportan es más difícil de apreciar. Estos datos parecen ser coherentes con las sesiones participativas, en las cuales los asistentes recalcaron que los cursos relativos a competencias transversales aportan un beneficio menor, puesto que su aplicación práctica es más difícil de percibir.

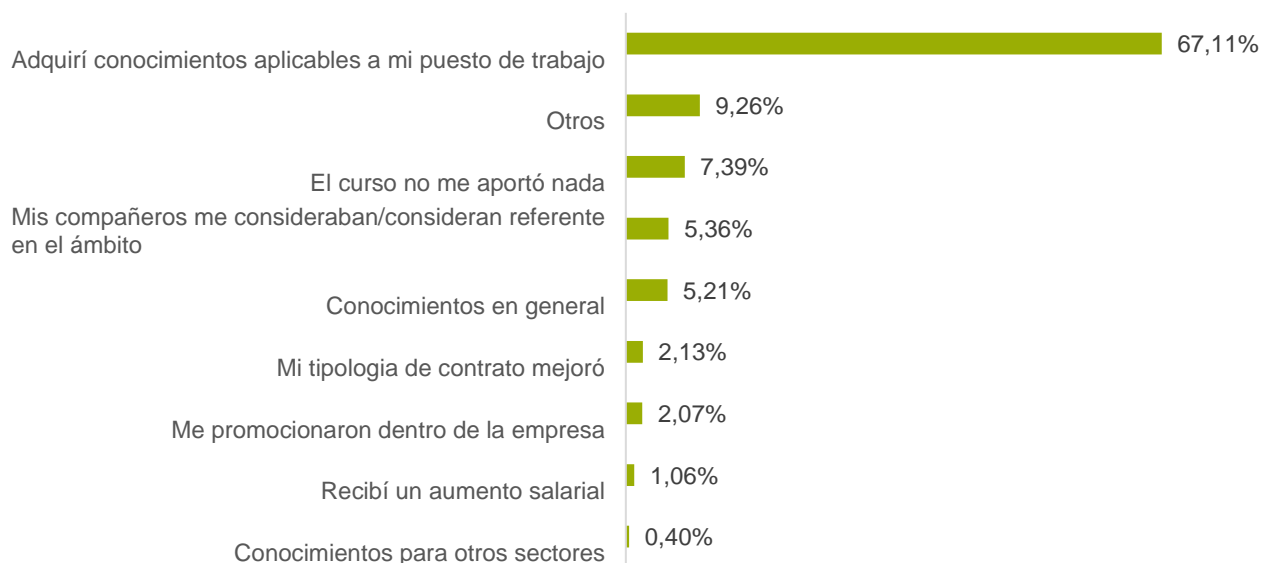
Por su parte, la encuesta realizada ha profundizado en los resultados presentados para comprobar cuál es el aspecto que los/las participantes que se encontraban ocupados/das en el inicio de la formación han desarrollado en mayor medida.

En este sentido, el 67% de las personas encuestadas opina que lo más útil ha sido adquirir nuevos conocimientos aplicables a su puesto de trabajo actual. Este aspecto se tiene que valorar de forma muy positiva puesto que este es precisamente uno de los objetivos clave del Consorcio, por su repercusión directa en la mejora de la competitividad empresarial. Las respuestas que lo siguen son muy diversas y alejadas de este 67%; así, a continuación se encuentra la falta de contribución del curso (con un 7%) y la adquisición de conocimientos generales con un 5%, siendo ambos elementos claramente distanciados del propósito de la formación continua.

Así mismo, el hecho que aspectos como un aumento salarial, la promoción profesional o la mejora en la tipología de contrato representen conjuntamente un 5% de las respuestas tiene que valorarse con precaución; y es que con los datos anteriores podría afirmarse que, a pesar de que parece cierto que los cursos mejoran la competitividad empresarial, los efectos sobre el individuo son menos evidentes empíricamente. Además, a este hecho hay que sumarle que uno de los aspectos más valorados a los cuestionarios de satisfacción era justamente el desarrollo personal, por encima de aspectos como la ampliación de conocimientos para progresar profesionalmente, de forma que el impacto real que los cursos genera en el individuo podría no estarse visualizando de forma clara.



Figura 25: Aportación del curso de formación



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

Al dividir la población por edades se observa que son las personas jóvenes de entre 16 y 29 años las que más consideran que el curso no los aportó nada (14% verso a la media del 7%). Al mismo tiempo, mientras que la posibilidad de promocionar dentro de la empresa o mejorar la tipología de contrato representa una consecuencia del curso con muy poco impacto, sí que se observa que estas posibilidades disminuyen con la edad.

Cuando se desglosa la población por nivel de estudios, el aspecto más destacado es que aquellos/as participantes sin titulación previa son los/las que han mejorado su tipología de contrato en mayor proporción (16% verso a la media del 2%). Por lo tanto, parece que el valor que el curso aporta en términos de mejora competencial traducida en la obtención de un contrato de mayor calidad, es superior para las personas no tituladas.

Así pues, la disparidad de resultados en función de las características de la población, pone de relevo la posibilidad que los cursos no estén alineados con las necesidades específicas de cada colectivo, hecho que pone de manifiesto otra vez, la necesidad de establecer objetivos específicos, así como de definir acciones de comunicación concretas para cada uno de los perfiles de participantes.

En definitiva, pero, el Consorcio cumple con su propósito principal, a pesar de que se podría mejorar su efecto sobre el individuo.

A.2) Mejora de la calificación oficial de los/de las participantes

Tal y como se ha mencionado en el apartado anterior (ver el apartado 2.1.3 *Resultados - Proceso de evaluación*), según los cuestionarios de satisfacción, el 94% ha obtenido una acreditación de la calificación obtenida una vez finalizada la formación.

Así mismo, destaca el hecho que de las acciones formativas para la Convocatoria 2016 del Consorcio, según los datos procedentes de la Memoria, aproximadamente el 40% son certificables,



ya sea a través de Certificados de Profesionalidad²⁸ o por alguno otro diploma acreditativo de carácter oficial. Sería necesario que de forma anual, el CFCC realizase un análisis de estas acciones formativas certificables, evaluando el potencial impacto en una mejora labora de las especialidades en concreto.

En este sentido, la información extraída de los cuestionarios de satisfacción ha mostrado que la percepción de los/de las participantes que han cursado acciones formativas que traían asociado un Certificado de Profesionalidad, han valorado por encima de la mediana todas las variables de mejora de la empleabilidad. En particular, en cuanto a: (a) la adquisición de nuevas habilidades, destaca un 8,99 frente a un 8,93 global; (b) las posibilidades para cambiar de puesto de trabajo a la empresa o fuera de ella, se observa un 8,62 frente a un 8,25 global; (c) la ampliación de conocimientos para progresar profesionalmente, se ha obtenido un 9,02 frente a un 8,83 global, y (d) al desarrollo personal, un 9,20 frente a un 9,12 global.

B) Mejora de la inserción de las personas participantes desocupadas

Aunque la oferta formativa del Consorcio se centra en las personas trabajadoras, las desocupadas también tienen cabida, siendo en la convocatoria de 2016 aproximadamente el 30% del total de personas participantes a las cuales pertenecían a este colectivo. Si los objetivos del Consorcio se cumplen, se tendría que observar como una mejora de la empleabilidad incide en las posibilidades de inserción y en la calidad de la posición obtenida.

Dado que el número de personas trabajadoras desocupadas que participan a las acciones formativas del Consorcio no es negligible, quizás sería conveniente replantearse sus objetivos para incluir esta realidad. En efecto, como se ha visto anteriormente, a nivel de satisfacción eran las propias personas desocupadas quienes valoraban peor los cursos. Por lo tanto, es posible que las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras ocupadas no sean las mismas que las de las trabajadoras desocupadas, hecho que, en última instancia, puede acabar repercutiendo en el desarrollo de los cursos y en su impacto.

B.2) Inserción por cuenta ajena

La evaluación de la inserción por cuenta ajena se ha llevado a cabo exclusivamente a través de la encuesta, en no disponer de datos, y partiendo de aquellas personas encuestadas que en el momento de inscribirse a una acción formativa tienen declarado que estaban desocupadas.

B.1.1) Inserción durante los 6 meses siguientes a la finalización del curso

Los datos de la encuesta muestran que una vez finalizada la acción formativa y transcurridos los primeros 6 meses, un 37,8% de las personas participantes consigue insertarse en el mercado laboral, siendo la mayoría de los casos a través de contratos temporales (un 70,8%).

Al dividir la población según las variables transversales de edad y nivel de estudios, se observan ciertas diferencias que hay que remarcar. En lo referente a la edad, son los colectivos de entre 16 y 29 años (coincidiendo así con el grupo de edad con mayor proporción de participantes en situación

²⁸ Los certificados de profesionalidad se organizan por módulos o unidades formativas de los módulos formativos asociados a cada una de las unidades de competencia incluidas en el certificado, garantizando una unidad mínima acreditable. Aquellos individuos que finalicen las acciones formativas con evaluación positiva, pueden solicitar el certificado de profesionalidad o acreditación parcial del módulos que hayan realizado (Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto), sección 14 del Anexo 1).



de desocupación), y de entre 30 y 44 años los que se insertan proporcionalmente más rápido. En particular, un 54% de las personas jóvenes y un 56% del colectivo de entre 30 y 44 años que encuentran trabajo, lo hacen en un periodo de 3 meses.

En cuanto a la nacionalidad, se observa que, de media, las personas extranjeras presentan unas tasas de inserción ligeramente superiores (40,45%), con una proporción mayor en aquellos/as participantes procedentes de estados de fuera de la UE. Así, se considera que podría ser posible que el mercado laboral entienda la obtención de una acreditación dentro del territorio español en aquellos individuos que provienen de fuera, puesto que es una manera de garantizar sus competencias básicas.

A nivel de estudios, de entre los/las participantes sin titulación que se insertan, el 71,4% lo hacen en menos de 3 meses. Este hecho podría explicarse puesto que este colectivo posiblemente compite en el mercado laboral con individuos sin o con baja cualificación. Por lo tanto, parece razonable pensar que el hecho de disponer de un título o certificado representa un elemento diferenciador en el colectivo sin titulación superior.

Analizando el género, aunque las mujeres representan la mayoría de la población (65% a la encuesta y 53% sobre el total de la población), su inserción en este periodo es similar a la de los hombres. Por este motivo puede afirmarse que, a pesar de se trata de un programa con tendencia a la feminización, no se consigue participar en la reducción de la brecha de género y de ocupación existente entre mujeres y hombres.

En conclusión, por lo tanto, se observa que desde el Consorcio se consiguen cifras de inserción notables, a pesar de ser inferiores al resto de programas de Formación Profesionales para la Ocupación destinados a la población desocupada. No obstante, como se ha ido enfatizando a lo largo del documento, la inserción no es el objetivo principal del programa, el cual se destina prioritariamente al colectivo ocupado.

B.1.2) Inserción durante el periodo comprendido entre los 6 meses y los 12 meses siguientes a la finalización del curso

Durante el segundo periodo, es decir entre los 6 meses y los 12 meses posteriores a la finalización del curso, la tasa de inserción se reduce un 80%, y engloba únicamente al 7,55% de las personas encuestadas que se encontraban inicialmente desocupados/das restando los que se han insertado en periodos anteriores. Esta reducción tan abrupta es razonable si entendemos que en esta tipología de formaciones, a medida que pasa el tiempo, la relación de causalidad entre haber realizado el curso y las posibilidades de inserción se atenúa; así, factores externos y ajenos a las formaciones que influyen sobre la inserción de cada individuo, van ganando importancia.

Al dividir la población por rangos de edad, se observa como los individuos de más edad (superior a 45 años) son los que se insertan más en términos relativos. Así, de entre los/las participantes de este colectivo que encuentran trabajo, el 17% se inserta entre los 6 y 12 meses siguientes en la finalización del curso, frente a un 12% de las personas más jóvenes (de entre 16 y 29 años).

En cuanto al nivel de titulación, se revierte la tendencia del apartado anterior, siendo en este caso las personas con estudios universitarios las que se insertan más, aunque las diferencias son mínimas (un 18% de personas insertas con estudios universitarios frente a un 14% de las no tituladas). Este hecho podría implicar que la acreditación obtenida por la finalización del curso para las personas no tituladas tiene un impacto más inmediato que en el caso de las personas con una mayor formación previa. Por lo tanto, podría deducirse que la inserción de los/de las participantes con estudios



superiores no vaya tan ligada al curso sino al título universitario, que acostumbra a tener efecto a largo plazo. Finalmente, y en términos de nacionalidad, la inserción de las personas de nacionalidad española es superior a la de las extranjeras. Así, el 16% de las personas de nacionalidad española que se insertan lo hacen en este periodo, verso a un 9% de las extranjeras. Similarmente al que se mencionaba anteriormente, el efecto de la acreditación del curso parece tener un impacto inmediato sobre los segundos.

B.1.3) Inserción acumulada durante los doce meses siguientes a la finalización del curso

Sumando la inserción de los dos periodos anteriores (de 0 a 6 meses y de 6 a 12 meses), es decir analizando la inserción acumulada después de un año de la finalización del curso, se observa que la tasa de inserción es del 45,38%. Adicionalmente, destaca el hecho que la temporalidad acumulada cubre el 70,7% de las personas participantes que se han insertado, a pesar de que no se disponen de datos para profundizar sobre la duración concreta de los contratos y que permitiría evaluar la calidad con mayor detalle. En este sentido, a nivel general, suele considerarse que contratos inferiores a un mes son de extremada corta duración, y que el límite en términos de calidad es de 6 meses. No obstante, no puede obviarse que las encuestas declarativas, al permitir a las propias personas participantes evaluar su situación, implican que las mismas a menudo corrigen la rigidez de las tasas de inserción, en no considerar como tal los contratos excesivamente cortos. De este modo, podría asumirse que el 45,38% de inserción observada en la encuesta incluye principalmente contratos de duración razonable.

Adicionalmente, es interesante recalcar que la inserción de las personas inicialmente paradas que recibían una prestación o subsidio es mayor; en particular, este colectivo presenta una tasa de inserción de un 57,4% verso a la media del 45,38%. Este hecho puede deberse de a varios factores: (a) por un lado, a las condiciones necesarias para recibir una prestación contributiva (como puede ser el hecho de haber cotizado y, por lo tanto, tener cierta experiencia laboral), pueden afectar positivamente a la inserción; (b) por otro lado, y contrariamente a las creencias políticas del hecho que la protección social genera dependencia y fomenta el paro (Inglis, 2016), al hecho que estas prestaciones ayuden, posiblemente, a las personas a encontrar trabajo, lejos de menguar su motivación e interés para reinsertarse en el mercado laboral.

Finalmente, conviene resaltar que el perfil medio de la persona que encuentra trabajo, en términos absolutos, durante el periodo de un año, es el siguiente: mujer, de nacionalidad española, con una edad comprendida entre los 30 y 44 años y con estudios superiores de formación profesional o universitaria. Estos aspectos característicos cuadran con los que predominan dentro de la población de participantes del Consorcio, y así, podría decirse que las acciones formativas impactan positivamente sobre el colectivo mayoritario.

B.1.3.1) Inserción acumulada - Compatibilidad entre la inserción y el sector de especialización

Averiguar la coincidencia entre el sector profesional final y la rama de especialización de la acción formativa es fundamental para conocer el índice de incidencia de los cursos en la busca de trabajo de calidad. En este sentido, en la encuesta del proyecto se ha preguntado si aquellos individuos que han encontrado trabajo, lo han hecho dentro del sector profesional donde se han formado. Los resultados muestran que el 66% de ellos ha respondido afirmativamente. Además, lo han hecho en un plazo inferior a 6 meses, lo que muestra un alineamiento de la oferta formativa con las necesidades del mercado. Así mismo, es interesante remarcar que el 63% de los contratos

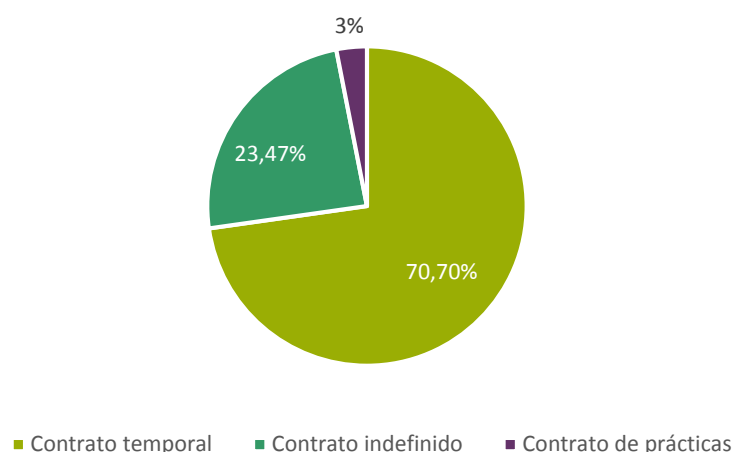
indefinidos obtenidos, corresponden a individuos que encuentran trabajo dentro del sector en el que se han formado.

Finalmente, hay que destacar que no se observan diferencias significativas por género, edad, nivel de estudios o nacionalidad. Por lo tanto, puede concluirse que aquellos individuos que encuentran trabajo, lo hacen principalmente en el sector donde se ha formado, en un periodo inferior a 6 meses y con contratos de mejor calidad en términos de temporalidad.

B.1.3.2) Inserción acumulada - Temporalidad y calidad de la contratación

Como se ha anticipado, el 70,7% de la inserción acumulada durante los doce meses posteriores a la finalización del curso formativo, se basa en contratos temporales. Sin embargo, conviene mencionar que la mayoría de los contratos indefinidos (56,59%) se firman en un periodo inferior a los 3 meses una vez finalizada la acción formativa.

Figura 26: Distribución de los contratos (temporalidad) en los 12 meses posteriores a la inscripción



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

Al dividir la población por las variables transversales de edad y titulación, se observan diferencias que vale la pena mencionar. En relación con la edad, conviene enfatizar que se observa como el número de contratos de carácter temporal aumenta a medida que lo hace la edad; es decir, a más edad, más afectación por la temporalidad. Así, mientras que el 56,7% de los nuevos contratos de las personas jóvenes son temporales, por las mayores de 55 años esta cifra asciende al 74,2%. Como es lógico, la relación es inversa con los contratos indefinidos (el 31% de los contratos de jóvenes son de carácter indefinido frente a un 24,2% en mayores de 55). Los datos anteriores muestran que para la población joven, parece que se revierte la tendencia del mercado donde la temporalidad impacta en mayor medida sobre las personas jóvenes y las de mayor edad (ver el apartado 1.2.3 *Calidad de la ocupación*). No obstante, este hecho sí que demuestra como la mejora de condiciones se complica para los colectivos de más edad; aspecto coherente con los retos actuales de las sociedades occidentales.

En cuanto a la titulación, la temporalidad afecta en mayor medida a las personas sin titulación previa, implicando a un 78,6% de las que encuentran trabajo. Otra vez, y cómo es de imaginar, lo contrario sucede con los contratos indefinidos; así, el 14,3% de los contactos nuevos para las personas no



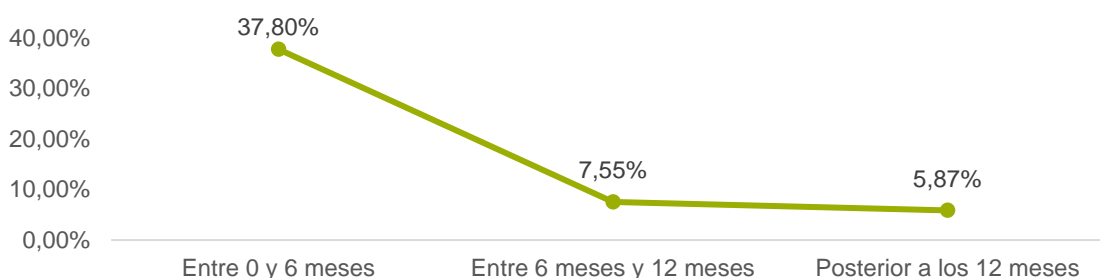
tituladas son indefinidos, frente al 26,3% de los/de las participantes con estudios superiores. En conclusión puede extraerse que las personas jóvenes con estudios superiores obtienen contratos de mejor calidad.

Así pues, el reto del Consorcio es reflexionar para decidir si (1) teniendo en cuenta que las formaciones impulsadas por el Consorcio se destinan principalmente a personas ocupadas, habría que establecer un porcentaje máximo de participantes que se encuentren en situación de desocupación para reducir su implicación actual, o bien (2) es necesario redefinir sus objetivos para incluir propósitos específicos del colectivo parado, puesto que este representa una proporción significativa sobre el total de participantes, y dentro de este, existen sub-grupos con necesidades diversas.

B.1.4) Inserción posterior a los 12 meses siguientes a la finalización del curso

Finalmente, poniendo énfasis en el periodo posterior al año después de finalizar la acción formativa del Consorcio, sólo un 5,87% de las personas trabajadoras desocupadas inicialmente consigue insertarse en el mercado laboral.

Figura 27: Evolución de la inserción (en %)



Font: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

En este sentido, se destacan las siguientes características: (a) a nivel de edad, son las personas mayores de 55 años las que en proporción se insertan en mayor proporción en este periodo, y (b) al dividir a los/a las participantes por titulación, el colectivo más representativo es el de estudios universitarios.

Por lo tanto, los datos de inserción durante este periodo confirman lo que ya se anticipaba anteriormente: que el impacto del curso se observa principalmente en el periodo estrechamente posterior a la finalización del mismo, observándose que a partir del año, su incidencia disminuye de manera considerable. No obstante, por las personas extranjeras de EEMM de la UE, la inserción con posterioridad al año es superior a la mediana (28%). Este colectivo engloba, principalmente, a personas nacionales de países del este de Europa, con una edad comprendida entre los 30 y 44 años y con estudios superiores (universitarios o de Formación Profesional).

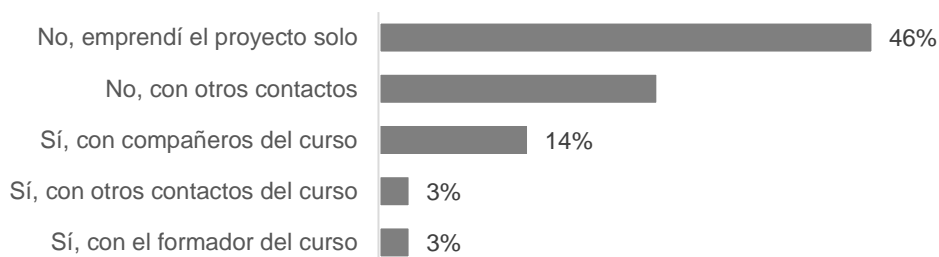
B.2) Inserción per compte propi: emprendeduría

Dejando de lado el estudio de la inserción por cuenta ajena, el estudio se focaliza en este caso en la inserción por cuenta propia. En este caso, los resultados muestran que un 9% de las personas encuestadas ha iniciado proyectos de emprendeduría una vez finalizada la acción formativa.



Adicionalmente, hay que señalar que de estas personas que declaran haber iniciado un proyecto emprendedor, un 21,2% lo combinó con un trabajo por cuenta aliena.

Figura 28: Proyectos de emprendeduría iniciados al finalizar el curso



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

Así pues, destaca el hecho que de entre las personas que han emprendido, la mayoría lo ha hecho o bien solos (el 46%) o bien con contactos de fuera del curso (el 26%). Sólo el 14% confirma haber iniciado nuevos proyectos con compañeros/as del curso, siendo los iniciados con formadores/as muy poco representativos.

Al dividir la población en función de sus características transversales (situación laboral, edad, género, titulación o nacionalidad) no se observan diferencias significativas; tan solo destaca, como es lógico, que los/las trabajadores/as por cuenta propia emprenden más (un 14%). Así mismo, los hombres lo hacen ligeramente por encima de las mujeres (un 10% frente a un 8%) y las personas extranjeras también son más activos en este sentido (14%).

A nivel global, por lo tanto, la tasa de emprendeduría se considera de aproximadamente el 9%, siendo esta cifra ligeramente superior a la media de Cataluña (8,13%) (Tasa de actividad emprendedora, Diputación de Barcelona, 2019). Por lo tanto, se considera que el programa de formación continua del Consorcio afecta de forma limitada en el estímulo de la promoción económica del territorio, reafirmando la carencia de perspectiva hacia a este colectivo a la hora de diseñar la oferta formativa.

D) Impacto social

Finalmente, y como cierre de la presente evaluación, no puede olvidarse la importancia de estudiar el impacto social que la formación impulsada por el Consorcio provoca en el territorio catalán. Si bien es cierto que a día de hoy no existen, ni se recogen, una cantidad suficiente de datos para poder llevar a cabo este estudio de forma completa y exhaustiva, a continuación se realiza una breve aproximación mediante la encuesta. En este sentido, sería positivo para futuras evaluaciones empezar a recopilar datos que permitan profundizar en este tipo de estudio, así como promover colaboraciones con otros organismos públicos para la compartición de esta tipología de información.

Así pues, se ha estudiado la repercusión de los cursos sobre (a) la calidad de vida de los/de las participantes, y (b) el uso y fomento del transporte público.

D.1) Impacto social en la calidad de vida de los/de las participantes



En primer lugar, la encuesta profundiza sobre cuáles son los aspectos relativos a la mejora personal a los cuales los/las participantes consideran que el curso más los ha impactado. En particular, se evalúan, entre otros, aspectos que inciden en la salud, la autoestima o la cultura general.

Así, cuando se los pregunta sobre los principales aspectos que el curso los ha ayudado a mejorar, los resultados obtenidos son los siguientes (por volumen de respuestas)²⁹: (a) relaciones profesionales (seleccionado por el 43% de los/de las participantes); (b) cultura general (seleccionado por el 42% de los/de las participantes); (c) seguridad en un mismo (seleccionado por el 37% de los/de las participantes); (d) bienestar personal (seleccionado por el 32% de los/de las participantes), y (e) relaciones personales (seleccionado por el 31% de los/de las participantes). Finalmente, sólo el 7% de los/de las participantes consideran relevando el impacto en su bienestar físico, o bien mencionan que el curso no los ha aportado nada.

Figura 29: Principales aspectos de carácter general que el curso ayuda a mejorar



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

En síntesis, se puede concluir que el impacto social más destacado por los/por las participantes es el fomento de su entorno profesional mediante la creación de redes de contactos y networking, hecho que podría acabar traducándose en un impacto económico positivo sobre el territorio. Adicionalmente, sorprende que la cultura general se valore tan positivamente (un 42%) y casi igual que las relaciones profesionales, en un entorno donde precisamente se persigue el diseño de acciones formativas que respondan a las necesidades de las personas trabajadoras y el entorno empresarial y dónde, además, la mayoría de los/de las participantes tienen estudios superiores (la formación profesional y los títulos universitarios representan el 68,66% a la encuesta).

Cuando se detalla el estudio según las diversas variables transversales, las diferencias más relevantes se observan dentro de las opciones 'seguridad en un mismo', 'relaciones personales' y 'bienestar personal'. En primer lugar, en cuanto a la seguridad en un mismo, los colectivos que más lo valoran son las personas: (a) paradas (el 39% frente a la media del 37%); (b) jóvenes (el 43%), y (c) que carecen de titulación oficial previa (el 71%). Por estos dos últimos colectivos, además, existe una correlación negativa, hecho que implica que a más edad y nivel de estudios, menos importancia se da a la seguridad en un mismo. La seguridad en un mismo se puede considerar, de rebote, una mejora de la empleabilidad. En segundo lugar, en cuanto a las relaciones personales, otra vez, las personas desocupadas son las que lo consideran más relevante (el 36% frente a la media del 31%).

²⁹ La pregunta realizada a la encuesta admitía más de una respuesta. Los porcentajes se han calculado sobre el total de la población (participantes) y no sobre el total de respuestas. Es por esto que su suma es superior al 100%.



Finalmente, y en cuanto al bienestar personal, las que lo consideran más importante son las personas sin titulación oficial previa (un 62% frente a la media del 32%).

Finalmente, profundizando el análisis por el colectivo de participantes de procedencia extranjera, la tendencia observada es la misma, aunque valoran el establecimiento de relaciones profesionales por encima de la mediana (el 51% frente a la media global del 43%). Si se añade a este porcentaje el establecimiento de relaciones personales (valorado por un 35% de las personas extranjeras) el resultado asciende a un 87%. Por lo tanto, se podría concluir que los programas formativos favorecen el establecimiento de relaciones y así, la posible integración a la sociedad de los/de las participantes otras nacionalidades. No obstante, la ligera menor representación de la población extranjera en las acciones formativas del Consorcio (ver el apartado 4.4.1 *Principales datos del programa*), puede ocasionar que este programa contribuya, en menor medida respecto al resto de formaciones profesionales para la ocupación, en la integración de este colectivo.

En conclusión, no obstante, y a grandes rasgos, los resultados podrían considerarse positivos teniendo en cuenta que el impacto de los aspectos anteriores tiende a tener también una repercusión externa; y es que todos ellos afectan a la autoestima y desarrollo personal, aspectos que pueden incidir sobre la empleabilidad, y en consecuencia a la mejora de la competitividad empresarial.

D.2) Impacto social en el fomento del uso del transporte público

La encuesta³⁰ realizada no muestra diferencias significativas entre el uso del transporte público y privado, con un 38% y 34% de participantes, respectivamente. En menor medida, un 25% se desplaza a pie y sólo un 3% utiliza la bicicleta. Adicionalmente, tampoco se aprecian diferencias significativas cuando se analizan las variables transversales de situación laboral o edad.

Figura 30: Medio de transporte utilizado para asistir al curso de formación



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

En la exposición detallada de los criterios, se han analizado los resultados de la evaluación y se han extraído conclusiones derivadas de estos. Antes de entrar detalladamente en cada uno de los criterios, se han recopilado las inferencias más generales, en relación al perfil predominante de participación en el programa.

En relación con el **género**, conviene subrayar que existe una mayor presencia de las mujeres, representando estas un 57,28% de los/de las participantes. Así, a pesar de que la disparidad entre ambos géneros no es excesivamente significativa, las ligeras diferencias podrían explicarse por el tipo de acciones formativas promovidas por el Consorcio, y es que, los cursos en los cuales participan

³⁰ La pregunta realizada a la encuesta admitía más de una respuesta. Los porcentajes se han calculado sobre el total de la población (participantes) y no sobre el total de respuestas. Es por esto que su suma es superior al 100%.



un mayor número de personas, tienden a realizarse proporcionalmente por más mujeres que hombres (como es el caso de los cursos de *Community Manager*, *mindfulness* o habilidades de liderazgo, todos ellos considerados de carácter transversal).

En segundo lugar, haciendo referencia a la **edad**, el grupo con mayor participación es el comprendido entre los 30 y 44 años, englobando casi la mitad de los/de las participantes (41,15%). Este colectivo es el que presenta tasas de ocupación más elevadas, hecho coherente con el propósito principal del Consorcio de ofrecer formaciones destinadas mayoritariamente a la población trabajadora. Contrariamente, los colectivos de jóvenes (de entre 16 y 29 años) y el de personas de más de 55 años, se encuentran infrarrepresentados, siendo también los colectivos donde se localiza un mayor porcentaje de población desocupada.

Adicionalmente, focalizando el análisis en **el nivel educativo** de los/de las participantes, predomina la presencia de individuos con estudios superiores (un 28,11% con formación de carácter universitario y un 29,20% de formación profesional), pudiéndose explicar por razones como el requerimiento de conocimientos previos en numerosos cursos y por su tendencia a la formación continuada.

Respecto a la condición de discapacitado, es importante destacar que las personas con discapacidad declarada representan únicamente el 1,06% de los/de las participantes, siendo esta cifra muy alejada al 4,2% que representa este colectivo sobre la población catalana. Si bien es cierto que fuera más acurado realizar esta comparativa respecto al porcentaje de población activa específica de este colectivo, este dato no se publica, pudiéndose conocer únicamente que las personas con discapacidad representan un 4,14% de la población desocupada total del territorio español. En este sentido, hay que destacar que los datos relacionados con la discapacidad son declarativas, de forma que se desconoce también la tipología y el grado de discapacidad de cada una de las personas participantes.

Evaluando la **situación laboral de partida**, siguiendo con el objetivo principal del programa y con los requisitos legales que este establece, se observa como la mayoría de participantes son personas ocupadas (71,71%), siendo el 28,38% personas en situación de desocupación. Adicionalmente, conviene destacar que se muestra una correlación directa entre las personas participantes y los colectivos y perfiles de las personas desocupadas en Cataluña; en particular, más jóvenes parados/das y mayores de 55 años frente la población de edad media; más personas con discapacidad paradas que ocupadas, y más extranjeros/as parados/das.

Así pues, teniendo en cuenta que el número de personas trabajadoras desocupadas que participan a los cursos no es residual, habría que replantear sí: (1) de acuerdo con el objetivo del Consorcio de ofrecer formaciones principalmente a personas ocupadas, se tendría que establecer un porcentaje máximo de participantes que se encuentren en situación de desocupación para reducir su implicación actual, o bien (2) es conveniente incluir objetivos específicos para este colectivo, pero sin incurrir en el riesgo de solaparse con el resto de programas de formación para la ocupación destinados a este colectivo.

Finalmente, la nacionalidad también tiene incidencia en la composición de participantes del programa. Las personas extranjeras engloban al 11,24% del total de participantes, cifra similar al 14,5% que representan sobre el total de extranjeros/as considerados/das como población activa de la sociedad catalana. Dentro de este colectivo, la situación de desocupación es más acentuada.

5.1.1 Conclusiones en relación con el diseño del programa



En primer lugar, y con el objetivo de iniciar el diseño de la oferta formativa del programa, desde el Consorcio se analizan los planes de formación previamente ejecutados, para evaluar la calidad y detectar medidas para la mejora de su funcionamiento. Además, para conocer las tendencias y las necesidades del mercado y del territorio, a pesar de no realizarse estudios de mercado entendidos estrictamente como tal, existen los **Grupos de Actualización Permanente del Catálogo (GAP)**. Adicionalmente, se recogen los cuestionarios de satisfacción de los/de las personas participantes que han cursado anteriormente cursos. Así, de acuerdo con estas tres herramientas, el catálogo se actualiza anualmente según la demanda, para asegurar su adaptación a las necesidades reales de todos los agentes implicados. No obstante, carece el hecho de poder conocer en profundidad el punto de vista de las empresas y de los/de las participantes potenciales, para adaptar así la oferta del programa según las especificidades de cada región del territorio catalán.

En cuanto a la **definición de objetivos**, destaca el hecho que el propósito general del Consorcio, es decir la idea de formar principalmente a personas que se encuentran ocupadas, se traduce directamente en objetivos operativos de ejecución. Así, para cada curso se determina un número máximo de participantes ocupados/das (60%) y de parados/das (40%), como también un porcentaje de cursos mediante los cuales puede obtenerse un Certificado de Profesionalidad. Aun así, se identifica una falta de concreción de objetivos asociados a indicadores o métricas de nivel estratégico, los cuales, posteriormente, tendrían que poder ser monitorizados a fin de evaluar el impacto del programa. Adicionalmente, para algunos parámetros, habría que valorar la posibilidad de definir objetivos concretos para cada uno de los colectivos (en función de, por ejemplo, la edad, el género, la situación laboral o el grado de discapacidad) teniendo en cuenta las tendencias observadas en la presente evaluación; es decir, si el objetivo fuera incrementar la presencia de emprendedores en el programa (colectivo prioritario), habría que asociar objetivos no sólo de cobertura, sino también de resultados y de impacto.

Así mismo, fruto de este bajo nivel de concreción de objetivos, la oferta formativa tampoco se diseña incorporando el enfoque de género, de condición de discapacitado u otras características transversales, por lo cual los resultados y el impacto en estos colectivos se ven claramente menguados. De este modo, el hecho de no existir objetivos específicos y cuantificables ha afectado en la presente evaluación, en no disponerse de una referencia con la cual comparar, contrastar y validar los resultados, que permitiera evaluar tanto la eficacia como la eficiencia del programa.

Por otro lado, en cuanto al proceso de planificación, desde el Consorcio se definen y se concretan en un plan las fases y actividades a realizar en el corto plazo, siendo en cambio bastante reactivos en cuanto a la planificación de largo plazo. No obstante, actualmente se ha empezado a realizar una planificación a más largo plazo (4 años) a fin de intentar ser más proactivos en la gestión.

Para llevar a cabo las tareas planificadas, el **equipo de trabajo** del Consorcio durante el año 2016 contaba con un equipo humano de 28 personas, entre las cuales gestionaban la totalidad de la entidad, disponiendo de tareas concretas asociadas a cada uno de sus roles. Este hecho permite a la organización ser más eficientes en la realización de las diferentes funciones que tiene encomendadas y se destaca como una referencia ejemplar en el ámbito.

Del mismo modo, conviene destacar que, de forma recurrente, se evalúan los **riesgos** vinculados al programa de formación continua, focalizándose principalmente en aquellos de índole más operativa, y se definen acciones de mitigación para dar respuesta.

5.1.2 Conclusiones con relación a la implementación del programa



Teniendo en cuenta la extensa cantidad de centros de formación que imparten los cursos programados por el Consorcio, y a pesar de disponer de requisitos y criterios comunes para todo el territorio catalán, el proceso de gestión y ejecución de las formaciones es heterogéneo y diverso, en función de la realidad particular de cada centro.

Por lo general, la **oferta formativa** del programa se concibe como complementaria a la formación programada por las empresas, y tiene como objetivo cubrir aquellas necesidades no atendidas por el sector empresarial, ofreciendo acciones de tipo transversal y sectorial. El catálogo formativo del programa se considera flexible, vivo y adaptable, y pretende dar respuesta a las necesidades reales de los sectores productivos, a pesar de que las acciones no siempre se perciben como significativamente actualizadas.

Por otro lado, para **seleccionar a los/a las participantes** para cada una de las acciones formativas, a nivel teórico los centros tienen que realizar pruebas objetivas o asegurar el cumplimiento de los requisitos académicos de selección, principalmente en el caso de los cursos que permiten obtener un Certificado de Profesionalidad. No obstante, en realidad se muestran resultados muy diferentes; y es que la mayoría de participantes afirma no haber realizado pruebas de selección para inscribirse a los cursos formativos (60,5%) o haber realizado de forma poco formal. Este hecho, juntamente con otros, provoca una clara heterogeneidad de nivel en los grupos, impactando directamente en la calidad de los cursos y en la satisfacción de sus participantes, como así los resultados lo demuestran. Un posible causante de este desalineamiento, es que los centros disponen de la subvención según el número de participantes reales en cada acción formativa, hecho que puede generar que los propios centros disminuyan la exigencia de la selección para conseguir llenar los cursos. De esta misma manera, se pone de manifiesto que los esfuerzos de las entidades se centran en la cobertura de las plazas de los cursos por encima de la garantía de la calidad ofrecida en la formación.

En cuanto a la **metodología de aprendizaje**, se pone de relevo que, a nivel general, la percepción de los/de las participantes es favorable, en especial en cuanto a la combinación de teoría y práctica. No obstante, se identifica que frecuentemente el contenido teórico propuesto para ciertas acciones formativas es demasiado extenso y supera al que se puede realizar según la duración del curso. Esta circunstancia se puede deber al hecho de que uno de los criterios de valoración para el otorgamiento de las subvenciones a las entidades es precisamente la propuesta que estas realizan con relación a la metodología de aprendizaje, lo que las incentiva a realizar propuestas muy completas, perdiendo en ocasiones su viabilidad. En esta línea, el contenido se destaca como uno de los elementos peor valorados, y es considerado desactualizado.

Por otro lado, fruto de la imposibilidad declarada de alcanzar el contenido propuesto en la duración del curso, los/las formadores/as tienden a adaptar el guion tentativo de contenido que se les proporciona de acuerdo con las necesidades e intereses de los /de las participantes. Es por eso que, estos, demandan de forma creciente su participación en la definición del contenido.

Adicionalmente, a nivel general la evaluación muestra que, mayoritariamente, todos los centros disponen de unas **instalaciones, medios técnicos y recursos materiales** que se valoran muy positivamente por parte de los/de las participantes y de los/de las formadores/as, y se considera que son suficientes para la óptima impartición de los cursos formativos.

Por lo que hace referencia a la **notoriedad y difusión del programa**, esta se considera uno de los principales aspectos de mejora. A nivel general, destaca el desconocimiento de la población respecto a la existencia de la formación de oferta y del propio Consorcio, siendo un 33% de las personas encuestadas quienes indican conocer únicamente al SOC y no al Consorcio. También destaca la escasa notoriedad y valoración que tiene el mercado de su oferta formativa. No obstante, existe una considerable heterogeneidad comunicativa por parte de los varios centros de formación, de forma



que las experiencias vividas por los/por las diferentes participantes difieren considerablemente entre sí. Un aspecto recurrentemente referenciado es la complejidad y carencia de facilidad de navegación de la página web, tanto del Consorcio como del SOC, que se considera incompleta y de carácter excesivamente general, puesto que no ofrece concreción de las acciones formativas. Este hecho genera un impacto en la información que reciben los/las participantes y, por lo tanto, en sus expectativas iniciales, lo que se traduce en bajas prematuras.

Finalmente, el Consorcio dedica una gran cantidad de esfuerzos a impulsar mecanismos de mejora **continua**, utilizados tanto para la actualización de la oferta formativa, como para la mejora de la gestión. Así pues, en la actualidad se utilizan principalmente cuatro mecanismos diferenciados a fin de cubrir diferentes perspectivas: los cuestionarios de satisfacción; los Grupos de Actualización Permanentes del catálogo, el seguimiento *in-situ* y el seguimiento ex-post.

En relación con los cuestionarios de satisfacción, se observa un amplio recorrido de mejora puesto que, por un lado, los/las alumnos/as reconocen no exponer su opinión de forma totalmente transparente, y por la otra, se observa una clara desactualización de las preguntas del cuestionario realizado por parte del SEPE. Así mismo, en relación con los Grupos de Actualización Permanentes del Catálogo, conviene destacar que se trata de una iniciativa pionera y con un gran potencial que hay que acabar de explotar. En último lugar, el seguimiento *in-situ* y ex-post se perciben como el vector principal para la mejora de la calidad de las formaciones, donde se tendría que estipular una metodología punta a punta que facilitara la extracción de conclusiones.

5.1.3 Conclusiones en relación con los resultados - eficacia del programa

En primer lugar, se considera que el programa ha conseguido **lograr los objetivos**, los cuales se limitan a la distribución de participantes ocupados/das y parados/das, dado que se establecía un objetivo inicial de personas ocupadas del 60% y, finalmente, estos han supuesto un 71,21% sobre el total de participantes. No obstante, destaca la reducida cobertura del colectivo de personas trabajadoras por cuenta propia (11%), a pesar de la emprendeduría se considerada una de las áreas prioritarias y objetivo del Consorcio. Así, el hecho de no disponer de objetivos cuantificables (asociados a métricas o indicadores), como se comentaba en el apartado anterior, impide profundizar en este análisis.

En relación con el **grado de implicación y compromiso** de los/de las participantes, entendiéndolo como la **asistencia de las personas participantes** y el ratio de finalización **de los cursos**, encontramos datos muy elevados en este sentido. Así pues, se identifica que la gran mayoría de participantes finalizan las acciones formativas (87%) y de estos se supone una asistencia superior al 75%. Hay que destacar en este punto que los controles de asistencia se realizan vía firma física de los/de las alumnas, lo que dificulta la posterior comprobación por parte del Consorcio.

La tasa de abandono por el contrario ha sido muy baja (10,89%). Así, las personas que abandonan el curso de forma prematura lo hacen principalmente por motivos de causa mayor (colocación, incompatibilidad horaria y el desplazamiento a otro territorio). En relación con los motivos no justificados, destacan los desalineamientos entre las expectativas y el contenido del curso, posiblemente causado por la carencia de exigencia en la selección de los/de las participantes y la falta de detalle en la información publicada, lo que ocasiona la creación de grupos enormemente heterogéneos en cuanto al nivel y el conocimiento de los/de las participantes. Sorprenden los reducidos niveles de bajas no justificadas, sobre todo cuando se compara con los datos de bajas en la formación profesional reglada, donde el abandono de los cursos se sitúa alrededor del 50%. En este sentido, hay que tener en cuenta que este último dato se calcula en un entorno caracterizado



por una mayor representatividad del colectivo de personas jóvenes que, tanto en esta evaluación como nivel general, acostumbran a presentar un menor compromiso y motivación con las formaciones. No obstante, la diferencia entre ambas es bastante abrupta como para reflexionar.

Es interesante en este punto reflexionar conjuntamente alrededor de estos tres aspectos (la asistencia, las tasas de finalización y el abandono de los cursos) de forma vinculada al sistema de pago a las entidades. Así pues, las entidades para tener derecho a percibir la subvención tienen que acreditar un 75% de asistencia de cada alumno/a, pudiendo acreditar unas bajas no justificadas del 15% (2 alumnos por una clase de 15 personas). Así pues, el sistema incentiva a las entidades a maximizar el número y asistencia de los/de las participantes, en ninguna parte de alinear sus incentivos al cumplimiento de objetivos estratégicos del Consorcio, estén estos relacionados con la calidad, resultados o con el impacto de las formaciones.

En cuanto a las **motivaciones** de los/de las **alumnas**, los principales motivos de inscripción son los relacionados con la mejora de la empleabilidad y el desarrollo personal, los cuales se encuentran alineados con los objetivos principales del Consorcio. Hay que recordar que uno de los riesgos de esta tipología de formación es que las personas se inscriban a los cursos subvencionados simplemente por interés propio y sin ninguna vinculación al mundo laboral. Aun así, se considera necesario dedicar esfuerzos a garantizar que, según las particularidades de cada colectivo, se adapta la comunicación para asegurar que las ideas se transmiten de forma correcta.

Centrando el estudio en el proceso de **evaluación de los/las participantes**, los datos muestran que casi la totalidad de personas han realizado pruebas de evaluación y autoevaluación para comprobar el logro de las competencias cursadas durante la acción formativa. No obstante, se detectan visiones contradictorias por parte de los/de las participantes en relación con este aspecto, puesto que en algunas ocasiones los exámenes son percibidos como trámites puramente burocráticos o simbólicos, realizados únicamente para cubrir con los requerimientos de la formación, y en otros casos, pero, se recalca la continuidad y dedicación necesaria para poder aprobar el curso. Esta diferencia, ya sea entre entidades o entre las propias acciones formativas, implica una carencia de uniformidad en la calidad de las acciones formativas.

En relación con los servicios complementarios a las acciones formativas, ya sea durante su ejecución o una vez finalizadas estas, algunos/as participantes han declarado recibir, en pocas ocasiones, **orientación laboral desde los centros de formación**. Las sesiones participativas demuestran que la orientación recibida es a menudo insuficiente, pero que se valora muy positivamente al tratarse de uno de los servicios que más podría influir en la mejora de la empleabilidad buscada por el Consorcio. Este servicio, pero, suele quedarse a mano de las propias personas tutoras de prácticas o formadoras, o incluso, en algunas ocasiones, del/de la orientador/a laboral del centro, en caso de existir esta figura. No obstante, este aspecto no se recoge en las valoraciones al momento de otorgar las subvenciones a las entidades.

Teniendo en cuenta los aspectos mencionados y a nivel general de satisfacción, se puede afirmar la valoración positiva tanto de participantes como de formadores/as. A pesar de esto, hay que precisar que las acciones formativas realizadas por la modalidad no presencial (teleformación) reciben puntuaciones constantemente inferiores.

5.1.4 Conclusiones en relación con los resultados - eficiencia del programa

Una vez examinada la eficacia del programa de formación del Consorcio se tiene que analizar el uso de los recursos utilizados. En este sentido, es importante indicar que, para realizar este análisis, únicamente se ha dispuesto de datos relativos al importe otorgado y ejecutado por centro, y al precio



por alumno/a y hora asociado a cada módulo formativo. En cambio, no se ha dispuesto de información del detalle de costes asociados a la operativa del Consorcio, imputables a las acciones formativas, que permitirían disponer de la visión global en términos de eficiencia económica y, a su vez, compararlas con el resto de programas de formación para la ocupación. Teniendo en cuenta estas limitaciones anteriores, la eficiencia se ha evaluado con un elevado componente cualitativo.

El **presupuesto otorgado** en forma de subvención para la Convocatoria de 2016 del Consorcio ha estado de 32 millones de euros, siendo la **cifra de ejecución** de este del 87,3%, donde las formaciones de carácter transversal han dispuesto de un presupuesto ligeramente superior al de las sectoriales, a pesar de que a nivel de importe ejecutado no se observan diferencias. Los gastos de personal y gastos corrientes imputables directamente a la formación del Consorcio ascendieron a 1.806.268 euros, cifra que representa un porcentaje del 93% del presupuesto inicialmente asignado.

Adicionalmente, en relación con el importe ejecutado de la formación, conviene destacar que el coste por acción formativa del programa del Consorcio es de 296,35€, mientras que el coste asociado a cada uno de los/de las participantes asciende a 466,83€.

Así mismo, el **precio medio pagado por alumno/a y hora** entre acciones formativas sectoriales y transversales no difiere excesivamente (8,04 para las sectoriales y 7,95 para las transversales). No obstante, este sistema de precios se consideró excesivamente rígido y creaba problemas durante la fase de justificación económica, de forma que se realizó un estudio económico exhaustivo de los costes de las especialidades y durante el año 2018 se modificó.

Finalmente, conviene destacar la **distribución del presupuesto** realizada por parte del Consorcio. En este sentido, se observa que el presupuesto de las formaciones de carácter sectorial se establece según los porcentajes de población ocupada de Cataluña a cada uno de los sectores de referencia, y distribuyéndolo así de forma proporcional. En cambio, en el caso de las especialidades transversales, la distribución se define según la ejecución histórica de la misma, no disponiendo de ningún dato de demanda específica y dificultando así el establecimiento de previsiones a largo plazo.

Una vez ejecutadas las formaciones, se realiza la justificación económica de las mismas por parte de cada entidad. En la actualidad, el Consorcio está en vías de transformar su modelo de justificación hacia un modelo de justificación por módulos; un procedimiento simplificado respecto al actual modelo de justificación por gastos, que tiene que permitir a la organización dedicar más recursos a la evaluación de la calidad de la formación ejecutada por las entidades según el modelo de calidad actualmente en proceso de definición.

5.1.5 Conclusiones en relación con el impacto del programa

Después de la evaluación del diseño, la implementación y los resultados vinculados a las acciones formativas del Consorcio, se tiene que centrar la atención en el impacto que el programa ha generado, tanto en relación con sus personas participantes, como a nivel social y territorial. En el caso específico de la formación de oferta, el impacto esperado se focaliza más en la mejora de la empleabilidad que en la propia inserción, al tratarse de una formación dirigida al colectivo de personas ocupadas. No obstante, al incorporar aproximadamente un 30% de participantes desocupados/das, también se han extraído conclusiones de los datos de inserción.

Antes de iniciar este análisis, pero, conviene precisar que su alcance es limitado, debido a la falta de disponibilidad de datos exhaustivos y completos en relación a estos aspectos, como por ejemplo, datos de la Seguridad Social o de Contrat@ de las personas que han realizado las formaciones. Este hecho, junto con la gran variedad de factores externos que pueden afectar a la mejora de la



empleabilidad o la inserción de los/de las participantes, imposibilita (desde un punto de vista de rigor metodológico) afirmar que los contratos obtenidos por los/por las participantes sean únicamente atribuibles a los cursos de formación continua, si bien se presupone su contribución en la obtención de estos.

En primer lugar, a nivel cualitativo y desde el punto de vista tanto de las personas formadoras como de los/de las participantes, se afirma que la realización de los cursos impacta positivamente sobre la inserción, empleabilidad y desarrollo personal. No obstante, algunos ponen en entredicho que el mercado laboral realmente conozca estas formaciones y que tengan una reputación significativa, el que limita su impacto.

Centrando el estudio en **la mejora de la empleabilidad**, se observa como la mayoría de participantes coincide en que el aspecto más positivo que el curso les ha aportado ha sido adquirir nuevos conocimientos aplicables a su puesto de trabajo, sobre todo por el colectivo de personas no tituladas, y la posibilidad de progresar profesionalmente gracias a la mejora de las competencias, el que provoca un impacto directo sobre la competitividad empresarial.

Contrariamente, pero, pese y considerar a nivel general que el curso les ha contribuido a mejorar su capacidad para desarrollar a su trabajo, no identifican mejoras de salario asociadas al curso ni promociones internas. Así tampoco se percibe, por parte de los/de las participantes, que los cursos contribuyan a mejorar las posibilidades de cambiar de puesto de trabajo a la empresa o fuera de ella.

Así pues, analizando conjuntamente los datos anteriores, parece ser que si bien es cierto que las acciones formativas mejoran la competitividad de las empresas, los efectos directos sobre el individuo son menos evidentes.

Aun así, se contrasta que la mayoría de las personas que han realizado el curso no lo han hecho a fin de cambiar de sector profesional, contrariamente a algunas percepciones de partida de la evaluación.

Analizando la **inserción**, a pesar de no ser el foco principal del programa por su orientación al colectivo de personas trabajadoras, los datos muestran también resultados satisfactorios. De las personas que componían el 30% de los/de las participantes desocupados/das en el momento del inicio de las acciones formativas de la convocatoria del 2016, un 37,8% de estos/as se insertó en el mercado laboral transcurridos los **6 meses** posteriores a la finalización del curso. No obstante, estos contratos son, en la gran mayoría de los casos, temporales (un 70,8%). Así mismo, destaca el hecho que, analizando el género, a pesar de que los cursos tienen tendencia a la feminización, la inserción en este periodo es similar entre hombres y mujeres. De este modo, se afirma que las acciones formativas no contribuyen a la reducción de la brecha de género y de ocupación existente entre ambos colectivos.

Por su parte, la tasa de inserción se reduce hasta un 7,55% de los/de las participantes que se insertan de los **6 meses** posteriores a la finalización del curso **a los 12**, el que podría demostrar que a medida que avanza el tiempo, la relación de causalidad entre el curso y la mejora de la inserción se atenúa.

Así pues, de forma **acumulada** (de 0 a 12 meses), es decir teniendo en cuenta ambos periodos recientemente presentados, la tasa de inserción es del 45,38%, siendo el 70,7% de estos, contratos de cariz temporal. Además, es importante mencionar que la gran mayoría de personas que han conseguido insertarse en el mercado laboral, lo han hecho dentro del sector profesional del que han sido formados. No obstante, comparativamente con otros programas destinados a la población desocupada, esta tasa es ligeramente inferior, lo que denota que el programa no define este objetivo como prioritario en su fase de diseño.



A nivel general, el perfil medio de la persona inserta es una mujer, de nacionalidad española, con una edad comprendida entre los 30 y 44 años y con estudios superiores de formación profesional o universidad.

Adicionalmente, es relevante subrayar que se observa la tendencia que la inserción de las personas inicialmente paradas que recibían una **prestación o subsidio** es ligeramente superior; en particular, este colectivo presenta una tasa de inserción de un 57,4%. Este hecho puede deberse a varios factores: (a) por un lado, a las condiciones necesarias para recibir una prestación contributiva, que pueden afectar positivamente a la inserción; (b) por otro lado, y contrariamente a las creencias políticas del hecho que la protección social genera dependencia y fomenta el paro, el hecho que estas prestaciones ayuden, posiblemente, a las personas a encontrar trabajo, lejos de menguar su motivación e interés para reinsertarse en el mercado laboral.

Finalmente, tiene que considerarse **el impacto social** que los cursos generan en diferentes vertientes. No obstante, se debe tener en cuenta que actualmente no se recoge una cantidad suficiente de datos para llevar a cabo este estudio de forma exhaustiva y conclusiva. En este sentido, el impacto social más destacado es la creación de redes *de contactos* y *networking*, hecho que, a su vez, genera un impacto económico sobre el territorio.

En definitiva, como conclusión general se observa una dinámica de retroalimentación entre tres aspectos fundamentales: la carencia de reputación de los cursos por parte del mercado laboral, el sistema de pago a las entidades y la heterogeneidad de nivel de los/de las participantes en un mismo curso. Es decir, la carencia de reputación provoca que las entidades tengan que dedicar elevados esfuerzos a la captación de participantes, por los cuales las entidades reciben la subvención, desnaturalizando así la busca de un nivel homogéneo a las aulas. El sistema de pago a la vez, estimula la relajación de las pruebas de evaluación, así como la distensión de los controles de asistencia, lo que repercute negativamente al mismo tiempo con la percepción que dispone el mercado laboral de los propios cursos.

5.2 Recomendaciones

Una vez analizado el programa de manera global, se han identificado una serie de recomendaciones, tanto generales como para cada criterio de análisis. Respondiendo a la visión holística con la cual se ha enfocado esta evaluación, se proponen mejoras integrales en algunos casos y, en otros, únicamente relacionados con un actor de la política, con una de las fases o incluso, con momentos específicos del programa.

Con carácter previo, es importante destacar que en el ámbito político, las acciones desarrolladas generan un precedente (*path-dependence*). Es decir, estas afectan a la manera futura de trabajar, puesto que una vez introducidas, revertirlas acontece complejo (institucionalismo histórico) (*Increasing returns, path dependence, and the study of politics*, Pierson, 2000). Es por este motivo por el cual normalmente las instituciones realizan cambios incrementales; es decir, cambios graduales en periodos de tiempos prolongados, mientras que los cambios disruptivos en instituciones complejas tienen lugar con menor frecuencia.

En el caso de la Administración Pública, implementar un cambio comporta tiempo y esfuerzo. El hecho que generen precedentes y que sea complicado revertirlos, puede incidir, por un lado, en las dificultades de implementar estos cambios, pero de otro, y desde un punto de vista optimista, en el



hecho que estos cambios sean los que marcan el camino por los siguientes. Así mismo, el estudio de políticas activas para la ocupación (como sucede en la evaluación de los programas formativos), también puede favorecer en la generación de “spill-overs” (externalidades), en ámbitos como la política social, salud o transporte.

En este sentido, y con el objetivo de optimizar el programa a nivel global, se considera que sería positivo iniciar un periodo de reflexión alrededor del sistema de pago actual basado en subvenciones, con el objetivo de estudiar la viabilidad de incluir aspectos que garanticen que los incentivos de las entidades se centran en la ejecución de la formación según unos criterios de logro de la calidad, los resultados y el impacto esperado estipulado por el Consorcio.

Así mismo, fruto de esta evaluación, se ha podido comprobar que una de las principales áreas afectadas por el presente sistema de pago, basado en la asistencia y el número de alumnos como unos de los criterios fundamentales, es la de las pruebas de selección de las personas participantes, la falta de exhaustividad las cuales generan la creación de aulas poco homogéneas donde conviven niveles y experiencias muy diversas. Por lo tanto, la reconsideración del modelo de pago, podría ayudar, de una manera indirecta, a potenciar una mayor exigencia y exhaustividad en el proceso de selección para reducir la diversidad y, así, mejorar el aprovechamiento formativo de los/de las participantes.

Del mismo modo, a largo plazo, si se consiguiera transformar esta palanca, la notoriedad y reputación de las acciones formativas se podría ver también ligeramente mejorada, puesto que podría observarse así una mejora en su calidad. No obstante, se considera esencial incrementar la dedicación del Consorcio a potenciar su imagen de marca, así como la comunicación del programa. Así, en relación con la imagen de marca, la estrategia de comunicación del Consorcio tendría que dar apoyo a potenciar la promoción que hacen las entidades del propio Consorcio.

En cuanto a la promoción de la oferta formativa, se tiene que dar a conocer las acciones formativas y difundir extensamente su valor añadido, explotando el potencial de internet y de las redes sociales, así como incluso valorando la posibilidad de prescindir de aquellos canales que se encuentran en mayor desuso. Así pues, sería aconsejable evaluar en profundidad cada uno de los canales de comunicación por definir una estrategia de comunicación diferenciada para cada colectivo, incluyendo a las empresas como público objetivo de estas comunicaciones y garantizando que conocen el programa y, sobre todo, que lo valoran positivamente. Así mismo, habría que aprovechar este ejercicio para centrarse en aquellas vías de comunicación menos costosas y con mayor potencial.

Específicamente, en relación al canal de comunicación *online*, sería recomendable definir e implementar modificaciones en la página web del Consorcio, para aumentar su impacto y mejorar la comunicación, tanto hacia potenciales participantes como formadores/as, ofreciéndolos la información del catálogo formativo de manera completa, accesible, actualizada y de forma fácil para la comprensión. En este sentido, un aspecto a considerar, solicitado por los/por las participantes, sería la creación de notificaciones y alertas ligadas a las preferencias de ambos colectivos. Este aspecto favorecería el alineamiento de las expectativas del curso a la realidad, pudiendo tener así un impacto sobre el abandono no justificado.

En relación con el diseño del programa, se recomiendan cuatro líneas de actuación diferenciadas. Por un lado (1), habría que reflexionar sobre la idoneidad de contar con tasas de participación tan elevadas del colectivo de personas en situación de desocupación, por el riesgo de solapamiento al cual se incurre con el resto de programas impulsados por el SOC destinados a este colectivo. En este sentido, si realizando un análisis detallado se concluye que la modalidad de acciones formativas del Consorcio, caracterizadas para ser píldoras de formación, generan un impacto muy positivo en



este colectivo, habría que plantear la inclusión de estas en el resto de los programas. Así mismo, si la distribución de personas desocupadas se mantiene estable en el tiempo, al tratarse de un colectivo con un volumen significativo dentro de la totalidad de participantes, sería necesario incorporar esta perspectiva en el diseño del programa, para mejorar los datos de inserción observados en la presente evaluación, notablemente inferiores a los resultados de inserción del resto de programas destinados a personas desocupadas.

La segunda línea de actuación (2), relacionada con la primera, es la necesidad de determinar e incorporar objetivos estratégicos específicos en la fase de diseño (por ejemplo, si se quiere contribuir a la reducción de la brecha de género, si se pretende que la inserción sea una medida del impacto en el colectivo de parados, con qué porcentaje se quiere contribuir a la reducción de la desocupación, o si se pretende que un porcentaje determinado de participantes mejoren su posición laboral gracias a la formación). Estos objetivos permitirían, durante el proceso de evaluación *ex-post*, determinar la efectividad y el impacto de la formación de forma exhaustiva.

Así mismo, en este proceso de definición de la estrategia y de determinación de los objetivos, se tendría que incorporar la perspectiva interseccional a la política. La teoría de la interseccionalidad se basa en comprender como las características de los individuos (género, edad, condición de discapacitado o nivel de estudios, entre otros) son construcciones que suponen limitaciones interrelacionadas. A lo largo del análisis se observan grandes diferencias en cuanto a las expectativas, necesidades y demandas de los/de las participantes según sus características individuales, por ejemplo, entre hombres y mujeres, jóvenes y personas mayores de 55 años, y entre colectivos con y sin discapacitado declarada. Por eso, se considera importante incluir la perspectiva interseccional durante la fase de diseño para no favorecer a la agravación de las desigualdades. A nivel operativo, se podría empezar por la inclusión de nuevas especialidades o acciones formativas orientadas a revertir esta situación.

En tercer lugar (3), se recomienda revisar con detalle las características y la ordenación de la teleformación, si se plantea esta modalidad de formación como un eje estratégico y prioritario por parte del Consorcio, puesto que en la actualidad se ha demostrado que no está obteniendo los resultados inicialmente esperados y presenta valoraciones inferiores en la mayoría de aspectos.

Finalmente, en cuarto lugar (4), habría que definir la posición del Consorcio respecto a la incorporación de los servicios complementarios, tales como la tutoría o la orientación. Si bien es cierto que actualmente se valora positivamente su incorporación en la propuesta de valor de las entidades, se tendría que decidir qué resultados se esperan de estos servicios complementarios y si estos se consideran de carácter obligatorio, así como también si se quiere asociar una retribución al respeto.

En este sentido, sería positivo considerar la recogida de las opiniones y valoraciones de los/de las potenciales participantes que no han participado en cursos de formación, pero que formen parte de la población diana, así como involucrar también en el diseño del programa a las empresas, para garantizar que estas últimas aprecian el programa y que se los de respuesta a sus necesidades como empleadores, involucrándoles en el proceso. En este sentido, se tendría que potenciar el mecanismo de detección de necesidades iniciado de los Grupos de Actualización Permanente del Catálogo (GAP), considerado como una iniciativa pionera y de referencia que aporta un gran valor añadido en el acercamiento de la oferta formativa a la realidad del territorio. Así, esta herramienta podría ser utilizada también, en un futuro, como fuente de participación ciudadana en la definición de los servicios públicos.

Centrando el análisis con relación a los mecanismos de mejora continua que buscan la constante optimización de la organización: cómo se ha visto en las conclusiones, se llevan a cabo diferentes



acciones que cubren la diversidad de perspectivas de análisis. No obstante, se tendría que estipular la realización de un ejercicio anual de autoevaluación donde se valoraran de forma global y agregada a los diferentes resultados de estos mecanismos, con el objetivo de definir una estrategia única de actuación.

Por otro lado, en cuanto a aspectos más relacionados con la propia ejecución de la formación, el elemento más relevante identificado es la necesidad de mejorar el sistema de evaluación de la satisfacción. En este sentido, surgen varias líneas de actuación a abordar. De forma inicial, se considera que se tendría que replantear el contenido de las preguntas, ya sea porque la formulación actual de algunas de ellas incita a la respuesta positiva o bien porque se percibe que algunas respuestas se encuentran desactualizadas (no se contemplan las redes sociales como mecanismo para conocer los cursos e internet se valora conjuntamente con los canales de televisión o radio).

No obstante, siendo conscientes que este ámbito excede las competencias del Consorcio, se proponen iniciativas alternativas. Así, se considera que se tendría que digitalizar la encuesta de satisfacción para garantizar la privacidad y anonimato real de los/de las participantes y, en consecuencia, la veracidad de los datos recogidos. De esta misma manera, también se facilitaría la explotación de los datos recogidos, puesto que aportaría mucha información alrededor de las acciones formativas. En esta línea, en caso de no poder modificar ni actualizar el cuestionario, se podría ampliar el número de preguntas mediante un cuestionario complementario que se llenaría en el mismo momento y permitiría recoger aquellos datos que dieran herramientas al Consorcio para garantizar la mejora continua del programa.

Retomando la recomendación de replantearse el sistema de subvención que se mencionaba al inicio, y siendo conscientes de la dificultad del cambio por la rigidez de la normativa y la necesidad de acuerdo entre las diferentes partes, como solución alternativa o complementaria se recomienda institucionalizar el proceso de control de las pruebas de selección (tanto la intervención del Consorcio en su validación como asegurar que hayan cursos que requieran prueba obligatoria, aunque el/la participante disponga de certificado previo) y de la evaluación.

Del mismo modo, se recomienda realizar un estudio en profundidad en relación con la viabilidad de realizar las pruebas de evaluación de las acciones formativas de forma centralizada por el Consorcio. Esta centralización de las pruebas se podría diseñar de diferentes maneras en función de los resultados del estudio y del alcance de acciones formativas incluidas en esta centralización. Así pues, se podría dotar la responsabilidad de las evaluaciones al Consorcio, operativizándolo de diferentes maneras; ya sea facilitando el examen a las entidades y que estas los distribuyan a los/a las alumnas, o centralizando presencialmente el examen en oficinas públicas. En esta línea, sería positivo que, una vez estuviera decidido, definido y diseñado el mejor mecanismo de centralización, se realizara una prueba piloto.

Otro aspecto destacable surgido de la evaluación es la voluntad de las personas de conocer el precio total de las acciones formativas y concienciarlos de la importancia de la plaza que están ocupando, la cual podría estar ocupada por otra persona si no fuera por la limitación de las plazas disponibles. Así pues, se recomienda indicar a los/a las participantes estos dos aspectos para incrementar su concienciación y compromiso durante la formación.

Adicionalmente, las sesiones de trabajo hicieron surgir la idea de diseñar y elaborar una plataforma de comunicación entre formadores/as (tanto antiguos/as y actuales como potenciales) que los permitiera compartir experiencias y conocimientos, así como informarse de posibles formaciones en curso y de oportunidades relacionadas con las formaciones subvencionadas.



Por su parte, se considera que la evaluación, tanto a nivel general como especialmente la relacionada con el impacto de los cursos, tendría que realizarse de forma periódica, incorporando también evaluaciones *ex-ante*. Adicionalmente, tendría que valorarse la necesidad de mejorar los indicadores existentes, así como la calidad de los datos recogidos, con objeto de impulsar la capacidad para medir y conocer tanto los resultados del programa, como su impacto laboral, social y territorial, entre otros.

En este sentido, el cálculo del impacto tiene que estar alineado con los objetivos estratégicos previamente definidos, y tiene que servir de base por el diseño de la estrategia común y de la propia oferta formativa. Por eso, es imprescindible mejorar la calidad de los datos, para dotar de firmeza los resultados obtenidos. Así, se precisa del fomento de la compartición de datos con otras administraciones en todos sus niveles, como puede ser ejemplo la tipología de discapacitado.

Adicionalmente, y de forma alineada a los objetivos de medida del impacto en la estrategia europea, se tienen que establecer convenios de colaboración, como mínimo, con el Departamento de Salud y el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Cataluña. A modo de ejemplo, los datos que sería interesante obtener irían relacionados con las prestaciones sociales, la condición de discapacitado, la atención sanitaria, la enfermedad mental (incluyendo depresiones), la violencia de género y las drogodependencias, entre otras. Así mismo, en siguientes fases de colaboración interdepartamental, se tendría que realizar un estudio de las sinergias y establecimiento de protocolos de acción conjunta con otros departamentos, como pueden ser el Departamento de Justicia o el Departamento de Territorio y Sostenibilidad. Algunos datos de interés en este caso pueden estar relacionados con la criminalidad, la inserción de presos o la bonificación del transporte, entre otros. Adicionalmente, y según la misma lógica que en el punto anterior, sería de interés establecer convenios con los servicios municipales que dispongan de esta información a nivel local.

Se tiene que destacar que resta pendiente comparar el rendimiento, los resultados y el impacto del Consorcio con el resto de Programas de Formación para la Ocupación, para poder extraer conclusiones a nivel global y adaptar todas aquellas que se han recogido en el presente Informe.

Finalmente, se recomienda sistematizar la evaluación como una fuente de mejora continua de los programas y como vía para enriquecer los procesos de toma de decisiones. En este sentido, disponer de un manual técnico operativo de evaluación de los programas, adaptado a sus necesidades concretas y especificidades, que sistematice de manera aplicada, clara e intuitiva todos los procesos de evaluación, puede resultar de especial utilidad. Además, se considera positivo y necesario para futuras evaluaciones empezar a definir unos determinados mecanismos que permitan recoger y tratar una cantidad suficiente de datos relacionados con el impacto social de los cursos, para profundizar en su estudio, así como promover colaboraciones con otros organismos públicos para la compartición de esta tipología de información.



8. Bibliografía y documentación.

1. Introducción

Bueno Suárez, C., & Osuna Llaneza, J. L. (2012). La evaluación de políticas públicas en las ciencias sociales: el ser y el deber de ser. Prisma Social. Revista de Investigación Social, 176-208.

Comisión Europea (Dirección general de Ocupación, Asuntos Sociales e Inclusión). (2016). Employment and Social Developments in Europe 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Comisión Europea. (2015). Estrategia Europa 2020. Consultado el Abril / 2019, a https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/europe-2020-strategy_es

Comisión Europea. (2016). European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies. Recogido de https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf

Eurostat. (2016). Smarter, greener, more inclusive? Indicator to Support the Europe 2020 Strategy. Recogido de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/smarter,_greener,_more_inclusive_-_indicators_to_support_the_europe_2020_strategy

Eurostat. (2018). Consumer prices - Inflation. Recogido de Eurostat statistics explained: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/consumer_prices_-_inflation

Eurostat. (2019). Employment rate by educational attainment level. Recogido de Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tepsr_wc120&language=en

Eurostat. (2019). Employment rate by educational attainment level. Recogido de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat. (2019). Employment rate by sex, age group 20-64. Recogido de Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1

Eurostat. (2019). Employment rate of the age group 15-64 by NUTS 2 regions. Recogido de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat. (2019). Harmonised unemployment by sex - age group 15-24. Recogido de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat. (2019). How to measure the multiple facets of employment quality? Recogido de Quality of Employment: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/quality-of-employment>

Eurostat. (2019). Persons employed part-time - Total. Recogido de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>



Eurostat. (2019). Real GDP growth rate - volume. Recogido de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tec00115&lang=en>

Expansión. (2017). PIB de Cataluña 2017. Recogido de <https://datosmacro.expansion.com/pib/espana-comunidades-autonomas/cataluna>

Fomento de la producción. La revista de Fepime Cataluña. (8 / Noviembre / 2018). Por el despliegue de la Ley 10/2015 de Formación y Calificaciones Profesionales. Recogido de <http://www.fomentdelaproduccio.com/?p=6436>

Generalitat de Catalunya. (2014). Fondo Social Europeo (FSE). Recogido de Servicio Público de Ocupación de Cataluña: http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya_soc/el-fons-social-europeu-a-catalunya/el-fons-social-europeu-fse/

Generalitat de Catalunya. (2014). Programa Operativo FSE Cataluña 2014-2020. Recogido de Servicio Público de Ocupación de Cataluña: http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya_soc/el-fons-social-europeu-a-catalunya/periode-2014-2020/programa-operatiu-fse-catalunya-2014-2020/

Generalitat de Catalunya. (2017). Informe anual de la economía catalana 2016. Recogido de http://economia.gencat.cat/web/contenuto/70_economia_catalana/archivos/informo-anual/Informe-anual-economia-catalana-2016.pdf

Generalitat de Catalunya. (2019). Datos básicos de la estructura productiva. Recogido de Departamento de la Vicepresidencia y de Economía y Hacienda: <http://economia.gencat.cat/ca/ambits-actuacio/economia-catalana/trets/estructura-productiva/dades-basiques/>

Instituto Catalán de Evaluación de Políticas Públicas. (2019). Evaluación. Recogido de <http://www.ivalua.cat/generic/static.aspx?id=2691>

Instituto de Estadística de Cataluña. (2018). Empresas a 1 de enero. Por sectores de actividad, tamaño y condición jurídica. Recogido de <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10448>

Instituto de Estadística de Cataluña. (2018). Población activa por género. Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=296>

Instituto de Estadística de Cataluña. (2018). Tasa de paro. Por grupos de edad y género. Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=320>

Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2018). Población ocupada. Por sectores. Provincias. Recogido de Anuario Estadístico de Cataluña: <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=306>

Instituto de Estadística de Cataluña. (2016). Tasa de ocupación. Recogido de Encuesta de Población Activa: <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=ic3800&dt=20164&x=7&y=11>

Instituto de Estadística de Cataluña. (2018). Empresas y Establecimientos. Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=ee>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2008). Comparación de las magnitudes estadísticas de la Ocupación según la Encuesta de Población Activa y los datos de afiliación. Recogido de https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/compa_empleo_2008.pdf



Instituto Nacional de Estadística. (2018). Parados de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según grupos de edad. Recogido de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

Instituto Nacional de Estadística. (Tercer Trimestre / 2018). Encuesta de Población Activa (EPA). Recogido de <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0318.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2018). Tasas de ocupación por diferentes grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Recogido de <http://www.ine.es/jaxit3/datos.htm?t=4942>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). Qué son los centros de referencia nacional?, Recogido de Qué es el SEPE: https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/centros_formacion/que_son_los_crn.html

Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (2018). Boletín de flujos del mercado de trabajo. 2o trimestre de 2018. Recogido de http://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/mercat_de_treball/poblacio_activa_ocupacio_i_atur_estimats/fluxos_mercat_treball/

Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (2n trimestre / 2018). Boletín sobre la caracterización de las entradas a la ocupación. Recogido de http://observatoritreball.gencat.cat/web/.contento/generic/documentos/trabajo/estudios/Caracteritzacio_entradas_ocupacio/2018/archivos/butllet-caract-entradas-ocup_2t18.pdf

Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (Diciembre / 2018). Demandas de ocupación, Paro registrado y Contratación Laboral. Recogido de http://observatoritreball.gencat.cat/web/.contento/generic/documentos/trabajo/estadistica/avanc_d_paro/2018/archivos/Paro_demandas_contractacio_diciembre_2018.pdf

Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (2018). Nota de ocupación en actividades de alto contenido tecnológico. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Observatorio de Ocupaciones. (2017). Informe del mercado de trabajo de las mujeres - Estatal. Recogido de http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3069-1.pdf

SEPE. (2019). Glosario. Recogido de Sede Electrónica SEPE: <https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=458>

Subirats. (1989). Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

3. Consorcio para la Formación Continua de Cataluña

Consorcio para la Formación Continua de Cataluña. (2015). Resolución de 27 de octubre de 2015, por la cual se hace público el Texto refundido de los Estatutos del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña. Recogido de Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña: <https://portaldogc.gencat.cat/utilseadop/pdf/6992/1455264.pdf>

Consorcio para la Formación Continua de Cataluña. (2016). Memoria 2016. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. (2016). Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto. Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña.

4. Evaluación del Programa

Brown University. (2017). Brown University - Mindfulness. <https://www.independent.co.uk/life-style/health-and-families/mindfulness-works-only-women-brown-university-study-suggests-a7695946.html>

Consortio para la Formación Continua de Cataluña. (2016). Informe cierre seguimiento planos de formación 2016.

Consortio para la Formación Continua de Cataluña. (2016). Memoria 2016. Barcelona: Generalitat de Cataluña.

Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. (2016). Orden TSF/223/2016, de 23 de agosto. Diario Oficial de la Generalitat de Cataluña.

Diputación de Barcelona. (2019). La tasa de actividad emprendedora. Recogido de <https://www.diba.cat/es/web/sala-de-premsa/-/la-taxa-d-activitat-emprenedora-continua-creixent-a-catalunya-i-se-situa-en-el-8-13->

Gobierno de España, M. d. (julio 2016). Informe sobre la PYME 2015. Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa.

IAB. (2018). Estudio Anual de las Redes Sociales. Recogido de https://iabspain.es/wp-content/uploads/estudio-redes-sociales-2018_vreducida.pdf

Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2016). Trabajo (población ocupada / parada). Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=7>

Instituto de Estadística de Cataluña. (4T / 2016). Población activa según nacionalidad. Recogido de <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc0752&dt=20164&x=19&y=15>

Instituto de Estadística de Cataluña. (2018). Tasa de paro. Por grupos de edad y género. Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=320>

Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2017). Personas con reconocimiento legal de discapacitado, por tipo de discapacitado. Recogido de Indicadores anuales, Calidad de Vida, Protección Social: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10435&t=201700>

Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2017). Personas reconocidas legalmente con discapacitado. Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=reqdis&n=442>

Instituto Nacional de Estadística. (2016). Ocupación de las personas con discapacitado. http://www.ine.es/dyngs/inebase/es/operacion.htm?c=estadistica_c&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Instituto Nacional de Estadística. (2018). Tasas de ocupación por diferentes grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Recogido de <http://www.ine.es/jaxit3/datos.htm?t=4942>



OECD. (2018). Education at a Glance. Recogido de https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eag-2018-en#targetText=With%20more%20than%20100%20charts,participation%20and%20progression%20in%20education

5. Conclusiones y recomendaciones

Pierson, P. (2000). Increasing returns, path dependence, and the study of politics. Recogido de <https://www.jstor.org/stable/2586011?seq=1>

9. Anexos

9.1 Mesas, ilustraciones y gráficos

Figura 1: Crecimiento económico y ocupación	8
Figura 2: Evolución del número de empresas según su tamaño	11
Figura 3: Evolución de la tasa de actividad (%) (2016-2018)	12
Figura 4: Evolución de la tasa de paro (%) (2016-2018)	13
Figura 5: Evolución de la tasa de ocupación (%) (2016-2018)	14
Figura 6: Población ocupada por sector de actividad (%). 2018	18
Figura 7: Evolución de la población ocupada (2011-2018) en cada sector económico.	19
Figura 8: Evolución de la afiliación a la Seguridad Social de Cataluña según el sector de actividad	20
Figura 9: Participantes según género (%)	40
Figura 10: Distribución de los/de las participantes según el género por franjas de edad	41
Figura 11: Distribución de los/de las participantes por edad y por género	42
Figura 12: Nivel educativo de los/de las participantes	43
Figura 13: Nivel educativo de los/de las participantes según edad	44
Figura 14: Género de los participantes según la condición de discapacidad.	45
Figura 15: Edad de los/de las participantes según la condición de discapacitado.	45
Figura 16: Situación laboral de los/de las participantes por rangos de edades	46
Figura 17: Situación laboral de los/de las participantes según la condición de discapacidad (izquierda)	47
Figura 18: Nacionalidad de los/las participantes	47
Figura 19: Clasificación de la modalidad según género (izquierda) y según edad (derecha)	49
Figura 20: Fuente de conocimiento de los cursos de formación continua	60
Figura 21: Estado de finalización global de los cursos (%)	66
Figura 22: Motivos principales de inscripción	68
Figura 23: Ratio de aprobados/no aprobados según las franjas de edad	72
Figura 24: Presupuesto otorgado y ejecutado.	78
Figura 25: Aportación del curso de formación	82
Figura 26: Distribución de los contratos (temporalidad) en los 12 meses posteriores a la inscripción	86
Figura 27: Evolución de la inserción (en %)	87
Figura 28: Proyectos de emprendeduría iniciados al finalizar el curso	88
Figura 29: Principales aspectos de carácter general que el curso ayuda a mejorar	89
Figura 30: Medio de transporte utilizado para asistir al curso de formación	90





SOC-Avalua
EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN CATALUNYA