

# SOC-Avalua

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN CATALUÑA

## Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO)

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 solo 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 manera adecuada para asegurar la rendición de cuentas y la transparencia hacia la ciudadanía. La presente evaluación pretende ser una herramienta para la mejora continua de la formación ya que trata de evaluar de manera integral el programa de Acuerdo Marco de contratación del servicio de formación para el empleo de la industria de la hostelería y el turismo promovido por el Servicio Público de Empleo de Cataluña. El programa está enfocado en personas desocupadas, aspecto que se ha tenido en cuenta a lo largo de la evaluación.*

*Para la evaluación del programa se ha utilizado una metodología de análisis innovadora que otorga una visión holística del programa formativo y que engloba todas las etapas que lo conforman: del diseño y la implementación, hasta el análisis de su eficacia, eficiencia e impacto en los participantes. Además para este programa se ha realizado un contexto sobre la situación del sector económico al que se dirige, hostelería y turismo, para contar con la visión completa. Aunque el análisis cuantitativo de las bases de datos disponibles ha sido una herramienta de gran relevancia, se ha dado lugar a la opinión más cualitativa y la percepción de diferentes agentes de interés, tales como los propios participantes de la formación o los docentes que imparten las diferentes acciones formativas. La evaluación finaliza con una recopilación 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 objetivo último 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 empleabilidad de la población activa del territorio catalán para, en última instancia, fomentar el crecimiento económico y la competitividad empresarial.*

*En el presente informe, en algunas ocasiones se hace referencia a términos específicos de género para facilitar la lectura, en lugar de hacer uso de un lenguaje neutro. Sucede, por ejemplo, en referirse a 'trabajadores' y no a 'trabajadores/as'. Siempre que se utilice un término específico de género, debe entenderse que se hace referencia a ambos sexos, salvo que se especifique lo contrario.*



## Índice

|  |    |
|--|----|
| <b>1. Introducción</b> .....   | 5  |
| <b>1.1 Contexto general</b> .....  | 5  |
| 1.1.1 Servicio Público de Empleo de Cataluña .....   | 6  |
| <b>1.2 Contexto social y económico</b> .....   | 7  |
| 1.2.1 Crecimiento económico .....  | 8  |
| 1.2.2 Mercado laboral .....  | 10 |
| 1.2.3 Calidad del empleo .....   | 15 |
| <b>1.3 Marco jurídico y normativo</b> .....  | 16 |
| 1.3.1 Ámbito estatal .....   | 16 |
| 1.3.2 Ámbito autonómico .....  | 17 |
| <b>1.4 Evaluación de políticas públicas</b> .....  | 18 |
| 1.4.1 Contexto general .....   | 18 |
| 1.4.2 Evaluación de la acción formativa del SOC .....  | 20 |
| 1.4.3 Evaluación de la acción formativa de los centros CIFO .....                                | 21 |
| <b>2. Enfoque metodológico</b> .....   | 23 |
| <b>2.1 Matriz de evaluación</b> .....  | 23 |
| 2.1.1 Diseño .....   | 24 |
| 2.1.2 Implementación .....   | 24 |
| 2.1.3 Resultados .....   | 24 |
| 2.1.4 Impacto .....  | 26 |
| <b>2.2 Herramientas y técnicas de evaluación</b> .....   | 26 |
| 2.2.1 Métodos cuantitativos .....  | 27 |
| 2.2.2 Métodos cualitativos .....   | 28 |
| <b>2.3 Limitaciones técnicas del análisis realizado</b> .....                                    | 28 |
| 2.3.1 Limitaciones generales .....   | 28 |
| 2.3.2 Limitaciones específicas de las técnicas utilizadas .....                                  | 30 |
| <b>3. Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO)</b> .....                             | 31 |
| <b>3.1 Objetivos</b> .....   | 33 |
| <b>3.2 Marco normativo específico de los Centros de Innovación y Formación Ocupacional</b> ..... | 34 |
| <b>4. Evaluación del Programa</b> .....  | 34 |
| <b>4.1 Convocatoria de análisis</b> .....  | 34 |
| <b>4.2 Agentes implicados</b> .....  | 35 |



|  |     |
|--|-----|
| <b>4.3 Metodología utilizada</b> .....   | 36  |
| <b>4.4 Grandes cifras</b> .....  | 38  |
| 4.4.1 Principales datos del programa .....   | 39  |
| 4.4.2 Especialidades y distribución territorial .....                                      | 47  |
| <b>4.5 Evaluación de los criterios: diseño, implementación, resultados e impacto</b> ..... | 48  |
| 4.5.1 Diseño .....   | 48  |
| 4.5.2 Implementación .....   | 55  |
| 4.5.3 Resultados .....   | 66  |
| 4.5.4 Impacto .....  | 80  |
| <b>5. Conclusiones y recomendaciones</b> .....   | 108 |
| <b>5.1 Conclusiones</b> .....  | 108 |
| <b>5.2 Recomendaciones</b> .....   | 115 |
| <b>6. Bibliografía y documentación</b> .....   | 119 |
| <b>7. Anexos</b> .....   | 124 |
| <b>7.1 Tablas, ilustraciones y gráficos</b> .....  | 124 |



## 1. Introducción

La evaluación de políticas públicas es una tendencia creciente en la sociedad actual debido, principalmente, a que sólo a través de dichas evaluaciones se consigue comprenderlas en profundidad y en cada uno de sus diferentes niveles, a la vez que facilitan la propuesta de iniciativas que garanticen una mejora continua del sector público en general, y de la misma política en cuestión. De este modo, la evaluación se convierte en una herramienta de análisis crítica y propositiva, necesaria para establecer un modelo de referencia de buena práctica en la ejecución de políticas públicas, con una clara orientación al proceso de toma de decisiones.

En esta línea, el Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC en adelante), recoge en su estrategia la necesidad de realizar la evaluación de las políticas de formación profesional para el empleo (FPE en adelante) que se promueven desde la Generalitat de Cataluña a través de dos vías; estas son: (1) la del propio SOC dirigida, principalmente, a personas desempleadas, y (2) la del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña centrada en dar respuesta a las necesidades de las personas ocupadas.

La presente evaluación pretende mejorar la oferta formativa del SOC para contribuir de forma activa a la empleabilidad (entendida como la probabilidad que tiene un trabajador para acceder al mercado de trabajo (SEPE, 2019) y a la inserción laboral de aquellas personas beneficiarias de las políticas activas de empleo. A pesar que dicha evaluación cubre 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 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 de análisis cualitativa es necesario para 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. Es por ello que contextualizar la FPE dentro de su marco institucional y regulatorio es esencial, del mismo modo que comprender el contexto económico y social que la acaban perfilando y dirigiendo. Así, indagar en la interrelación existente entre los distintos niveles competenciales (europeo, estatal y autonómico) es el primer paso que debe llevarse a cabo, para poder, a continuación profundizar en cómo pueden o deberían tratarse los retos que actualmente dificultan poder alcanzar un empleo pleno, duradero y de calidad. Y en este sentido, trazar la hoja de ruta que relacione y exteriorice los aspectos externos que influyen, ya sea directa 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 empleo y mejorar su calidad son uno de los objetivos y pilares fundamentales de las instituciones y organismos europeos. En este sentido, la **Estrategia Europa 2020** define la agenda de crecimiento y empleo para la Unión Europea (UE en adelante) que pretende, en última instancia, lograr un “crecimiento sostenible, inteligente e inclusivo” (Comisión Europea, 2015). Dentro de este marco de referencia, los Estados miembros (EEMM en adelante) y/o entidades regionales, en función con su ámbito competencial, vienen definiendo y delimitando sus objetivos específicos. A su vez, destaca la figura del **Fondo Social Europeo** (FSE en adelante) y su papel como principal instrumento financiero para el fomento del empleo. 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 aquellos individuos con riesgo de exclusión social y mayores dificultades para acceder al mercado laboral (Generalitat de Cataluña, 2014).

A nivel estatal, conviene mencionar el **Servicio Público de Empleo Estatal** (SEPE en adelante) como, en el momento de redacción del presente informe, organismo independiente adscrito al actual Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que a su vez, forma parte del Sistema Nacional de Empleo (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019). Dentro del Programa 2014-2020, la Comisión Europea aprobó a su favor un presupuesto de más de 8.500 millones de euros, de los cuales 5.311 millones de euros se dirigen a programas estatales y el resto, a los regionales. Por su lado, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, integrada por las comunidades autónomas y el gobierno central, fija los criterios de reparto de las subvenciones por autonomía.<sup>1</sup>

Por último, a nivel autonómico, destaca el **Programa Operativo FSE Cataluña 2014-2020** (PO FSE). 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 el Empleo 2012-2020 (Generalitat de Cataluña, 2014). Se ha elaborado con la colaboración, entre otros, de los principales agentes sociales y económicos de Cataluña, organizaciones municipalistas y departamentos de la Generalitat de Cataluña 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 encaminadas a crear un empleo sostenible (Generalitat de Cataluña, 2014). Y precisamente, la **Ley 13/2015**, de 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del SOC, que también establece el ámbito de la concertación territorial (13/2015, 2015), nace con el objetivo de definir el conjunto de entidades, servicios y programas necesarios para promover y desarrollar una política de empleo que garantice servicios públicos de calidad que aseguren la optimización de recursos.

El difícil contexto social y económico de los últimos años hace aun más importante el papel de las políticas públicas en la promoción de la empleabilidad y el empleo para garantizar equidad y justicia social a nivel generalizado. Aquí, la formación para el empleo toma especial relevancia (y por ende, su evaluación) como mecanismos para facilitar la inserción laboral, la 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 la formación impartida por los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO en adelante), inscritos en el SOC. Se posterga el análisis del resto de políticas formativas ofrecidas desde el propio SOC o por el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, organismo que nace en 2004 dentro del marco del SOC y que se encarga principalmente de la gestión y ejecución de los programas de formación profesional continua.

### 1.1.1 Servicio Público de Empleo de Cataluña

El SOC se constituye como un organismo autónomo de carácter público y administrativo adscrito al departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Cataluña, y cuyo objetivo principal es el fomento de la empleabilidad y el alcance de un empleo pleno, de calidad y sostenible. Para lograrlo, los siguientes hitos intermedios deben acometerse primero: (a) facilitar el acceso de las empresas, y en especial, de las pequeñas y medianas empresas, a los instrumentos de apoyo

<sup>1</sup> Ley 47/2003 General Presupuestaria, 26 de noviembre, Artículo 86.2 establece que la Conferencia Sectorial fija los criterios objetivos que sirven de base para 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.

específicos para mejorar tanto la capacidad de generar empleo de calidad, como la competitividad; (b) identificar nuevos empleos que se adapten a las necesidades económicas y del mercado; (c) disponer de una cartera de servicios básicos y especializados que se adapte a las particularidades de cada individuo, colectivos afectados, empresas, sectores productivos y a la dinámica de Cataluña en general, y (d) garantizar la participación coordinada de todos los agentes que intervienen en el ámbito de los servicios de inserción laboral especializada (Generalitat de Catalunya, 2019)

Asimismo, el SOC, dentro su objetivo de garantizar un modelo de referencia de buenas prácticas en la implementación de políticas públicas, incluye la necesidad de realizar la evaluación de la política pública activa de la FPE. Este aspecto resulta de gran importancia, puesto que se prevé que la partida presupuestaria destinada a la FPE aumente significativamente en los próximos años. De hecho, si en el año 2016 representaba un 37% del presupuesto, en 2017 esta cifra ya ascendía al 40% (Generalitat de Catalunya, 2019).

Para lograr un proceso de mejora integral de la calidad de los servicios públicos es esencial disponer de procedimientos que permitan evaluar tanto cualitativa como cuantitativamente la gestión realizada, puesto que de ello depende, en última instancia, el éxito del nuevo modelo de políticas activas. Estas metodologías imitan por lo general a los sistemas de control del mundo empresarial que miden la productividad, el rendimiento de los recursos humanos y financieros, y el equilibrio entre costes y beneficios. En el ámbito público, sin embargo, no puede obviarse el papel que juega el término 'social' en el análisis y cómo este afecta a los indicadores tradicionales (Ayuntamiento de Gijón, 2001, p. 19).

## 1.2 Contexto social y económico

Ya se ha mencionado anteriormente que las políticas públicas con incidencia en el mercado laboral tienen como objetivos principales los siguientes: (a) aumentar la empleabilidad; (b) mejorar el empleo, y (c) reducir el *gap* existente entre las habilidades/capacidades de los trabajadores/as y las posiciones vacantes (Comisión Europea, 2016). De este modo, se potencia la resiliencia de la economía en tiempos de cambios estructurales.

Con el fin de contextualizar en el tiempo y el espacio la evaluación objeto del presente Informe, se han utilizado los indicadores que Eurostat menciona en su análisis del mercado laboral en Europa dentro de la estrategia Europa 2020 (Comisión Europea, 2016); estos son los siguientes:

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

Precisamente, el entendimiento de la evolución económica y de las tasas de empleo y de desempleo, así como de las interrelaciones y sinergias existentes entre todas ellas, es necesario para poder diseñar mejores 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 las elevadas tasas de desempleo, especialmente en aquellas relativas al desempleo de larga duración (es decir, de más de 12 meses), al desempleo juvenil y al desempleo de personas mayores de 50 años, pues todas ellas tienen



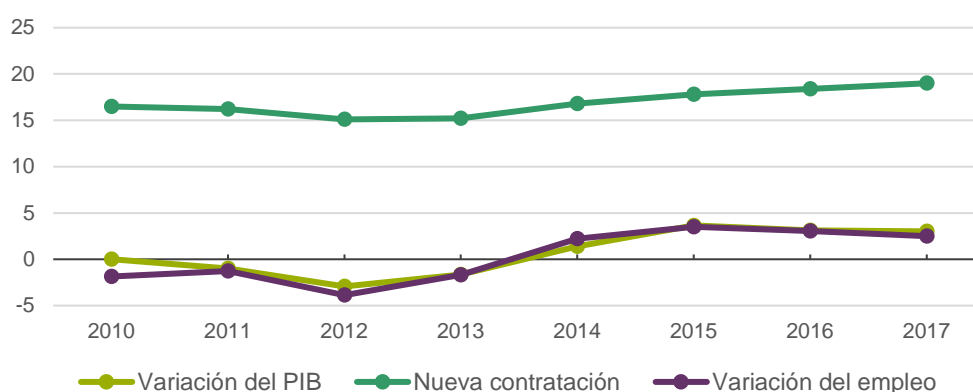
efectos negativos importantes, no solo en el individuo, sino también en la sociedad y en la economía en general (Comisión Europea, 2016).

### 1.2.1 Crecimiento económico

Las tasas de empleo (y de desempleo) están estrechamente vinculadas con la volatilidad económica, que suele expresarse en términos del PIB, pues este mide tanto del dinamismo de una economía como su capacidad de creación de empleo (Eurostat, 2016).

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

Figura 1: Crecimiento económico y empleo



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos del Eurostat.<sup>2</sup>

#### 1.2.1.1 Datos macroeconómicos

En 2016, el PIB creció de manera moderada (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) (Eurostat, 2019). Cataluña, por el contrario, registraba un nivel equivalente al europeo, con un PIB per cápita de 28,8 miles de euros (Expansión, 2017)<sup>3</sup>. En 2017, el PIB per cápita catalán ya prácticamente igualaba al europeo (29,9 miles de euros frente a los 30 miles de euros de la UE-28). En el ámbito español, a pesar de que la tasa de crecimiento del PIB fue mayor a la de Cataluña (un 4% y 3% respectivamente), los niveles del PIB per cápita continuaban muy por debajo de la media europea (25,1 miles de euros).

Además del PIB, deben mencionarse las tasas de inflación generadas durante el periodo objeto de estudio (2016-2018), puesto que estas acaban incidiendo en la cuantía de los salarios. En 2016, la inflación a nivel de la UE-28 fue de tan sólo un 0,8% anual (Eurostat, 2018), cifra que ha ido recuperándose hasta cerrar 2018 con un crecimiento del 1,9%. Entrando en detalle, mientras que los

<sup>2</sup> Las variaciones del PIB y la tasa de ocupación se han calculado como un porcentaje respecto el año anterior. Las nuevas contrataciones representan aquellas personas contratadas en los últimos 12 meses respecto al total de ocupación.

<sup>3</sup> 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 dicha información para el caso de Cataluña.



precios de algunos sectores bajaron, como en el caso de la vivienda (-3,6%) y el transporte (-2%), en otros aumentaron, como por ejemplo, en las comunicaciones (3,3%). De modo similar, Cataluña y España siguen la misma tendencia que la UE aunque unos puntos por debajo, especialmente España (Generalitat de Catalunya, 2017).

Las bajas tasas de inflación durante 2016, sumadas a elevados niveles de desempleo, tuvieron como consecuencia la moderación de los salarios. De hecho, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Central Europeo (BCE) han reiterado en diversas ocasiones el riesgo que suponen unos salarios bajos para crecimiento económico (Generalitat de Catalunya, 2017). Paralelamente, el Informe anual de la Generalitat de Catalunya viene alertando de que la evolución a la par esperada entre productividad y 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, aún a pesar de que predomina el sector terciario. A nivel de sectores y en términos de valor añadido bruto (VAB en adelante)<sup>4</sup>, 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 a raíz de la burbuja inmobiliaria. Por otro lado, ha sido el sector de servicios el que se ha mantenido más estable desde la crisis (Generalitat de Catalunya, 2019).

Durante los años objeto del estudio, no se observan variaciones significativas. En particular, todos los sectores han visto aumentado su VAB, siendo en el sector servicios donde se observan variaciones mayores (i.e. incremento de un 7% entre 2016 y 2018). Más concretamente, son las actividades inmobiliarias y profesionales las principales responsables de esta variación.

En 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 agricultura (1%). Debe 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%). Y con carácter transversal, debe destacarse la importancia creciente de las actividades de alto contenido tecnológico. Ello queda demostrado por los datos de evolución de la afiliación a la seguridad social que se recogen en la “Nota de ocupación en actividades de alto contenido tecnológico” (Observatori del Treball i Model Productiu, 2018) del Observatorio de Empleo y Modelo Productivo. En efecto, la tasa de crecimiento de las afiliaciones en actividades de alto contenido tecnológico es superior a la del total de afiliación tanto en global como en los diversos sectores.

Según los datos de Idescat (Institut d'Estadística de Catalunya, 2018), el descenso en el número de empresas que se inició en 2008 llegó a su punto de inflexión en 2014, año a partir del cual la tendencia se invierte a la alza. En 2018, el sector servicios es el que concentró el mayor número de empresas, representando el 81,9% sobre el total (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 poseen mayor peso. Por otro lado, a pesar de que las empresas del sector industrial sólo representan un 6,13% del total en Cataluña, estas son las que generan mayor valor añadido por unidad. En cuanto al sector de la construcción, las empresas del mismo (74.418) representan el 11,97% del total de empresas catalanas. Finalmente, conviene mencionar que desde 2008, el único

<sup>4</sup> 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.



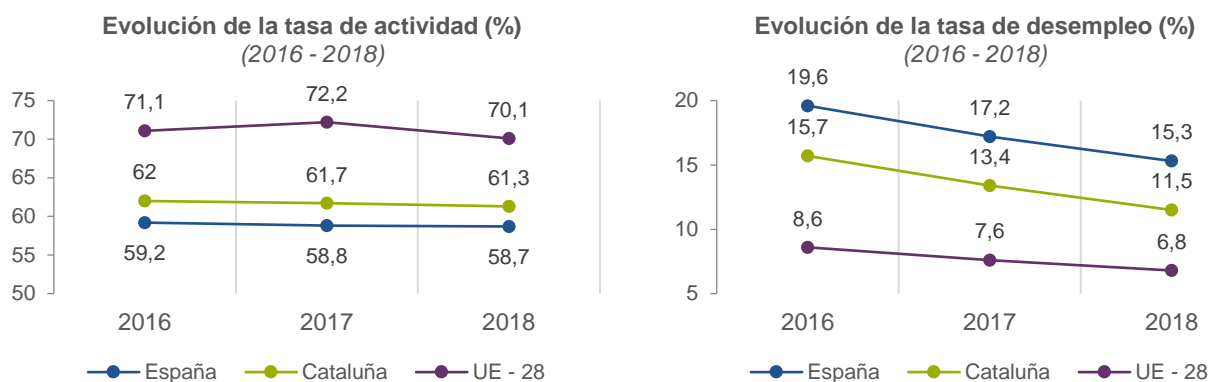
sector que ha incrementado el número de empresas (47.944 o un 10,24%) es el de servicios, siendo el sector de la construcción el que ha sufrido una bajada más abrupta (75.418 o un 36,09%).

### 1.2.2 Mercado laboral

El análisis del mercado laboral (empleo y desempleo), se realiza a través de los siguientes indicadores: (a) número de personas activas (capacitadas y en edad para trabajar); (b) personas ocupadas (personas activas con empleo); (c) personas en situación de desempleo; (d) tasa de actividad o empleo (personas activas empleadas en proporción al total de la población activa), y (e) tasa de desempleo (personas activas desempleadas en proporción al total de la población activa).

Los siguientes gráficos (*Figura 2: Tasas de actividad y de desempleo (%)*) muestran las variaciones de los principales indicadores durante los últimos tres años.

Figura 2: Tasas de actividad y de desempleo (%)



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

Destaca que aunque la tasa de desempleo de Cataluña y España se ha reducido considerablemente durante 2016 y 2018 (un 13% anual), esta continúa por encima de la media de la UE-28. Asimismo, la población activa cae un 0,76% anual tanto en la UE como Cataluña y España debido, principalmente, al envejecimiento de la población, provocado a su vez por tasas de fertilidad bajas y el aumento de la esperanza de vida (Eurostat, 2016).

Las variables más importantes que inciden en las variaciones de las tasas de desempleo y actividad son: **(a)** la región; **(b)** la demografía; **(c)** el nivel educativo; **(d)** la nacionalidad; **(e)** el desempleo de larga duración, y **(f)** el sector económico.

Realizar un análisis preliminar de los aspectos anteriores es crítico cuando se quiere diseñar una política pública para la FPE que sea eficiente y eficaz, y que se adapte a las necesidades de una población objetivo cada vez más heterogénea y diversa.

#### 1.2.2.1 Región



A pesar de que las tasas de empleo a nivel europeo empezaron a recuperarse a partir del año 2014, muchos países europeos todavía no han logrado alcanzar los objetivos de recuperación establecidos a nivel nacional.<sup>5</sup> 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) (Eurostat, 2019)<sup>6</sup>. España se encontraba a la cola, con una tasa de empleo inferior al 65% y por debajo de los niveles pre-crisis de 2007. En Cataluña, por su lado, la tasa de empleo ascendía al 62% en el mismo año (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2016)<sup>7</sup>. En 2017, las tasas de empleo han seguido la tendencia al alza, llegando a un 72,2% en la UE-28 y a un 65,5% en España.

Debe tenerse en cuenta que los niveles de empleo no solo varían entre países, sino que dentro de estos, hay oscilaciones en función del grado de urbanización. Ello termina afectando al rendimiento económico, la estructura empresarial del territorio y a las competencias adquiridas por la población local (Eurostat, 2016, p. 29). A grandes rasgos, durante el año 2016 no se observan diferencias significativas entre las tasas de empleo medias de la UE-28 clasificadas en función de la densidad de población; y es que las ciudades y suburbios registran unos niveles de empleo del 70,2% y las zonas rurales 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 empleo 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 (ej.: Croacia, Rumanía o Polonia) predominan tasas de empleo más elevadas en las ciudades. Como excepciones, destaca Grecia (con tasas de empleo mayores en las zonas rurales) y Portugal (donde las diferencias entre áreas rurales y urbanas no son significativas (Eurostat, 2019)).

#### 1.2.2.2 Demografía

A nivel europeo, estatal y de Cataluña, las tasas de empleo más bajas engloban a la población joven (entre los 16 y 29 años) y a los mayores de 50 años. Por ello, mejorar el empleo de estos colectivos vulnerables se considera una prioridad en todos los estados europeos, y en este sentido, las políticas públicas para la FPE deberían destinar parte del esfuerzo a mejorar su situación.

En primer lugar, conviene mencionar que tanto en España como en Cataluña se observa una mejora en las tasas de empleo juvenil, sobre todo a partir del año 2016; si bien estas siguen por debajo de los valores de la UE-28 (Instituto Nacional de Estadística, 2018)<sup>8</sup>. De manera similar, las tasas de desempleo relativas a la población joven de España, a pesar de haber mejorado durante el periodo objeto de estudio, siguen representando el doble de la media de la UE-28 (33,5% en España frente al 14,7% de la UE en 2018) (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.

<sup>5</sup> España tiene como *target* el 74% de ocupación, mientras que la UE ha establecido un 75% en la estrategia Europa 2020.

<sup>6</sup> La tasa de ocupación de Alemania era de 79.2% y la de Grecia 57,2% (Eurostat, 2019).

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> En Cataluña, la tasa de ocupación de la población joven se situaba en un 44% a 2016. En España, por el contrario, esta tasa era de tan solo un 34%, y en la UE-28 de un 53% (Instituto Nacional de Estadística, 2018).



En segundo lugar, las tasas de desempleo del colectivo mayor de 50 años han mejorado y oscilan entre el 24% y el 18%, en Cataluña y en España durante el periodo 2016-2018 (Instituto Nacional de Estadística, 2018). No obstante, conviene precisar que, tal como menciona la Comisión Europea, los niveles de empleo de este colectivo vienen también influenciados por las recientes reformas de las pensiones que han aumentado la edad de pre-jubilación y jubilación, y han afectado a la duración de las cotizaciones (Comisión Europea (Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión), 2016). En cualquier caso, por lo que respecta a la permanencia en la situación de desempleo, la cifra más elevada se encuentra precisamente en las personas mayores de 45 años (61,59%). Asimismo, son las que hacen menos tránsitos del desempleo a la ocupación (14,86%) (Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, 2018, pág. 38).

Finalmente, en relación al género, las mujeres siguen teniendo unas tasas de empleo más bajas, manteniéndose estable el *gap* entre hombres y mujeres desde el año 2016 (Instituto Nacional de Estadística, 2018)<sup>9</sup>. En particular, existe una brecha de género de 11,05 puntos porcentuales en términos de empleo (Observatorio de Ocupaciones, 2017, pág. 18) a nivel estatal.

### 1.2.2.3 Nivel educativo

El nivel educativo también incide directamente en el empleo. Es interesante destacar que los individuos con titulación universitaria tienden a tener unas tasas de empleo superiores a la media global de la UE. Concretamente, en el año 2016, la tasa de empleo de las personas con titulación universitaria en España se situaba en un 78% (Eurostat, 2019), frente a un 71% de la UE-28 (Eurostat, 2019). En el otro extremo, destaca la reducción del número de personas sin ningún tipo de titulación o con estudios primarios en desempleo, hecho que se debe principalmente al incremento del nivel formativo de la población (Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, 2018, pág. 38).

### 1.2.2.4 Nacionalidad

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

### 1.2.2.5 Desempleo a largo plazo

El desempleo a largo plazo es una de las máximas preocupaciones en Europa por 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 desempleo a largo plazo se incrementaran. A nivel europeo, por ejemplo, aumentaron del 2,6% en el año 2008 hasta el 5% en 2015 (Comisión Europea (Dirección

---

<sup>9</sup> Si se hace la comparativa con un rango de años más amplio (ej.: desde 2001), sí que puede observarse como las tasas de desempleo entre hombres y mujeres se han ido equilibrando. En 2001, por ejemplo, la tasa de desempleo 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, en 2018, la diferencia entre ambos sexos era solo de dos puntos porcentuales en Cataluña y tres puntos porcentuales en España (Instituto Nacional de Estadística, 2018).



General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión), 2016). A partir de entonces, la tendencia muestra una clara disminución, situándose en el 3,4% en 2017 aunque sin alcanzar los niveles pre-crisis. No obstante, la tasa de desempleo española a largo plazo sigue siendo 2,5 veces más elevada que la media europea (Instituto Nacional de Estadística, 2018). En Cataluña, en cambio, esta es ligeramente más reducida (10,4% en el año 2015 y 6,3% en 2017, frente a un 10,8% y 8,8% en España) (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

### 1.2.2.6 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 empleada.

A nivel provincia y como muestra la siguiente tabla (*Figura 3: Población ocupada por sector de actividad (%)*. 2018), el sector servicios es el predominante en todos los territorios. La agricultura, por su lado, es casi inexistente en la provincia de Barcelona, mientras que engloba al 10,5% de la población ocupada en Lleida. En cuanto a la industria, la provincia de Girona es la más activa en este ámbito (engloba al 22% de la población activa), mientras que Lleida es la que tiene 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 (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2018).

Cabe 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 media (el 85,7% de las mujeres ocupadas pertenecen a dicho 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 al mismo, frente a un 11,6% de mujeres). También, existe mayor masculinización de la ocupación en la construcción (10,2% de los hombres y 1,9% de las mujeres) y en la agricultura (2,8% de los hombres y 0,8% de las mujeres) (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

Figura 3: Población ocupada por sector de actividad (%). 2018

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

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de los datos extraídos del Idescat.<sup>10</sup>

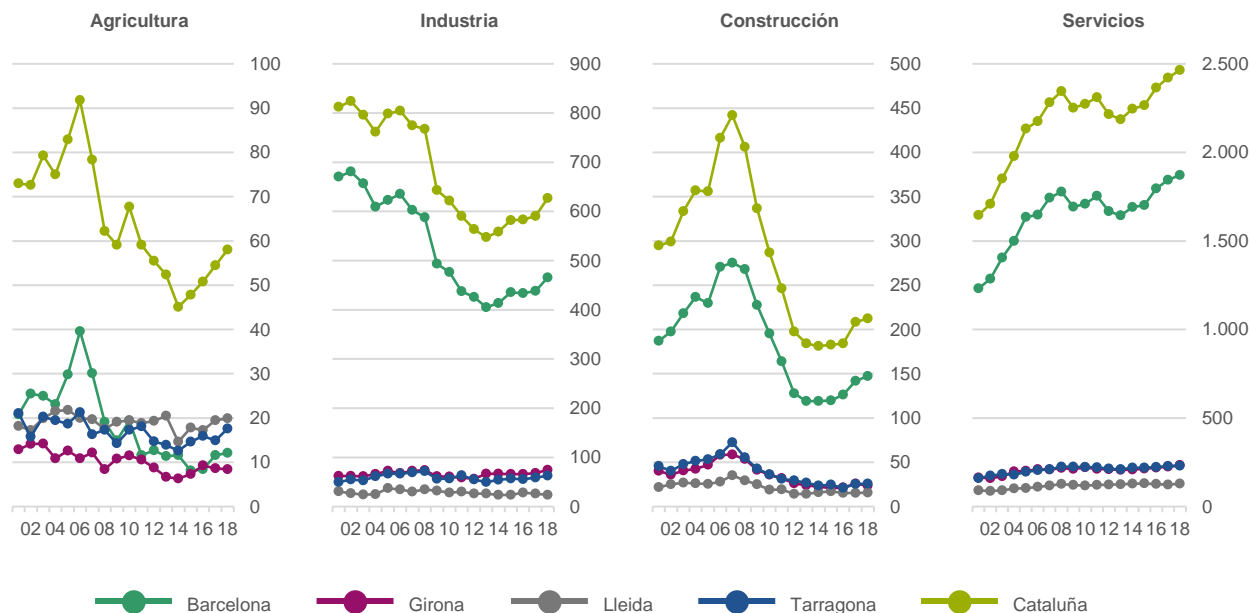
Con el fin de realizar la comparativa de datos históricos de la población ocupada se ha utilizado un periodo mayor al del objeto de estudio; este es, de 2001 y 2018. La elección de estas fechas pretende facilitar la comparación entre los niveles de ocupación pre-crisis, durante la crisis, la posterior

<sup>10</sup> Los datos de 2018 son representativos 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.



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.

Figura 4: 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).<sup>11</sup>

En primer lugar, puede observarse como el **sector de la agricultura** se ha reducido de manera generalizada en España y en Cataluña. Concretamente, entre 2001 y 2018 la población ocupada se ha reducido un 25% en ambos territorios, pasando de 73 miles de personas en Cataluña y 1.045 miles de personas en España en 2001, a 58 y 812 miles de personas respectivamente 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 en Cataluña y en España entre 2001 y 2018, pasando la población ocupada de 813 miles de personas en Cataluña y 3.177 miles en España en 2001, a 627 y 2.708 miles, respectivamente en 2018. En este caso, Tarragona es la excepción con un incremento del 26%; y es que la población ocupada en el sector industria pasa de 50 miles de personas al 2016 a 63 miles al 2018. Entrando en detalle por ramas de actividad, la alimentación, el textil, la madera, las artes gráficas, la química y el caucho son las más relevantes en términos de VAB (en concreto representaban más de un 50% del VAB del sector industria de Tarragona en 2016) (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2016), seguidas por la metalurgia, la maquinaria, y el material eléctrico y de transporte.

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 en Cataluña y en España. Así, la población ocupada en este sector pasa de 295 miles de personas a 213 miles entre 2001 y 2018 en Cataluña y, en España, de 1.876 a 1.221 miles. Este

<sup>11</sup> Los datos de 2018 son representativos por el periodo 2016-2018, ya que las variaciones no son significativas.



decrecimiento es generalizado en todas las provincias de Cataluña, siendo la reducción más abrupta en Tarragona.<sup>12</sup>

Finalmente, el **sector servicios** ha experimentado cambios significativos durante el periodo 2001-2018. En términos de población ocupada, esta se ha incrementado un 48% en Cataluña y en España, pasando de 1.645 miles de personas en Cataluña y 10.048 miles en España en 2001, a 2.465 y 14.585 miles respectivamente en 2018. En este caso, es en la provincia de Barcelona donde se observan cambios más notables, incrementándose la población ocupada un 52%<sup>13</sup>, frente a un 43% de media en resto de provincias (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2018).

Dividiendo el sector servicios por ramas de actividad, se observa que las actividades inmobiliarias, técnicas y administrativas son las más representativas, con un peso del 30% sobre el total del VAB del sector servicios de Cataluña en 2016, seguidas por los servicios públicos (25%) y el comercio (21%). Al segregar estos datos por municipio, se ha detectado que las actividades inmobiliarias siguen una distribución equitativa entre municipios, representando estas entre un 20 y 30% del VAB en 2016 (a excepción del Prat del Llobregat donde solo representan un 15%, puesto que las actividades de transporte tienen gran relevancia - casi un 50% del VAB -) (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2016). En relación a la actividad de hostelería, Barcelona y Castelldefels son los municipios más representativos. Finalmente, el comercio tiene una incidencia mayor en los municipios (por orden de importancia) de: (a) Granollers; (b) Rubí, y (c) Hospitalet del Llobregat (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2016).

Finalmente, es interesante resaltar que en términos de población ocupada por género, el sector de la agricultura y el de la construcción son los más masculinizados, con un porcentaje de mujeres del 19% y 13% respectivamente en 2018 (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2018).

### 1.2.3 Calidad del empleo

La calidad del empleo se mide, entre otros, por (a) la temporalidad (ocupación de corta duración) y (b) la tipología de jornada laboral (completa vs. parcial) (Eurostat, 2019).

En relación a la temporalidad, debe retrocederse en el tiempo para observar que los contratos de corta duración han sufrido dos oleadas de cambios, siendo el año 2012 el punto de inflexión. Como muestra la siguiente tabla (*Figura 5: Tasa de temporalidad del empleo*), 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. 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) (Eurostat, 2016). Datos de la Comisión Europea muestran que esta sobre-representación de los 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 (Eurostat, 2019).

<sup>12</sup> 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%).

<sup>13</sup> En Barcelona, la población ocupada en el sector Servicios pasa de 1.231 miles de personas (año 2001) a 1.872 miles en el año 2018.





Figura 5: Tasa de temporalidad del empleo

|          | 2008  | 2012  | 2016  | 2017  |
|----------|-------|-------|-------|-------|
| EU 28    | 14,1% | 13,7% | 14,2% | 14,3% |
| España   | 29,2% | 23,4% | 26,1% | 26,8% |
| Cataluña | n.d   | 23,1% | 27,4% | 28,3% |

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos del Eurostat (datos EU-28 y España) y de Idescat (datos Cataluña).<sup>14</sup>

Finalmente, en relación a la jornada laboral, es importante destacar el hecho de que los contratos de jornada parcial involuntarios también han aumentado considerablemente desde la crisis. Otra vez, el porcentaje de trabajadores parciales de España es el doble de la media europea; en particular, la tasa de trabajadores a tiempo parcial involuntarios ascendía a un 62% en 2016, mientras que la media de UE-28 era del 30%.

### 1.3 Marco jurídico y normativo

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

El articulado normativo del Estado y 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 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 Empleo (SNE en adelante) y especifica las características básicas de la política de empleo 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 SNE y cumplir con los criterios funcionales de calidad, eficacia, eficiencia e impacto.

<sup>14</sup> Los datos muestran el número de trabajadores temporales sobre el total de la población activa.



- **Ley 30/2015**, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para la ocupación en el ámbito laboral, indica en el art. 21 que el SEPE 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 Plan estatal a la vez que desarrolla su propia evaluación de la FPE.
- **Real Decreto 1032/2017**, de 15 de diciembre, por el cual se aprueba la Estrategia Española de Activación del Empleo 2017-2020 y que da continuidad a la aprobada para el periodo 2014-2016. Refuerza el sistema de evaluación de la FPE puesto que la integra con el resto de 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). Asimismo, enfatiza el refuerzo de los programas de formación para los desempleados de larga duración y para los 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 pero 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 en 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. Tiene como objetivo determinar las condiciones de implementación de la formación sujeta a certificación profesional para garantizar su calidad.

### 1.3.2 Ámbito autonómico

- **Ley 13/2015**, del 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Ocupación de Cataluña. Los objetivos de esta ley, recogidos en el art. 1, son: por un lado, contribuir al crecimiento y a la creación de empleo, 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 calificación profesional, la cual pretende establecer un marco integrado para 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 debería haberse desarrollado reglamentariamente en el plazo de nueve meses, todavía se encuentra pendiente (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 desempleadas 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. Establece el conjunto de programas a desarrollar 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 la ocupación para personas trabajadoras ocupadas, que promueve el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña.
- **Resolución de 11 de noviembre de 2016**, por la cual se amplía el importe máximo destinado a la financiación de los programas de formación previstos a la Resolución de 26 de agosto de 2016, por la cual se abre la convocatoria de 2016 de los programas de formación profesional para la ocupación para personas trabajadoras ocupadas, que promueve el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña.

## 1.4 Evaluación de políticas públicas

Además del análisis contextual y del marco jurídico y normativo de la formación profesional para el empleo en el SOC, se debe profundizar en la importancia y los objetivos, a nivel general, de la evaluación de políticas públicas, dentro de la que se incluye la presente evaluación.

### 1.4.1 Contexto general

#### 1.4.1.1 Objetivos de la evaluación 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 efectos 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 en base a un método científico (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 el contexto de la intervención.
- **Mejora:** recibir *feedback* sobre las intervenciones con el objetivo último de mejorar y progresar. Se puede decir 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 (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, pues 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 (Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques, 2019).

Al proceso de evaluación de políticas públicas le acompaña, muy a menudo, una serie de retos que dificultan la precisión y calidad de este ejercicio de valoración y juicio y que, por ello, hay que tener en cuenta para reducir su efecto en la medida 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 no es tarea sencilla. De hecho, la dificultad de la 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) poseen mayores dificultades de medición. Esto se debe precisamente a la discrecionalidad del ciudadano final y, por lo tanto, es más difícil ejecutar los mecanismos de control por parte de los gestores (Subirats, 1989).

Por otro lado, en muchas ocasiones las políticas no tienen objetivos cuantitativos establecidos y, en consecuencia, su evaluación es altamente compleja. A esto 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 suele presuponer la gestión racional y eficiente de los recursos por parte de las Administraciones Públicas en la implementación de las políticas públicas, si bien esto puede no ser siempre cierto y puede acabar por dificultar que los programas se ejecuten satisfactoriamente (Bueno Suárez & Osuna Llaneza, 2012).

#### 1.4.1.2 Ámbitos y tipología de evaluaciones

Existen muchos tipos de evaluación, clasificados en función de diferentes criterios como el momento en el que 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 post*), que suele ser la más utilizada, si bien es la evaluación *ex ante* la que goza de mayor capacidad de mejora y transformación de la política en cuestión.

Por otro lado, también cabe considerar los criterios en los que 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 en 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 alcanzados respecto a los inicialmente previstos) o la evaluación de la pertinencia (si los resultados están adecuados al contexto en que se realiza la acción) (Bueno Suárez & Osuna Llaneza, 2012).

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

## 1.4.2 Evaluación de la acción formativa del SOC

### 1.4.2.1 Ámbito de actuación

A grandes rasgos, la Estrategia Catalana para el Empleo 2012-2020 (ECO) planifica las líneas estratégicas en el ámbito competencial de las políticas activas de empleo gestionadas por el SOC en colaboración con toda la red de empleo. En este sentido, la Estrategia tiene como objetivo primordial 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 empleo a través de su evaluación, bajo los principios de eficacia, eficiencia, productividad e impacto, marco en el que se sitúa la presente evaluación. Ella se centra en analizar la política de formación profesional para el empleo promovida desde el SOC. Entre los programas a evaluar se encuentran los que tienen como objetivo común garantizar la existencia de una oferta formativa accesible que habilite a las personas trabajadoras para desarrollar empleos especialmente demandados 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 desempleo (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 tres meses o bien requieran la formación específica impartida por necesidad de adaptación al sitio 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 empleo no ocupadas (DENOs), como trabajadores/as en activo que se hayan incorporado en los últimos tres meses a la empresa o bien que requieran de la formación específica;



- **Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO)**, destinados preferentemente a DENO inscritos en el SOC;
- **Acuerdo Marco de contratación del servicio de formación para el empleo de la industria de la hostelería y del turismo**, centrado preferentemente en DENO inscritos en el SOC;
- **Certificados de profesionalidad no financiados por el servicio público de empleo (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 (CFCC)**, dedicado preferentemente a personas empleadas.

Una vez descritos de forma breve los colectivos prioritarios de cada uno de los programas, cabe destacar que el presente Informe se centra únicamente en la evaluación de la acción formativa de los centros CIFO.

#### 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 lograr este objetivo global hace falta: (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, en base a cada uno de los diferentes ámbitos de evaluación (diseño, implementación, resultados de eficacia, resultados de eficiencia e impacto), y (3) describir las conclusiones, poniendo especial énfasis en el detalle de recomendaciones y propuestas de mejora que permitan definir las futuras actuaciones formativas para el empleo.

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 dichas acciones y la sociedad en general.

#### 1.4.3 Evaluación de la acción formativa de los centros CIFO

Una vez definido el concepto de “evaluación de políticas públicas” y delimitado el alcance general de la presente evaluación (la FPE de los centros CIFO), se debe delimitar temporalmente el objeto de estudio. El presente Informe se centra en estudiar y analizar la oferta formativa programada y resuelta en 2016, y ejecutada durante el mismo año y 2017. Al mismo tiempo, esta programación formativa incluye: (a) la programación ordinaria de 2016; (b) la programación extraordinaria de conferencia sectorial de 2016, y (c) la programación plurianual (2016 - 2017).

Existen ocho centros CIFO repartidos en el territorio catalán, siendo cada uno de ellos referente en la formación especializada de una familia profesional concreta (aspecto explicado en profundidad en el apartado 3. *Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO)*). En particular, se distinguen: el CIFO La Violeta; el CIFO Hospitalet de Llobregat; el CIFO Vallès; el CIFO Sant Feliu de Llobregat; el CIFO Santa Coloma; el CIFO Salt; el CIFO Tarragona, y el CIFO Lleida.

Estos centros se integran en la red de centros de formación propios del SOC de acuerdo con la Ley 13/2015 de ordenación del sistema de empleo y del SOC (ver apartado 1.3 *Marco jurídico y normativo*



- 1.3.2 *Ámbito autonómico*). Adicionalmente, dos de estos centros forman parte, a su vez, de la Red de Centros de Referencia Nacional (CRN), hecho que los sitúa como centros públicos de excelencia, en cuanto al desarrollo de acciones de investigación y experimentales en la impartición de cursos.

Los centros CIFO comparten los objetivos del SOC y, por ello, recalcan la necesidad de mejorar la empleabilidad de sus participantes (especialmente de las personas desempleadas y/o de las demandantes de empleo inscritas en las oficinas de empleo del SOC), mediante la adquisición o la actualización de competencias profesionales. Otra línea de trabajo de los centros CIFO es la formación de formadores, centrada en aspectos relacionados con la metodología y su mejora continua, la especialización y el perfeccionamiento técnico.



## 2. Enfoque metodológico

La evaluación de la Política de Formación Profesional para el Empleo realizada, consta de 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. De este modo, y como se ha mencionado anteriormente, el presente Informe se focaliza en los Centros de Innovación y Formación Ocupacional.

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

- **Perspectiva ilustrativa:** se trata de la realización de un diagnóstico del programa para conocer en profundidad su funcionamiento, aportando conocimiento sobre su diseño, implementación, resultados e impacto.
- **Perspectiva analítica:** se centra en entender el “porqué” y el “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 plano analítico sino que va más allá al emitir conclusiones, propuestas de mejora y recomendaciones.
- **Perspectiva transformadora:** el Informe pretende incitar a los actores implicados al análisis crítico proactivo 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 datos y la elaboración del Informe, con el foco último 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. Dicha matriz, además, detalla los criterios en base a los cuales se analizan los programas. En cada uno de sus bloques se plantean una serie de preguntas que llevan asociadas una serie de indicadores que permiten, en última instancia, responderlas 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. Dichas técnicas combinan y aprovechan la complementariedad de los métodos cuantitativos (centrados en datos objetivos y numéricos) con los métodos cualitativos (que pretenden explicar el “por qué” y el “cómo” de un suceso concreto). Cada indicador incluido en la matriz de evaluación lleva asociado, por lo tanto, una técnica de investigación concreta, ya sea cualitativa y/o cuantitativa.

Las técnicas empleadas para la evaluación de los centros CIFO han sido: (a) entrevistas exploratorias; (b) *focus groups*; (c) estudio de casos personalizados; (d) análisis de datos; (e) encuestas dirigidas a participantes y, (f) evaluación de impacto cuasi-experimental.

### 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 (pertinencia 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, eficiencia e impacto de cada acción y programa formativo.

#### 2.1.1.1 Pertinencia

Los indicadores de este apartado están enfocados a analizar la adecuación del programa al contexto social y necesidades del momento. Se basan en conocer la existencia de evaluaciones de programas anteriores y la identificación de las necesidades del mercado, del territorio y de los 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 lograr 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, y concretamente comprobando si 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 del SOC; 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 del personal docente 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 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 para el Empleo da respuesta a los siguientes ejes:

- a) Evaluación de la adecuación de los perfiles de participantes asistentes a 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 tipología, calidad docente, equilibrio entre formación certificada y no certificada, y el modelo de evaluación utilizado.

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 se proponen los siguientes indicadores:

- **Utilidad:** evaluación del grado de alineamiento entre competencias adquiridas y objetivos previstos para el programa.
- **Satisfacción:** evaluación del grado de satisfacción de los diferentes agentes de interés beneficiarios directos e indirectos del programa.
- **Coherencia:** evaluación de la consistencia entre el diseño e implementación del programa y su despliegue.
- **Sostenibilidad:** evaluación de la sostenibilidad des de 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 logrado los objetivos previamente determinados en forma de resultados cuantificables; el grado de compromiso de los participantes; la contribución del programa a mejorar las competencias de los participantes; el grado de satisfacción de los agentes implicados; la adecuación de los cursos a la demanda real existente y si los participantes responden a unos criterios objetivos establecidos; si la formación cubre las necesidades de los participantes y, la adecuación de la duración del curso.

### 2.1.3.2 Eficiencia

El hecho que un programa determinado 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 a los programas de formación. En general, se busca conocer el coste asociado al programa y el reparto de costes de gestión del mismo.

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 en relación al coste;



b) si los recursos utilizados se están invirtiendo de manera óptima 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 puede 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 de la empleabilidad e 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 e inserción laboral (si se han logrado 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 propone un enfoque que combina metodologías de análisis cuantitativas y cualitativas, destacando en las primeras las técnicas de evaluaciones mediante hipótesis contrafactuales.

Se proponen 23 indicadores segmentados en función de su naturaleza. En concreto, se han dividido entre: indicadores relacionados con la empleabilidad e indicadores asociados a la inserción laboral:

- **Empleabilidad:** mejora del posicionamiento de los participantes en el mercado y de su probabilidad de encontrar trabajo.
- **Inserción laboral:** incorporación de los 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 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 demanda de servicios formativos del SOC y, en el impacto económico de los programas en el sistema público.

#### 2.2 Herramientas y técnicas de 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 por 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 distintos programas de FPE garantiza una oferta formativa que pretende ser completa y cubrir el desarrollo de diversas ocupaciones especializadas. Dicha heterogeneidad implica que las técnicas de análisis utilizadas deban adaptarse a las particularidades de cada Programa.

### 2.2.1 Métodos cuantitativos

Los métodos cuantitativos utilizados son: (a) el análisis de los datos disponibles; (b) la realización de encuestas y, (c) la evaluación cuasi-experimental.

- **Análisis de los datos disponibles**

El objetivo principal es estudiar las principales dimensiones y variables cuantitativas disponibles asociadas a los programas de formación. Este objetivo se lleva a cabo mediante varios instrumentos metodológicos: identificando las bases de datos disponibles relacionadas con el ámbito de evaluación, para luego realizar 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 lo anterior, se segmentan los potenciales participantes de la muestra, se identifica el tamaño óptimo y se los selecciona. Finalmente, se consolida, analiza la información y se analizan los resultados obtenidos para extraer conclusiones.

- **Evaluación cuasi-experimental ex post**

La finalidad principal del método es evaluar el impacto de los programas de formación a partir de la construcción de hipótesis contrafactuales sólidas, diseñando y definiendo grupos de comparación. En este sentido, es necesario (a) identificar los condicionantes para construir el grupo de comparación, (b) seleccionar el método adecuado, (c) escoger la forma de construcción idónea del grupo de control, (d) identificar los potenciales participantes y finalmente (e) comparar los resultados relevantes entre el grupo de intervención y el grupo de control.

En este caso, el método seleccionado es *Diff-in-diff*. Este compara la diferencia de resultados entre grupos con y sin intervención a lo largo de diferentes momentos en el tiempo; en particular, antes y después de la intervención, de forma que se controlan los factores aislados de la variable tiempo.

El objetivo de la evaluación cuasi-experimental es determinar la posible relación causal entre el programa y los resultados de impacto obtenidos (es decir, la mejora en la empleabilidad e inserción de los participantes).<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> La fórmula matemática simple es: Impacto = Y1 (outcomes de la intervención pública) – Y0 (hipotéticos outcomes sin la intervención pública).



## 2.2.2 Métodos cualitativos

En relación 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 SOC, a las empresas empleadoras y a los participantes de los programas. Las preguntas se adaptan al programa evaluado, al actor y las dimensiones de la evaluación. A partir de dichas entrevistas se categorizan los resultados, se interpretan, analizan y se extraen conclusiones.

- **Focus groups**

Tienen la función de indagar en las experiencias y percepciones de los actores clave de los programas mediante una dinámica grupal donde se fomenta la discusión de los aspectos relevantes por tipología de evaluación. Para llevarse a cabo, se identifican los potenciales participantes de las sesiones, se definen los objetivos perseguidos, 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 luego analizar los datos y extraer 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. El proceso seguido ha sido: la segmentación de los participantes de los programas, la selección de algunos casos por cada uno de los siete programas. En base a la segmentación realizada, se realizan entrevistas telefónicas en profundidad para conocer las experiencias, expectativas e iniciativas de mejora detectadas por parte de dichos participantes para, 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 inherentemente una serie de limitaciones técnicas en cuanto a la investigación y la metodología desarrolladas. Así pues, la presente evaluación cuenta con limitaciones tanto de carácter general, como específicas de cada técnica de análisis concreta.

### 2.3.1 Limitaciones generales

En cuanto a aquellas limitaciones que afectan a todo el proceso de evaluación, cabe destacar: (a) el posible sesgo de datos inducido por los participantes colaboradores de la evaluación; (b) la limitación de los datos, y (c) la heterogeneidad de realidades particulares de cada Centro objeto del estudio, existente en cuanto a los participantes y a la operatividad de cada uno.

En cuanto al posible sesgo de la evaluación inducido por la representatividad de los 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 participantes a través de encuestas, cuestionarios de satisfacción, entrevistas y sesiones participativas muestran por lo 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 en los CIFO. Por ello, las conclusiones deben incorporar dicho sesgo para no exagerar su alcance, y sobre todo al extrapolar 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 ende, su representatividad; provocando que estos puedan no ser suficientes al llevar a cabo inferencias conclusivas. En este sentido, algunas de las bases de datos que se han consultado resultan incompletas para poder realizar de forma exhaustiva algunos de los análisis incluidos en la evaluación. A modo de ejemplo, conviene mencionar la base de datos de Contrat@, que recoge únicamente el número de altas de nuevos contratos por cuenta ajena de cada individuo, sin especificar el sector profesional. Además, no se dispone de las fechas de baja (y por ende, de la duración completa) de todos los contratos; e incluso de aquellos con dicha información, debe tenerse en cuenta que dichas fechas son meramente declarativas, con lo que su fiabilidad no es absoluta. Por otro lado, no incluye información en relación a los autónomos, haciendo la medición de la inserción por emprendimiento dificultosa. Por ello, la base de datos de Contrat@ debe analizarse con precaución y dado que dichas limitaciones pueden sesgar los 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 puesto que, por ejemplo, puede ocurrir que los propios participantes no consideren como empleo las contrataciones intermitentes. Asimismo, en la encuesta se ha incluido la inserción por emprendimiento para solventar la falta de datos, y se han añadido preguntas relacionadas con el estudio del impacto social, ya que actualmente no se realiza una recogida de datos sistemática en relación a este aspecto.

Finalmente, la última limitación (c), como se explica en detalle en los siguientes apartados, hace referencia a la heterogeneidad de participantes entre los diferentes centros CIFO y a las particularidades en la operativa de cada uno. Por un lado, y en relación al perfil de participantes, destaca el hecho que el grueso de los CIFO se ubica en el área Metropolitana de Barcelona, y así, puede darse un sesgo territorial que impida extrapolar los resultados entre los centros y al conjunto del territorio en general. De modo similar, el perfil de cada participante depende también de la actividad económica y, por ende, de la ubicación geográfica del CIFO, hecho que implica que cada Centro englobe a perfiles distintos. Además, aunque no son significativas en la mayor parte de los casos, también existen diferencias en cuanto a la proporción de hombres-mujeres y grupos de edades que no pueden obviarse y que deben tenerse en cuenta a la hora de generalizar resultados (ver apartado 4.4 *Grandes cifras*). Por otro lado, la distinción entre extranjeros y no extranjeros se ha realizado en base al número de DNI, considerando extranjeros a aquellos individuos cuyo número de identificación empieza con una X o Y. Este hecho puede comportar que el análisis según nacionalidad no sea del todo exhaustivo, obviando por ejemplo el hecho que muchos de los participantes que han obtenido la nacionalidad española se han formado en países con metodologías de aprendizaje completamente diferentes.

En cuanto a las diferencias operativas, conviene destacar que cada CIFO tiene una forma de funcionar propia, hecho que dificulta la comparación de datos relativos, por ejemplo, a la oferta y gestión formativa. Ello deriva en tipologías de cursos muy diversos que responden a la realidad del municipio o territorio concreto. Por ende, la comparativa y extrapolación de resultados debe realizarse, otra vez, con cautela (ver apartado 4.4 *Grandes cifras*).



## 2.3.2 Limitaciones específicas de las técnicas utilizadas

### 2.3.2.1 Encuestas y cuestionarios de satisfacción

La principal limitación en relación a 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 y como se ha explicado anteriormente y como muestran las tendencias generales, las personas que suelen responder a las encuestas son aquellas que han tenido experiencias más extremas, y por tanto tienen interés en compartir su opinión. Por este motivo, en algunas partes del análisis se han obviado los extremos. 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 participantes más satisfechos, siendo los más descontentos la excepción (ver 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, ya que puede generar un considerable sesgo respecto a la totalidad del universo. Asimismo, las entrevistas exploratorias a menudo no son plenamente extrapolables puesto que, (a) por un lado, sus respuestas pueden verse condicionadas por la falta de anonimidad y la presencia de un entrevistador y, (b) por otro lado, porque los individuos dispuestos a responder a dichas entrevistas acostumbran a haber tenido experiencias muy satisfactorias con los centros CIFO. La misma problemática existe con las sesiones participativas, pues realizarlas implica desplazarse y destinar parte de su tiempo. Finalmente, los estudios de casos personalizados son un método no aleatorio y por tanto, sirven para complementar, pero sus resultados no pueden en ningún caso ser extrapolados al conjunto de la población estudiada.

### 2.3.2.3 Análisis contrafactual

El análisis contrafactual tiene ciertamente un alcance limitado que no permite realizar inferencias concluyentes debido al propio diseño de la misma técnica. Sucede que no se disponen de datos suficientes que permitan definir los grupos de intervención y de control con el rigor científico necesario para poder afirmar que ambos colectivos estudiados son homogéneos y comparables.

En primer lugar, sólo se dispone de datos de algunos centros, hecho que dificulta la extrapolación de conclusiones puesto que, como se ha mencionado, los centros son heterogéneos (ver apartado 2.3.1 *Limitaciones generales*). En segundo lugar, no están disponibles datos relativos al nivel de estudios de cada individuo, de modo que dicha variable no ha podido incluirse en la selección de los individuos objeto del estudio. Además, esta variable podría haber sido considerada durante el proceso de selección de los participantes, limitando así la homogeneidad de los grupos. Finalmente, debe considerarse que los datos complementarios a los que se ha tenido acceso han sido transcritos manualmente desde los sistemas de información originales a las bases de datos utilizadas.

Pese a las limitaciones metodológicas anteriores, se ha realizado el contrafactual, analizando sus resultados con extrema prudencia. En este sentido, debe tenerse en cuenta que los programas formativos de los CIFO tienen un gran bagaje y años de experiencia, cubriendo un sector de la población extremadamente amplio (desempleados en Cataluña, y en menor medida ocupados). Por ello, se cree conveniente resaltar que este tipo de análisis sería más adecuado en fases previas, y no tanto con carácter *ex post* al diseño e implementación de una determinada acción.



### 3. Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO)

---

La red de Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO) está formada por ocho centros propios del Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC). Los centros se encuentran repartidos por todo el territorio catalán, y están especialmente presentes en áreas con un fuerte tejido productivo e industrial, sobre todo del sector metalúrgico, fabricación mecánica y servicios logísticos. Todos ellos cuentan, desde 2017, con la certificación de gestión de calidad ISO9001:2017 donde se establecen unos criterios y procedimientos mínimos comunes.

El traspaso de competencias en materia de gestión de la formación para el empleo del Estado a la Generalitat en 1991 comportó que la titularidad de los centros de formación del Instituto Nacional de





Empleo se transfiriera a la Generalitat de Cataluña. Mediante el Decreto 288/1995 de 11 de octubre, estos centros se constituyeron formalmente como centros CIFO y se integraron en la estructura de la Generalitat de Cataluña, actualmente en el departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. Finalmente, la ley 17/2002 de 5 de julio, de creación del SOC, incluyó a los centros como instrumentos de gestión de la organización (actualmente derogada por la Ley 13/2015).<sup>16</sup>

Cada uno de los ocho centros es referente en la formación especializada de unas familias profesionales concretas.

- El **CIFO La Violeta** está especializado en el sector de Informática y Comunicación. Ofrece un amplio catálogo de especialidades cubriendo, así, las múltiples áreas profesionales de este sector: programación, administración de servidores y páginas web, seguridad de redes y sistemas, sistemas microinformáticos o redes sociales. Paralelamente, también ofrece formación en competencias digitales, emprendimiento y docencia.
- El **CIFO Hospitalet de Llobregat** está especializado en las áreas profesionales de Edición y de Diseño gráfico y Multimedia, y es Centro de Referencia Nacional (CRN) de Artes Gráficas. El objetivo es ofrecer la especialización necesaria para dedicarse a los ámbitos emergentes del diseño gráfico multiplataforma, el multimedia editorial, especialmente en el ámbito de productos educativos, la formación en línea, la animación, el videojuego y la creación de entornos virtuales. También ofrece formación en los ámbitos de la creación de empresas, la formación de formadores y la mejora de la empleabilidad.
- El **CIFO Vallès**, con sede en Terrassa y subsede en Les Franqueses del Vallès, es un Centro especializado en las familias profesionales de Instalación y Mantenimiento, de Logística, de Fabricación Mecánica y de Electricidad y Electrónica. Ofrece cursos de automatismos, electricidad, soldadura, fontanería, organización del transporte y la distribución, gestión y control del aprovisionamiento y gestión de redes de voz, entre otros.
- El **CIFO Sant Feliu de Llobregat** está especializado en las familias profesionales de Fabricación Mecánica, Automoción y Electricidad Electrónica. Es CRN del área de Operaciones mecánicas de la familia de Fabricación mecánica. Su programación se centra en las áreas de diseño y prototipado industrial con CATIA y Siemens NX, mecanización con CNC, soldadura, electricidad, automatización y robótica.
- El **CIFO Santa Coloma** es el Centro especializado en las familias profesionales de Agraria, Seguridad y Medio ambiente, de Energía y Agua, Instalaciones y Mantenimientos, Electricidad y Electrónica y Rehabilitación eco-eficiente.
- El **CIFO Salt** está especializado en las familias profesionales de Industrias Alimentarias, Química y Fabricación Mecánica. Paralelamente a estas especializaciones, se desarrollan formaciones en docencia, en habilidades digitales y en servicios a las empresas.
- El **CIFO Tarragona** está especializado en las familias profesionales del sector Químico, Fabricación mecánica, la industria pesada y construcciones metálicas, y Seguridad y Medio Ambiente.
- El **CIFO Lleida** está centrado en las familias profesionales de Instalación y Mantenimiento, Fabricación Mecánica, Electricidad y electrónica y Energía y Agua, que son de aplicación al sector agrario y a la industria agroalimentaria.

<sup>16</sup> Ley derogada por la disposición derogatoria única de la Ley 13/2015, de 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Empleo de Cataluña (véase apartado 1.3 Marco jurídico y normativo - 1.3.2 Ámbito autonómico).



Los centros que forman parte de la Red de Centros de Referencia Nacional (CIFO Sant Feliu de Llobregat y CIFO Hospitalet de Llobregat) desarrollan unas funciones concretas:

- Actuar como referente de los Sistemas de cualificaciones y formación profesional para el desarrollo de la formación profesional, dentro del ámbito de la familia profesional asignada.
- Programar e impulsar la ejecución de actuaciones formativas de carácter innovador y experimental en materia de formación profesional vinculadas a la familia profesional que tienen asignadas como centros de referencia, y llevar a cabo el control de la implementación.
- Participar en el mantenimiento y la actualización de los programas, así como promover la elaboración de contenidos, metodologías y materiales didácticos para proponer su actualización.
- Coordinar y supervisar la programación anual de formación en relación con su área de referencia, y supervisar su ejecución.
- Promover y establecer vínculos de colaboración con entidades e instituciones de formación e innovación, e impulsar la comunicación y difusión del conocimiento en el ámbito de la formación profesional.
- Mantener relaciones con los sectores productivos para dar respuesta a las demandas inmediatas y emergentes de cualificación, y adaptar la formación a las necesidades específicas de los sistemas productivos.
- Participar en el diseño del procedimiento de evaluación, acreditación y certificación de las competencias profesionales como centros de referencia, en colaboración con el Servicio de Centros Propios de Innovación y Formación.
- Realizar pruebas y participar en el proceso de evaluación, acreditación y certificación de competencias profesionales de acuerdo con la normativa establecida.

Las funciones del resto de centros CIFO son más reducidas y centradas en la intervención directa con participantes y acción formativa:

- Ejecutar las acciones formativas de acuerdo con la planificación anual establecida destinada a los ciudadanos, a los agentes y a las entidades que integran el sistema de empleo.
- Desarrollar acciones formativas de experimentación en nuevas cualificaciones y acciones de innovación metodológica en materia de formación profesional para el empleo.
- Realizar pruebas de profesionalidad y facilitar la información para la expedición de los certificados correspondientes por medio de la Oficina de Certificación Profesional.

### 3.1 Objetivos

El objetivo principal de los centros CIFO es ser referentes dentro del ámbito de la formación para el empleo dirigida a las personas desempleadas y ocupadas. Aun así, su oferta se dirige especialmente a personas activas inscritas en las Oficinas de Trabajo de la Generalitat de Catalunya que se encuentran en situación de desempleo.

Su actividad busca favorecer la inserción laboral de los participantes, contribuyendo a la calificación, recalificación o actualización de competencias profesionales, a la vez que mejorar la competitividad de las empresas.



Por otro lado, los centros CIFO también ofrecen formación a formadores y gestores de políticas activas de empleo en materia de metodología, técnica e investigación.

Adicionalmente, los centros programan acciones de experimentación en nuevas cualificaciones y hacen pruebas de profesionalidad para evaluar las competencias profesionales y emitir los certificados correspondientes.

### 3.2 Marco normativo específico de los Centros de Innovación y Formación Ocupacional

La programación de los centros CIFO no se articula a través de convocatorias públicas en las que se produce una concurrencia competitiva de diferentes centros formativos, sino que los centros que llevan a cabo la formación son propios del SOC. Así, las acciones formativas ofrecidas en el programa de los centros se diseñan desde cada uno de los ocho centros propios y son finalmente aprobadas a través de resoluciones firmadas por la dirección del SOC.

En este sentido, y siguiendo los criterios acordados, cada Centro propone su programación anual a la responsable del servicio de Centros Propios de Innovación y Formación, que valida su contenido y la propone a la subdirectora de políticas activas de ocupación quien, a su vez, la presenta a la directora del SOC para su aprobación. Este proceso se puede realizar tres veces el año; uno para resolver la propuesta de programación ordinaria, otro para resolver la propuesta extraordinaria y, finalmente, otro para resolver la propuesta plurianual.

Asimismo, cabe destacar que el marco normativo de los centros CIFO 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 del mismo. Las resoluciones son documentos administrativos para acciones como convocar, modificar o hacer públicas subvenciones u otras actuaciones. Las resoluciones de subvenciones pueden ser ordinarias, extraordinarias o plurianuales según si se proponen de manera planificada antes de iniciar el año o si se añaden una vez iniciada la formación según nuevas necesidades detectadas.

En cuanto a la financiación de los cursos, las principales fuentes de cofinanciación provienen del Fondo Social Europeo (FSE) y de la Conferencia Sectorial del Estado.

## 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 que se dispone de datos verificados y validados<sup>17</sup>. No obstante, tal y como se ha presentado anteriormente (véase 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 a futuro.

<sup>17</sup> Cabe señalar en este punto que la convocatoria del 2016 se ejecutó hasta mediados del 2017, por lo que el proceso de verificación de los datos no puede iniciarse hasta esa fecha. Así pues, la convocatoria del 2017 aún se encuentra en fase de verificación de datos.

En concreto, en 2016, se resolvieron 256 acciones formativas en la propuesta ordinaria, 51 en la propuesta extraordinaria y 37 en la propuesta plurianual para los 8 centros.

## 4.2 Agentes implicados

Antes de iniciar la propia evaluación del Programa y de cada uno de los criterios propuestos, conviene disponer de la visión global de los agentes involucrados en la oferta de los centros CIFO y que desarrollan algún rol en el proceso de formación:

- **Participantes del programa:** son las personas receptoras de la intervención de la política pública y, por tanto, beneficiarias de la formación. Solicitan la participación en las acciones formativas y son seleccionadas según la demanda y el cumplimiento de los requisitos. Una vez realizada la acción formativa, se espera que les mejore su empleabilidad y/o se inserten en el mercado laboral, en caso de ser personas desempleadas.
- **Los docentes:** son las personas que desarrollan la función de impartir los cursos de formación y evaluar a los participantes. Un volumen muy importante de contratación de docentes se hace a través del Capítulo I de los presupuestos, es decir, de contratación laboral directa por parte del SOC, con contratos a tiempo parcial y de duración determinada según la duración del curso a impartir. Estos, además de tener formación en un área concreta y/o experiencia laboral en el sector en cuestión, cuentan con la debida competencia docente. Por otra parte, también se recurre a la contratación del servicio de formación a empresas del sector de referencia del curso (en este caso se trata de contratación administrativa, incluida en el Capítulo II de los presupuestos).

Asimismo, los docentes suelen participar, en la mayoría de los casos, en la fase de selección de los alumnos, y están implicados también en la preparación y realización de las pruebas de nivel y entrevistas personales. Adicionalmente, 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, se encargan del contacto con los empleadores para facilitar a los participantes, empresas u organizaciones en las que desarrollar las prácticas profesionales.

Debe destacarse que, el hecho de que la organización y planificación de los centros CIFO dependa, en cierta manera, de los propios condicionantes que la gestión directa implica (como por ejemplo el momento en que se dispone de crédito presupuestario), supone cierta inestabilidad laboral para los docentes, puesto que no pueden prever ni planificar su futuro profesional a un año vista y están expuestos a posibles retrasos o cancelaciones de cursos.

- **Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC):** los programas de Formación Profesional para el Empleo (FPE) son promovidos desde el SOC, con una clara implicación de la Subdirección General de Políticas Activas de Ocupación. Adicionalmente, también participa la Subdirección General de Ocupación y Territorio, con el despliegue de los servicios territoriales y las oficinas de empleo y la Subdirección General de Gestión Económica y Patrimonio y el área de empresas.
- **Las empresas y otras entidades empleadoras:** las empresas, como socios estratégicos del SOC en la creación de ocupación e intermediación laboral, deben desarrollar un papel clave en la política activa de formación para la ocupación. Actualmente su participación se centra en la fase de prácticas de los participantes en las empresas, puesto que acogen a los alumnos



que acaban de realizar un curso para que tengan contacto con el mundo laboral en el sector específico.

### 4.3 Metodología utilizada

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

Para lograr los objetivos marcados, se han dinamizado las diversas técnicas y métodos cuantitativos y cualitativos expuestos anteriormente y particularizados a la realidad de los centros CIFO.

En primer lugar se han analizado los datos y documentación disponibles. En este sentido, se han estudiado las bases de datos internas del SOC, para la identificación de los 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 alumnos al finalizar los cursos formativos impartidos por parte de los centros CIFO. Para la evaluación del impacto se han complementado los datos con las bases de datos de Contrat@, de la Seguridad Social e información extraída de la aplicación de la Vida Laboral. Cabe añadir que para el análisis de estos datos se ha utilizado el programa R, que facilita el estudio de los datos de forma sistemática.

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 372 respuestas, por lo que se cubre aproximadamente un 14,3% de la población total, hecho que ofrece robustez al análisis.

Para recoger información cualitativa del desarrollo de los programas, se han llevado a cabo sesiones participativas (*focus groups*) y entrevistas personalizadas, escogiendo a los integrantes de estas técnicas con el objetivo de cubrir la diferente realidad territorial de Cataluña. Así pues, se han dinamizado dos *focus groups*; uno con seis participantes de los cursos y uno con seis docentes de los mismos. Estos grupos se han constituido principalmente con personas provenientes del Área Metropolitana de Barcelona, por la facilidad de movilización de estas a una sesión de trabajo presencial. Para complementar la visión territorial, se han estudiado siete casos personalizados de formadores involucrados en el CIFO Lleida, CIFO Salt y CIFO Tarragona, y siete casos personalizados de participantes de dichos mismos centros.

En relación a las entrevistas exploratorias, también se han visitado cinco de los ocho centros y se ha entrevistado individualmente a sus directores (CIFO Salt, CIFO Hospitalet de Llobregat, CIFO Sant Feliu de Llobregat y CIFO Vallès) y a la coordinadora de los seis centros que no son de Referencia Nacional (visitando así el CIFO La Violeta, donde tiene ubicado su despacho).

Adicionalmente, se ha realizado una sesión grupal con los directores de los centros de Referencia nacional y la coordinadora de los seis centros para compartir y contrastar sus visiones.

Finalmente, para complementar la evaluación, se ha realizado un análisis contrafactual *ex post* en el que se ha utilizado un método cuasi-experimental. En concreto, se ha hecho uso de la técnica de *Diff-in-diff*, analizada con extrema cautela debido a sus considerables limitaciones existentes (véase apartado 2.3.2 *Limitaciones específicas - Análisis contrafactual*).



Entrando en detalle: el método expresado en forma de fórmula matemática es:  $\text{Impacto} = (Y_{t1} - Y_{t0}) - (Y_{c1} - Y_{c0})$ . En este sentido, la hipótesis es la proposición inicial que podemos probar o negar a través de la investigación desarrollada. La hipótesis planteada es: “los programas mejoran la empleabilidad de los participantes”. La identificación de los individuos a analizar se basa en dos aspectos: por un lado la elegibilidad (la propiedad de ser escogido por las características que posee y que forman parte de la población) y por otro lado la inscripción (aquellos individuos motivados a recibir la intervención pública). Por el principio de elegibilidad se escogen a todos aquellos individuos con las características de población diana del CIFO; por el principio de inscripción se escogen todos aquellos individuos que, o bien hayan realizado el curso, o bien hayan querido hacerlo pero se hayan quedado en lista de espera. Los primeros forman el grupo de intervención y los segundos se integran en el grupo de control, pues la intervención del CIFO es el elemento que varía. El contrafactual se refiere propiamente al grupo de control seleccionado para la comparación del impacto. Hace falta, por lo tanto, que se trate de personas no participantes, no intervenidas, con características similares a los participantes en el programa.

Para la realización de una evaluación de impacto mediante análisis contrafactual es necesario contar con los siguientes puntos:

- **Estabilidad del programa:** La estabilidad se analiza mediante la evaluación de la implementación. En el caso de los centros CIFO se dan cambios en la oferta formativa del programa pero no en el núcleo del programa que se considera el mismo.
- **Teoría del cambio:** Se analiza la existencia y coherencia con la evaluación del diseño. La teoría del cambio es coherente al programa. Está desarrollada en objetivos generales, específicos, la oferta formativa y acciones concretas, dando sentido a la relación entre actividades, productos e impactos.
- **Conocimiento de la implementación:** Se ha llevado a cabo un análisis de la implementación del programa que permite conocerlo exhaustivamente.
- **Tiempo para el impacto:** Han pasado 1-2 años desde los cursos analizados. Se considera un periodo de tiempo plausible para el impacto, puesto que se espera una inserción al mercado laboral rápida, a los 6 meses de la finalización del curso<sup>18</sup>.

Por otro lado, la muestra debe cubrir la heterogeneidad existente no solo entre centros CIFO sino también dentro de los mismos. Dado que la población diana es extensa, se realizan las muestras según los cuatro centros seleccionados (siendo dichos centros aquellos que disponen de mayor información para poder realizar el estudio): CIFO Hospitalet, CIFO Vallès, CIFO Santa Coloma y CIFO La Violeta. Tanto durante la fase de selección como de análisis se debe tener en cuenta que la realidad del territorio y del sector específico de cada uno de los centros puede impactar e influenciar enormemente la capacidad de inserción de sus participantes. Es por este motivo que no se analizan los centros CIFO de forma conjunta sino diferenciándolos, para conseguir aislar dichas variables del estudio y evitar grandes variaciones. La medida de las muestras viene determinada por dos factores: la medida de la población y el margen de error. La fórmula matemática empleada por la determinación de esta es la siguiente:  $[(z^2 \times p(1-p)) / e^2] / [1 + (z^2 \times p(1-p)) / e^2N]$ .

La medida de las muestras se calcula para cada uno de los cuatro centros teniendo en cuenta su población de participantes. Tomando como margen de error el 5% (estándar), el nivel de confianza es del 95% (el valor atribuido es 1,96) y la probabilidad de tener la característica de estudio, 50%.

<sup>18</sup> La mejora de la empleabilidad y de las competencias técnicas queda fuera del alcance del análisis contrafactual.



Con estos parámetros, las medidas de las muestras del grupo de intervención son los siguientes (calculados teniendo en cuenta las variables transversales de género, edad y nacionalidad):

- CIFO Hospitalet de Llobregat (población 758): 256
- CIFO Sabadell (población 292): 167
- CIFO Santa Coloma (población 275): 161
- CIFO La Violeta (población 357): 185

Para llevar a cabo el análisis contrafactual se analiza un grupo de control de medida proporcional con el número total de personas en la lista de espera de cada CIFO, teniendo en cuenta las mismas variables transversales de referencia utilizadas para extraer la muestra anterior.

- CIFO Hospitalet de Llobregat (población 280): 160
- CIFO Sabadell (población 78): 65
- CIFO Santa Coloma (población 47): 45
- CIFO La Violeta (población 91): 66

Mediante la comparación de los datos del grupo de control y el grupo con intervención, se puede testar si la hipótesis planteada queda contrastada con los resultados obtenidos y, a partir de este resultado, ver cuál es el impacto real de la acción de los centros CIFO en la empleabilidad e inserción de la población.

#### 4.4 Grandes cifras

De forma previa al inicio de la exposición de los resultados de la evaluación, cabe remarcar que las entrevistas, las sesiones grupales y los estudios de casos personalizados realizados en la evaluación de los centros CIFO han permitido detectar dos aspectos de gran importancia; estos son, (a) una operativización de los criterios de calidad estipulados en el Manual del Sistema de Gestión de Calidad de los centros CIFO heterogéneos entre los centros, y (b) un elevado grado de heterogeneidad entre los participantes, tanto a nivel de centro como entre ellos, en términos de edad, género y nivel de estudios.

El primer apartado (a) es el que requiere de mayor análisis. En particular, en relación a los criterios de calidad, toda la red de centros en el territorio dispone de la certificación de gestión de calidad ISO9001:2017 que establece, a partir del año 2017, unos procedimientos y criterios mínimos comunes. Estos permiten demostrar la capacidad para proporcionar regularmente una formación profesional para la ocupación que satisfaga los criterios exigidos por la legislación y las disposiciones reglamentarias, así como los requisitos de los clientes para aumentar la satisfacción a través de la aplicación eficaz del sistema y de su mejora continua. Sin embargo, como se recoge en el propio Manual del Sistema de Gestión de Calidad (Servicio Público de Empleo de Cataluña, 2017), la estructura organizativa y algunos procedimientos son específicos de cada Centro. Este hecho es el que ocasiona la heterogeneidad detectada en la operativización de algunos de los procesos, que se traduce en diferencias indicativas en las fases de diseño e implementación de las políticas, fundamentalmente.

Por los motivos anteriores, en cada Centro existe una organización, un diseño y una implementación de los cursos específica. Cada CIFO se adapta a la actividad económica o sector tradicionalmente predominante en su territorio, adaptándose así a sus principales necesidades. No obstante, a pesar de que cada Centro diseña algunas acciones de carácter innovador, a nivel general el catálogo



formativo no se adapta a los cambios más disruptivos del mercado laboral derivados de las nuevas tecnologías y que pueden ser de interés en el territorio.

#### 4.4.1 Principales datos del programa

En el año 2016 la dotación presupuestaria para los centros CIFO ascendió a 3.031.581,53 €, de la cual fueron beneficiarias 2.596 personas que participaron en el programa de formación.

La gran variedad de cursos ofrecidos provoca que el grupo de participantes sea muy heterogéneo. A pesar de esto, se detectan algunas tendencias comunes que se profundizan a continuación:

##### 4.4.1.1 Análisis de los participantes según género

En relación al género de los participantes, se observa una alta tendencia a la masculinización de los centros, observando que un 71,46% son hombres, frente del 28,54% de mujeres (*Figura 6: Participantes según el género (%)*).

Asimismo, la participación por género también varía de forma destacable según el CIFO (como muestra la *Figura 6: Participantes según el género (%)*). El grado de desigualdad en la paridad de género queda claramente reflejada, siendo en todos los casos una diferencia considerable. Los casos en los que la participación femenina se observa ligeramente por encima de la media son el CIFO La Violeta (39,50%), especializado en Informática y Comunicación, y el CIFO Hospitalet (39,35%), Centro de Referencia Nacional de Artes Gráficas y especializado en imagen y sonido. Contrariamente, los centros CIFO con una menor participación de mujeres son el CIFO Sant Feliu (11,33%) especializado en fabricación mecánica, automoción y electricidad electrónica, el CIFO Vallès (16,84%) especializado en fabricación y construcciones metálicas, montaje e instalaciones y el CIFO Lleida (18,45%), especializado en energías renovables, fabricación y construcciones metálicas y frío industrial.

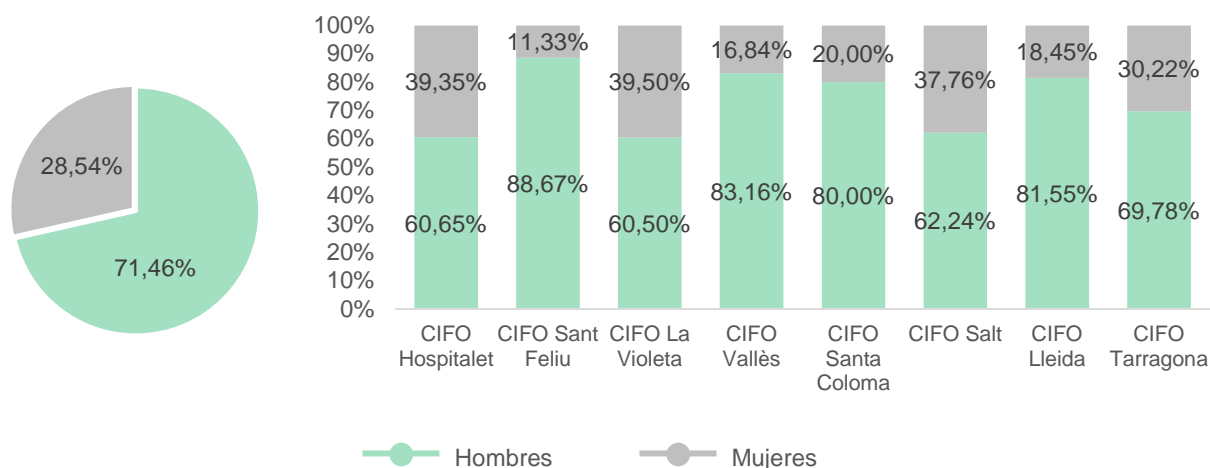
Esta disparidad entre géneros puede estar vinculada a las áreas de especialización de los centros CIFO. Es decir, las temáticas de la oferta formativa fomentan una mayor o menor participación de los géneros. En este caso, el catálogo formativo de la mayoría de los centros se focaliza en actividades en las que, tradicionalmente, la presencia masculina suele ser mayor, dejando así de lado los sectores económicos tradicionalmente con mayor representación femenina.

*Figura 6: Participantes según el género (%)*

(La figura de la izquierda muestra los datos globales, mientras que la derecha muestra la distinción por cada uno de los centros CIFO)



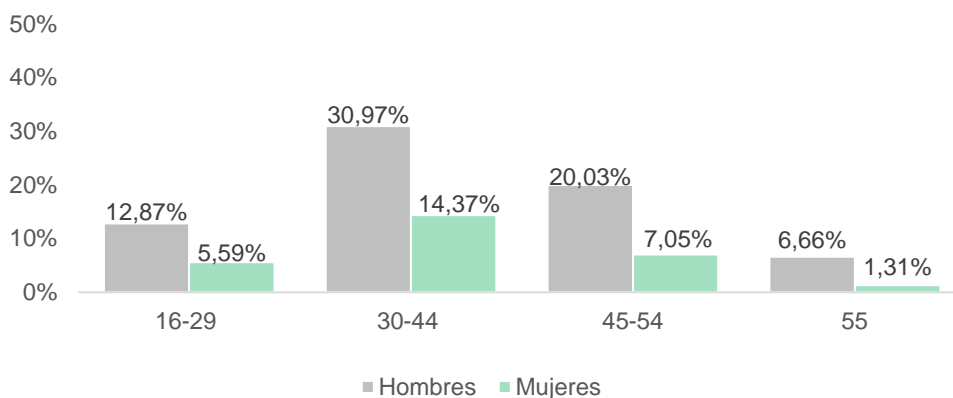




Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Por otro lado, se puede observar que en la distribución del género, analizándolo según las franjas de edad de los participantes, la proporción en los colectivos de edad entre 16 y 29 años y de los 30 a los 44 años está alrededor de dos hombres por cada mujer participante (siendo el ratio 2,3 y 2,1 hombres por cada mujer, respectivamente). No obstante, en las personas mayores de 55 años, es donde la carencia de mujeres aparece de manera más agravada, dado que por cada mujer participan 5,1 hombres, convirtiendo la presencia femenina en anecdótica (*Figura 7: Distribución de participantes según género por franjas de edad*).

Figura 7: Distribución de participantes según género por franjas de edad



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Esta presencia reducida en el colectivo de mujeres de más de 55 años puede explicarse también por la implicación de las áreas de especialización de los centros CIFO ya que, en muchos casos, los cursos llevan asociado el uso de herramientas tecnológicas. Estas suelen ser más desconocidas o de menor uso entre personas de mayor edad. Así pues, el colectivo que podría considerarse más olvidado, y por lo tanto menos presente proporcionalmente en los centros CIFO, son las mujeres de mayor edad.

En conclusión, los datos expuestos indican un claro desequilibrio de género de la oferta formativa de los centros CIFO, que podría afectar, en consecuencia, a la inserción de sus participantes y fomentar de algún modo el aumento de la brecha de desempleo de los mismos. Las causas principales son



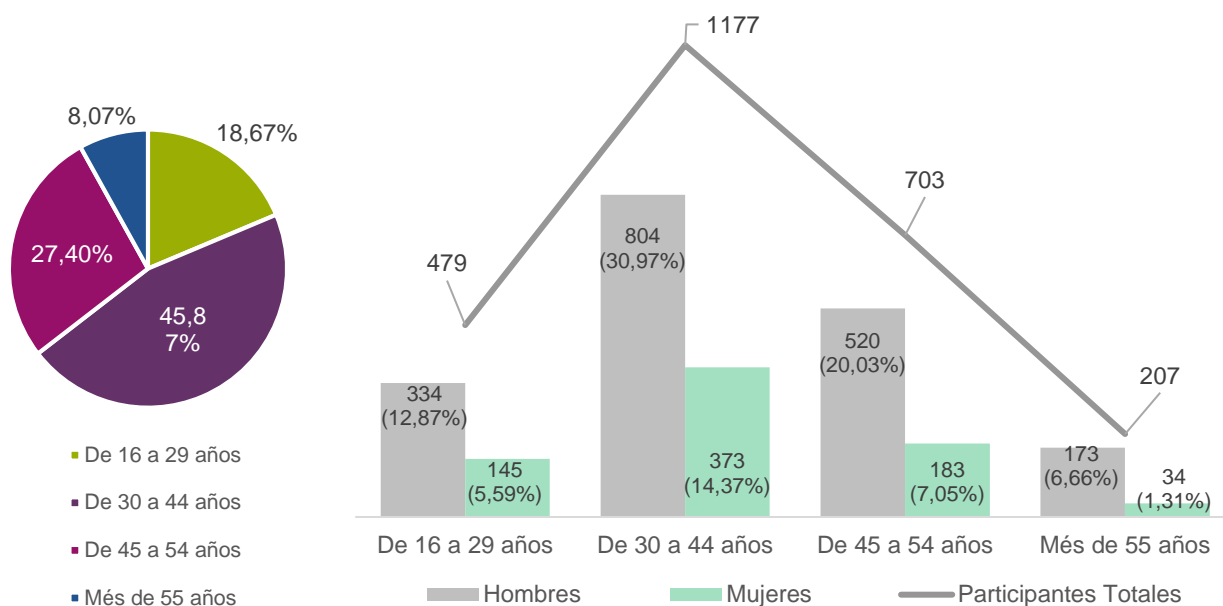
dos, mutuamente relacionadas: por una parte, como se ha comentado, la focalización de los centros en sectores que se encuentran tradicionalmente masculinizados, lo que dificulta que exista paridad entre participantes, y por otra parte, la planificación formativa de los centros sin enfoque de género, que agrava estas diferencias e impide proveer una solución para ellas (este análisis se retomará en los apartados correspondientes de diseño e impacto de este presente documento). Con todo, lejos de reducirse la brecha de género existente en materia de empleo, esta se agrava; con lo que sería recomendable priorizar esta cuestión impulsando mayores acciones concretas de igualdad.

#### 4.4.1.2 Análisis de los participantes según franjas de edad

Centrando el enfoque en la edad de los participantes, destaca el hecho de que el grupo de edad con mayor participación se encuentra entre los 30 y 44 años, que engloba casi a la mitad de los participantes (45,34%), a pesar de que tanto a nivel europeo, como estatal y de Cataluña, las tasas de desempleo más altas engloban a la población más joven (entre 16 y 24 años).

Figura 8: Distribución de los participantes por edad y por género

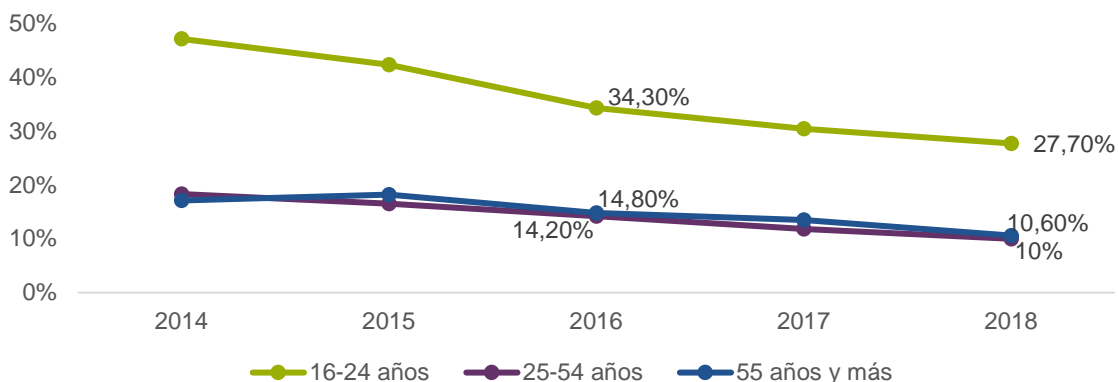
(El gráfico de la izquierda muestra la distribución de los participantes totales por edad, y el de la derecha presenta la comparativa por género)



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.



Figura 9: Tasa de desempleo (2014-2018) por franjas de edad

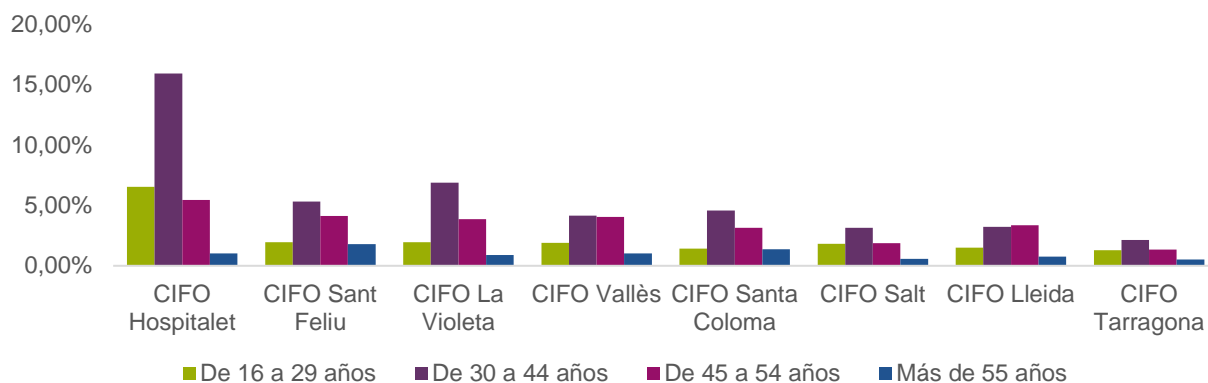


Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de los datos extraídos del Idescat.

La menor participación del público más joven podría explicarse por las alternativas formativas que tienen a su disposición, como por ejemplo la formación profesional o las titulaciones universitarias, lo que puede provocar que no contemplen como una de sus primeras opciones los cursos ofrecidos por los centros CIFO.

Por otro lado, la reducida proporción de participantes mayores de 55 años podría explicarse por su propia percepción y visión cautelosa al valorar sus posibilidades reales de inserción, lo que les puede llevar a desestimar apuntarse a cursos formativos.

Figura 10: Distribución de los participantes de cada CIFO por franjas de edad



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

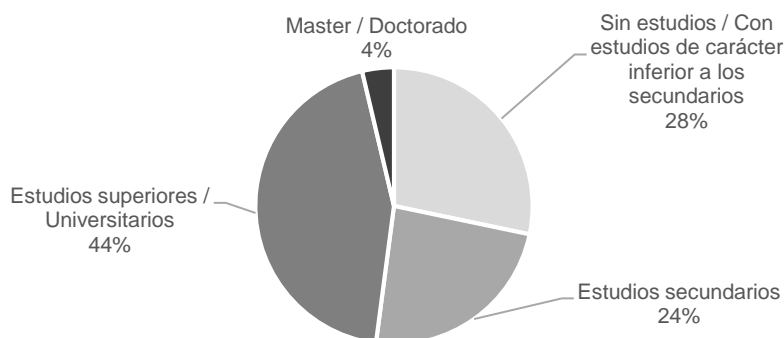
Profundizando en el análisis por Centro, no se observan grandes diferencias entre ellos en relación a la distribución por franjas de edad. El caso diferencial, no obstante, se encuentra en el CIFO Hospitalet, donde las franjas de edad más jóvenes (16-29 y 30-44) tienen una mayor representación, superando los 10 puntos porcentuales de diferencia respecto a la franja de 30-44, por ejemplo, del CIFO Tarragona. De manera paralela, se muestra que el CIFO La Violeta presenta ligeramente una mayor participación en los colectivos más jóvenes. Esta tendencia se puede explicar puesto que su oferta formativa, a diferencia del resto de centros, está más relacionada con las nuevas tecnologías, lo que podría sugerir una mayor predisposición a este sector entre los colectivos más jóvenes de Cataluña.

#### 4.4.1.3 Análisis de los participantes según nivel educativo



En cuanto a la distribución de los participantes según su nivel educativo, se observa una tendencia a la participación a los cursos formativos de personas con un nivel de estudios superiores. No obstante, antes de analizar dichos datos, debe mencionarse que dicha información se ha extraído de bases de datos declarativas, es decir, son las propias personas las que indican su nivel de estudios.

Figura 11: Nivel educativo de los participantes



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

En cualquier caso, la predisposición de las personas con estudios más elevados a participar en los cursos formativos de los centros CIFO podría explicarse, en primer lugar, porque en muchos cursos es necesario tener un conocimiento previo (técnico y especializado) para poder participar. En segundo lugar porque, tal y como han dejado entrever las entrevistas y sesiones participativas realizadas a los alumnos de los centros CIFO, algunos participantes con estudios superiores (universitarios o títulos técnicos de FP) contemplan estos cursos como complementarios a su formación teórica, pues tienen un alto componente práctico que pueden potenciar y les ofrece valor añadido a su desarrollo profesional. En todo caso, en este punto también es importante señalar que el alto desempleo, especialmente el juvenil, lleva a las personas desempleadas, pese a su ya elevada cualificación, a seguir formándose como vía para mejorar sus oportunidades de acceso al mercado laboral. De hecho, entre todos los participantes de los centros CIFO, el colectivo más joven (comprendido entre 16 y 29 años) es el que posee proporcionalmente un mayor número de titulaciones universitarias superiores; en particular, el 5% de los individuos de entre 16 y 29 años posee al menos un título de Máster, seguido del colectivo de entre 30-44 años (4%), y representando un 0% para los mayores de 45 años<sup>19</sup>.

#### 4.4.1.4 Análisis de los participantes según discapacidad

En relación a la presencia del colectivo de personas con discapacidad, se observa que un 3,16% de los participantes han declarado tener una discapacidad, siendo este porcentaje un punto porcentual inferior al dato de personas con reconocimiento legal de discapacidad (4,2%) según los datos de Idescat de 2017 (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2017). Cabe destacar el hecho que, de la misma manera que con el caso de los estudios universitarios, los datos relacionados con la discapacidad también son declarativos.

Según los datos, las personas con discapacidad no tienen la participación que proporcionalmente deberían, lo que se explica por la falta de inclusión de este eje en el diseño de la oferta formativa. Es

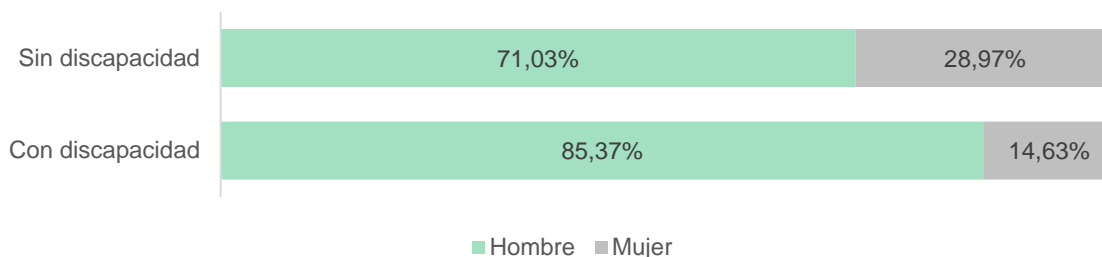
<sup>19</sup> Según la base de datos interna del SOC.



decir, porque no se establece como objetivo estratégico asegurar la integración de las personas con discapacidad en los cursos formativos.

Adicionalmente, las personas con discapacidad muestran una paridad menor, es decir, en el colectivo de personas con discapacidad, solamente un 14,63% son mujeres, mientras que en el colectivo sin discapacidad, la participación de dicho género aumenta hasta el 28,97%, como se muestra en la *Figura 12: Género de los participantes según su discapacidad*.

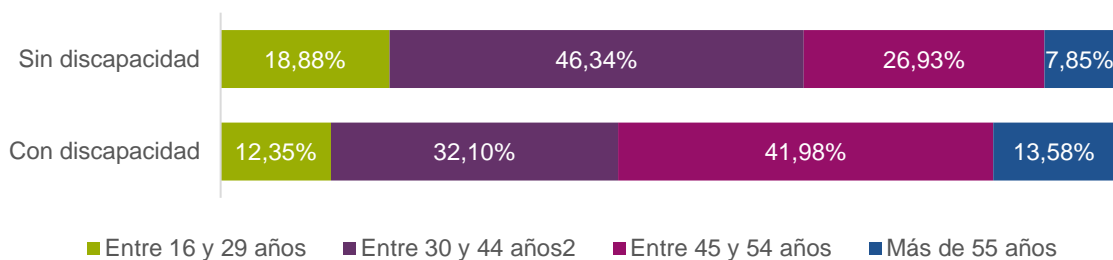
Figura 12: Género de los participantes según su discapacidad



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Además, en el colectivo de personas con discapacidad también se observa mayor desproporción de edad, puesto que la amplia mayoría tienen entre 30 y 54 años. Las personas jóvenes están infrarrepresentadas, mientras que las de edad avanzada se encuentran sobrerrepresentadas (siendo las personas con discapacidad de mayor edad el doble respecto a las que no tienen discapacidad), hecho que podría explicarse por la mayor proporción de personas con discapacidad entre las personas de edad más avanzada (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2017).

Figura 13: Edad de los participantes, en función de su discapacidad



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.



#### 4.4.1.5 Análisis de los participantes según situación laboral

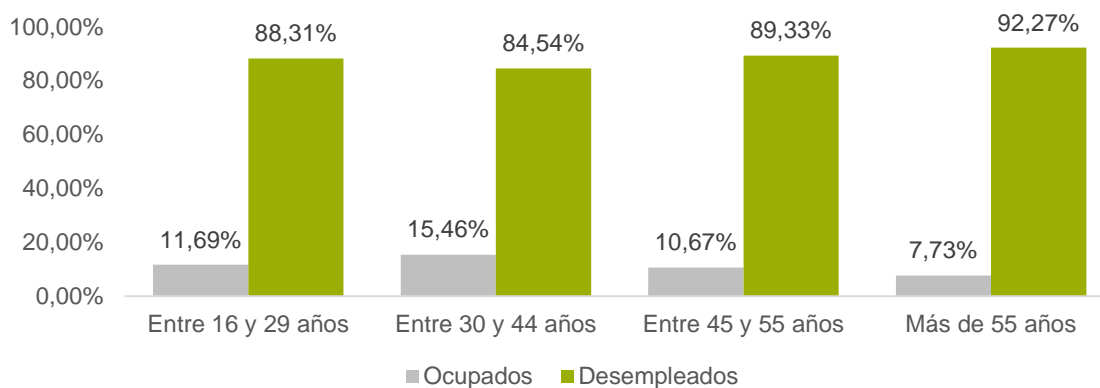
La situación laboral de los participantes es principalmente de desempleo, pues estos representan el 87,17% del total de los participantes CIFO<sup>20</sup>.

En relación a la distribución de personas desempleadas según el rango de edad, no se observan diferencias significativas, si bien los colectivos con una mayor representación porcentual de personas desempleadas y, por lo tanto, a los que podría considerarse que se llega de forma más óptima (recordando que el objetivo de la acción de los centros CIFO es ofrecer sus cursos formativos principalmente al colectivo desempleado) son los más jóvenes y las personas de edad avanzada, siendo dichos rangos los que son considerados en mayor riesgo de desempleo a nivel global.

En cambio, puede observarse que el grupo de edad con mayor participación, es decir el que se encuentra entre los 30 y los 44 años, es el que presenta una representatividad porcentual menor de personas desempleadas, hecho que iría directamente en contra del objetivo principal de la formación. Este aspecto se considera coherente con la situación global del mercado laboral, puesto que las personas de dicha franja de edad son las que presentan unas menores tasas de desempleo.

En este sentido, el hecho de que sean estas las personas que más participan en los cursos, podría explicarse ya que, a pesar de encontrarse en mayor medida en situación de empleo, las personas de esta franja de edad son, posiblemente, unas de las más inquietas y activas a nivel laboral, ya que pueden encontrarse en un periodo de maduración, de cambio y de replanteamiento de su futuro laboral, hecho que les impulsa a formarse para poder lograr cumplir sus propósitos personales. De hecho, la formación de los centros CIFO se concibe en muchos casos por parte de los participantes como una forma de reciclarse o reinventarse, para ampliar sus opciones de encontrar un empleo.

Figura 14: Situación laboral de los participantes por rangos de edad



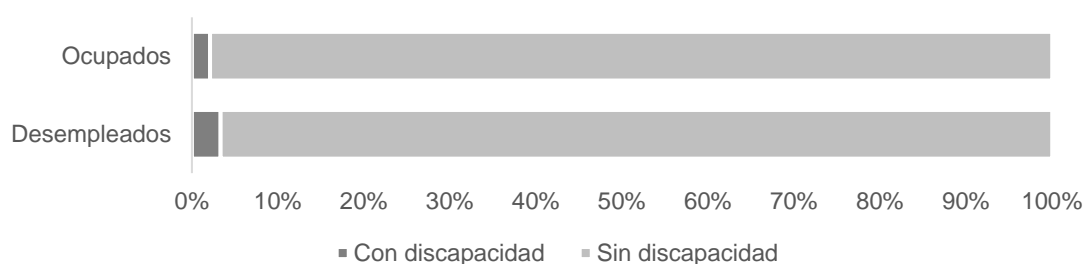
Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Finalmente, profundizando el análisis para el colectivo de personas con discapacidad, la siguiente figura (*Figura 15: Situación laboral de los participantes según discapacidad*) muestra que los participantes con discapacidad están representados en mayor proporción cuando están desempleados.

<sup>20</sup> Según la base de datos interna del SOC.



Figura 15: Situación laboral de los participantes según discapacidad

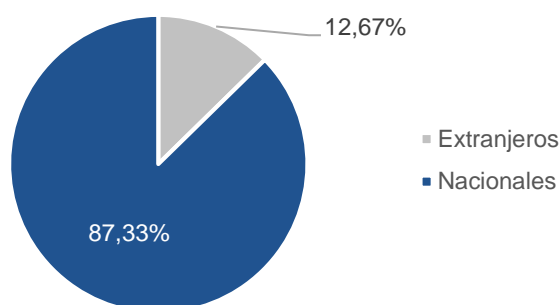


Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

#### 4.4.1.6 Análisis de los participantes según nacionalidad

En términos de nacionalidad de los participantes de los cursos de formación de los centros CIFO, los extranjeros constituyen el 12,67% de los participantes<sup>21</sup>. Si se compara esta cifra con el total de 14,5% de extranjeros incluidos como población activa dentro del conjunto de la sociedad catalana (Instituto de Estadística de Cataluña, 2016), se concluye que este colectivo se encuentra proporcionalmente representado.

Figura 16: Nacionalidad de los participantes



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Respecto al género de los participantes extranjeros, y siguiendo la tendencia de los resultados previamente expuestos en el caso de las personas discapacitadas, hay una infrarrepresentación de las mujeres respecto del colectivo no extranjero. Las mujeres extranjeras representan un cuarto de la población extranjera, mientras que las no extranjeras son el 29,2% de las personas nacionales. Esto se explica porque las mujeres extranjeras se enfrentan a dos dificultades de inclusión. Por una parte, ya se ha mostrado como las mujeres están a nivel general infrarrepresentadas en el total de participantes por la focalización de la formación en sectores tradicionalmente masculinizados y por la no inclusión del enfoque de género en la planificación formativa. Por otra parte, el colectivo extranjero también está levemente infrarrepresentado, probablemente por la falta de canales de comunicación dirigidos a ellos especialmente, lo que dificulta que se inscriban, al igual que con el colectivo de personas discapacitadas. Estos dos ejes de desigualdad (género y nacionalidad),

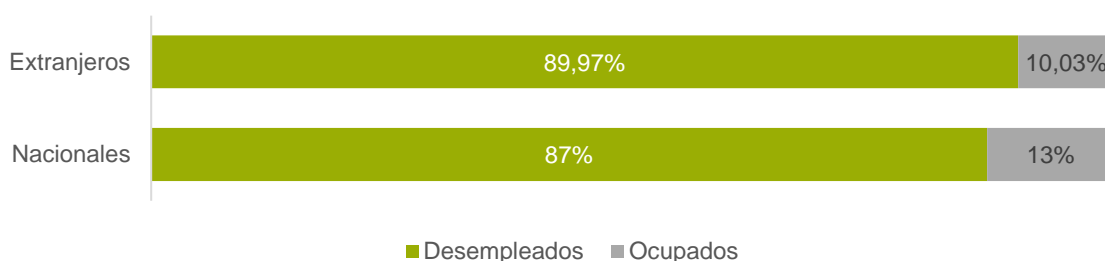
<sup>21</sup> La mayoría provienen de países del este de Europa, según se confirma por los datos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

cruzados, hacen todavía más difícil la inclusión de estas personas en los cursos de formación para la ocupación.

Se registra, asimismo, relación entre el nivel de estudios y la nacionalidad. A grandes rasgos, las personas nacionales tienen mayor nivel de estudios. Por ejemplo, más del 50% de personas extranjeras tienen solamente estudios primarios o secundarios, en comparación al 22% de las personas nacionales. Por consiguiente, los números se invierten en los estudios superiores, pues sólo el 11% de los extranjeros dicen tenerlos, mientras que la cifra en los nacionales es del 45%.

Finalmente, se puede analizar la situación laboral de los participantes según si se dispone de la nacionalidad española. Aunque las diferencias son reducidas, los resultados muestran que las personas extranjeras están proporcionalmente más desempleadas que las no extranjeras. Es decir, entre las personas nacionales, el 87% están desempleadas, mientras que dicha cifra asciende al 90% para las personas extranjeras.

Figura 17: Situación laboral de los participantes según nacionalidad



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

#### 4.4.2 Especialidades y distribución territorial

Como se ha insinuado anteriormente, los centros CIFO no comparten una misma oferta formativa, única y homogénea. Cada uno dispone de su propia oferta, basada en la especialización del Centro que a su vez ha sido adaptada a la actividad económica que, de forma tradicional, ha predominado en el territorio.

A nivel general, se pone a disposición de la población una oferta formativa con una clara orientación territorial y de carácter principalmente industrial, englobando familias profesionales como son la fabricación, construcciones metálicas, montaje e instalación, frío industrial, industria química, industria mecánica, energías renovables e industrias alimentarias.

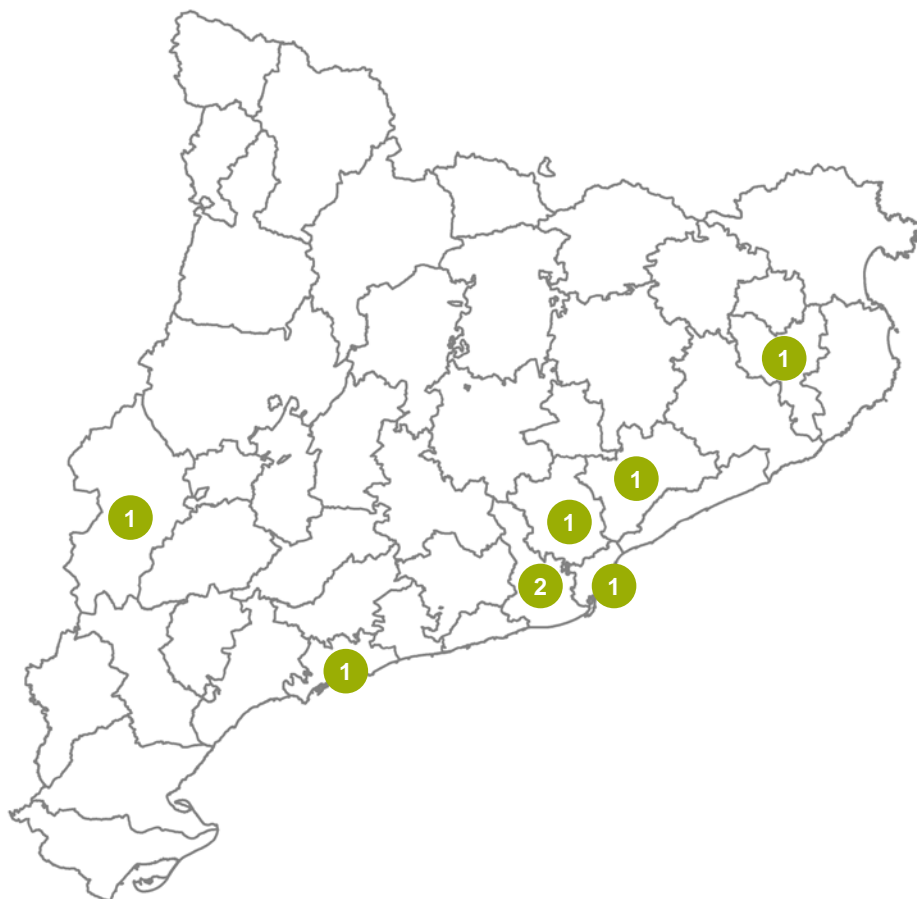
De forma diferencial, en la provincia de Barcelona se encuentran especialidades que no se encuentran en el resto del territorio, como son: automoción, informática y comunicaciones, artes gráficas, imagen y sonido, jardinería urbana, servicios integrales para la rehabilitación y el mantenimiento de viviendas. Esto responde a los criterios en que se basan los CIFO de adaptación y respuesta a la demanda.

Dejando de lado el análisis de las especialidades, y centrando el foco de atención en la localización de los centros CIFO, puede observarse claramente como dichos centros tienen una distribución territorial heterogénea.





Figura 18: Distribución de los centros CIFO en el territorio



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de los datos extraídos de las bases de datos internas del SOC y del Idescat.

En este sentido en el apartado **2.1.4 Impacto** se presenta el análisis en profundidad de la cobertura del territorio y de su población, para valorar si la vertebración territorial del programa es adecuada y suficientemente robusta.

#### 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 deben 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 de los centros CIFO 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 socio-económico 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 los Servicios Públicos de Empleo 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 centros CIFO 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 y (b) se evalúan las necesidades del mercado y del territorio, con el fin de 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 quiere destacar el hecho que los diferentes centros no tienen sistematizada la realización de evaluaciones anuales de su rendimiento ni de su programación. Es por esta razón que la valoración de la ejecución de los cursos la realizan principalmente a través de los cuestionarios de satisfacción que completan los alumnos al finalizar los cursos. A través de esta valoración, los responsables de los centros conocen los puntos fuertes y los puntos débiles de su oferta formativa y proponen modificaciones o mejoras en el diseño de las siguientes programaciones.

Con todo, los cuestionarios de satisfacción constituyen el principal baremo de evaluación para considerar la calidad y utilidad de la formación que se ofrece desde los centros. En este sentido, se ha detectado que se tiende a aplicar la mayoría de sugerencias que realizan los participantes, si los recursos disponibles lo permiten.

Por otro lado, se ha detectado que los responsables de cada Centro tienen también en consideración las opiniones y propuestas de cambio que realizan los docentes y las empresas que colaboran en la formación de forma poco sistematizada cuando finalizan los cursos formativos. Sus propuestas se valoran y, en caso que se consideren adecuadas, se aplican en las futuras programaciones, también sujetas a la disponibilidad de recursos.

Adicionalmente, es relevante resaltar que se detectan algunos mecanismos complementarios en alguno de los centros, como por ejemplo el Comité de Calidad del CIFO Hospitalet, dinamizado para valorar la continuidad de aquellos cursos que reciben una nota global de satisfacción baja (en este caso, se considera baja cuando es inferior a ocho).



En conclusión, para diseñar su oferta formativa los centros CIFO utilizan las opiniones de participantes y docentes, aunque no tienen sistematizada una evaluación anual de su desempeño que les permita reflexionar sobre el mismo.

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

Para poder adaptarse a la realidad del mercado laboral y del territorio, es esencial coordinarse con los agentes de interés para la detección de tendencias y necesidades globales. Así pues, se ha evaluado (a) el análisis y consulta de estudios de mercado, (b) el análisis y consulta de las necesidades de las empresas, (c) el análisis y consulta a formadores y (d) el análisis y consulta a los participantes y/o potenciales participantes.

- (a) Primeramente, se realizan análisis y consultas de estudios de mercado ya existentes de manera puntual, proactiva e independiente en cada uno de los centros. A su disposición tienen la Estrategia Catalana para el Empleo (ECO) y el PDPO, dónde se identifican las necesidades globales de Europa, el estado y Cataluña. Sin embargo, la práctica de consultar análisis y estudios de mercado no se reconoce como habitual ni imprescindible en la fase de diseño de la programación de los centros, y solo se realiza en caso de disponer de los recursos necesarios. Asimismo, para profundizar en el análisis, sería recomendable también comparar los catálogos formativos del SOC con otras formaciones oficiales para así verificar su alineamiento con el mercado y su evolución estrechamente marcada por el desarrollo de nuevas tecnologías.
- (b) En segundo lugar, el análisis y consulta de las necesidades de las empresas del territorio, a pesar de considerarse un elemento clave y un objetivo estratégico por parte de los Servicios Públicos de Empleo en todo el territorio europeo en el momento de diseñar la programación, se muestra poco maduro y desarrollado. En particular, si bien es cierto que la programación de cada CIFO se aprueba previamente por los agentes sociales, no se realizan acciones proactivas hacia el sector empresarial que pretendan indagar en sus inquietudes y demandas concretas. Consecuentemente, se detecta una carencia de conocimiento profundo de la realidad y las necesidades de las empresas del territorio donde se encuentran los centros CIFO. La mayoría de centros realizan estas acciones de manera reactiva cuando las empresas solicitan alguna acción puntual, y lo hacen en función de los recursos de los que disponen. Es por eso que los responsables de los centros coinciden en la necesidad de potenciar esta vía de consulta, actualmente poco estructurada, puesto que es indispensable para alinear los servicios públicos de formación que se ofrecen con la realidad del territorio donde se encuentran. Hay que remarcar que dentro de la descripción de funciones y responsabilidades documentada en el Manual del sistema de Gestión de Calidad (Servicio Público de Empleo de Cataluña, 2017) no se recoge la actividad de consultar a los empleadores del territorio por sus necesidades, si bien es cierto que los Directores de los centros, en las entrevistas en profundidad, reconocen esta tarea como pendiente de desarrollar dentro del marco de sus responsabilidades. En este sentido, sería aconsejable extender la colaboración existente con los distintos agentes sociales y empresariales implicados, con el objetivo de impulsar una co-detección más proactiva de las necesidades de este colectivo.
- (c) En tercer lugar, como se ha descrito en el apartado anterior, el análisis y consulta a formadores y a otras entidades que colaboran en la formación es un factor clave en el proceso de diseño de la programación de los cursos, puesto que su conocimiento y participación son imprescindibles para la adaptación constante de la oferta formativa. La



experiencia profesional de los docentes en su sector, así como el conocimiento obtenido a partir de la impartición de los cursos, los convierte en figuras de consulta referentes por los responsables de diseñar la oferta formativa de los centros. Estas acciones no se estructuran ni se organizan bajo ningún criterio formal, sino que cada Centro las desarrolla según su realidad y recursos.

- (d) Finalmente, el análisis y consulta a los participantes se recoge únicamente a través de los cuestionarios de satisfacción que se comparten con los participantes, tanto a mitad del curso como al finalizarlo. Conviene resaltar que, dejando de lado el estudio de estos cuestionarios, no se realiza ninguna acción de consulta adicional a los participantes, ni se entrevista a aquellos que abandonan el curso. Adicionalmente, faltaría recoger la visión de los potenciales participantes que no han participado en cursos de formación, pero que forman parte de la población diana.

Así pues, se puede afirmar que, si bien los centros CIFO cumplen con los estándares de calidad estipulados por la ISO9001:2017, ya que esta establece unos procedimientos mínimos comunes, no existen procedimientos participativos debidamente estandarizados ni sistematizados a nivel global para la recogida y registro de las necesidades, ni para el co-diseño de la oferta formativa.

Esta ausencia de procedimientos formalmente establecidos puede estar ocasionada por la dificultad de destinar recursos a dichos procedimientos, así como por la falta de personal con la titulación adecuada. Este hecho dificulta la consecución de dos aspectos importantes: la priorización de necesidades y la innovación.

En el caso concreto del fomento de la innovación, si bien es cierto que las necesidades se recogen de forma no estandarizada, fundamentalmente según la experiencia adquirida en la ejecución de cursos y la visión del personal docente y de las entidades implicadas, convendría sistematizar un periodo de reflexión específico y global que contara con la visión adicional de los empleadores y de los potenciales beneficiarios. De este modo, se lograría el objetivo de avanzarse a las tendencias del mercado y a las nuevas profesiones que pueden ser demandadas por el mercado laboral en un futuro inmediato. No obstante, el fomento de la innovación encuentra barreras de difícil superación, siendo las principales (1) la limitación presupuestaria y (2) la rigidez de los catálogos formativos (principalmente en los centros que no son de Referencia Nacional) y que dificultan la consecución de cursos experimentales destinados, precisamente, a la innovación y a la anticipación de las necesidades del mercado. En cualquier caso y como aspecto favorable de los centros CIFO, no puede obviarse que dichos centros pretenden cubrir aquellas áreas que no son abarcadas por otras políticas públicas, y que su catálogo final se adapta en función de la demanda.

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

Dentro del diseño del programa se inicia la fase de definición de los objetivos del nuevo periodo. A grandes rasgos, el propósito principal de los centros CIFO es formar y cualificar a personas prioritariamente en situación de desempleo.

Hay que detallar en este punto que este propósito genérico se traduce directamente en objetivos operativos de ejecución de la formación. Es decir, que para cada curso se determina un número de participantes objetivo. Este objetivo numérico se documenta mediante la resolución de la Directora del SOC.

Sin embargo, en esta fase se identifica la falta de determinación de objetivos asociados a indicadores o métricas de nivel estratégico, los cuales, posteriormente, se tendrían que poder monitorizar con el



fin de evaluar el impacto del programa. Algunos ejemplos son la definición de objetivos de inserción, la contribución a la reducción del desempleo o la contribución a la innovación del sistema de la formación para el empleo. De igual manera, no se identifican variables y propósitos específicos relacionados con el género, la discapacidad u otras características transversales. El hecho de que no existan objetivos preestablecidos, claros y cuantificables afecta a la presente evaluación, puesto que no se dispone de referencia con la que comparar los resultados y dificulta el conocimiento de la eficacia de los CIFO. Asimismo, supone una limitación para la rendición de cuentas del programa.

Esta carencia se puede deber principalmente a dos razones: por una parte, al hecho de no disponer de los recursos necesarios para llevar a cabo una evaluación continuada de los programas, con lo que definir objetivos estratégicos pierde en cierta medida el sentido y, por otra parte, al no existir una visión integrada de los centros CIFO, cada Centro se dedica a sus propias acciones y deja de lado la visión global a largo plazo y el objetivo común que los centros CIFO comparten.

Siguiendo con la idea expuesta anteriormente de sistematizar un periodo de reflexión, este podría culminar con la elaboración de un plan estratégico de los centros donde se recogieran todos estos objetivos estratégicos.

#### 4.5.1.2 Coherencia

Con el fin de evaluar la coherencia del programa de formación llevado a cabo por los centros CIFO, hay que dividir el análisis entre (a) la coherencia interna y (b) la coherencia externa. La coherencia interna hace referencia a la lógica de la programación. 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 de formación de los centros CIFO se han analizado distintas 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 y como se ha apuntado anteriormente, las conclusiones o necesidades detectadas surgidas del análisis del mercado laboral influyen en la definición o modificación del contenido de los cursos. Por otro lado, los objetivos establecidos por los diferentes centros se focalizan en el nivel operativo, estableciendo el presupuesto disponible y un ideal de participantes a formar por curso.

Sin embargo, como se ha indicado anteriormente, se detecta un bajo nivel de coherencia con el objetivo identificado en el *Real Decreto-Ley 3/2011, de medidas urgentes para la mejora de empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo* de responder de manera más adecuada a las necesidades de las empresas para cubrir sus ofertas de trabajo, puesto que no se realizan acciones específicas en esta línea.

Asimismo, cabe destacar que en las acciones formativas ofrecidas por los centros CIFO existe una elevada presencia de Certificaciones Profesionales (62% de los cursos finalizan con la obtención de un Certificado). Dichas acciones permiten dar respuesta a las necesidades detectadas de los participantes en relación a la obtención de titulaciones, y así cumplir con el objetivo estipulado en la estrategia Europea 2020 de Empleo.



Adicionalmente, frente a la necesidad global de reducir las brechas de género o por discapacidad, se debería considerar de una forma especial dichas variables transversales durante el diseño de la oferta formativa de los centros CIFO. De no ser así, se dificultaría que colectivos que sistemáticamente pueden tener más complicaciones o barreras para inserirse en el mercado laboral o mejorar su empleabilidad, no dispongan de medias específicas para ellos, lo que complica aún más la consecución de la igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía.

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

Las actividades a realizar para lograr los objetivos se concretan, en la mayoría de los centros CIFO, en una hoja de ruta en la cual se detallan las fases y actividades, así como el periodo de tiempo para completarlas. Aun así, muchas de estas actividades se planifican de manera provisional, puesto que factores externos no controlables con alto impacto en su ejecución (por ejemplo, la aprobación de los presupuestos), acaban determinando las fechas finales de los cursos de formación y dificultan su consecución.

Por otro lado, en 2016 no se disponía de una definición de responsabilidades para los trabajadores del CIFO. Este punto quedó cubierto mediante la definición del Manual del Sistema de Gestión de Calidad, dónde quedan recogidas las responsabilidades de cada trabajador del Centro (Servicio Público de Empleo de Cataluña, 2017). No obstante, se observa una ligera variación en la operativización de la ejecución de estas responsabilidades, según el Centro y los recursos de los que este dispone.

Los Centros de Referencia Nacional cuentan con una mayor dotación presupuestaria y, por lo tanto, con más recursos de personal. Este hecho les permite distribuir las tareas y asignar responsables entre su personal interno. Por contra, en el resto de los seis centros se observa que, a pesar de que la mayoría de centros se organizan para conseguir que cada persona se responsabilice de unas determinadas actividades, existe una tendencia a que la ejecución se realice por parte de diferentes profesionales en función de su disponibilidad y carga de trabajo.

Por otro lado, se detecta espacio de mejora en la anticipación, análisis, tratamiento y gestión de los potenciales riesgos que puedan surgir durante la ejecución de la oferta formativa. La falta de inclusión de un análisis exhaustivo de riesgos en las tareas diarias de los responsables de los centros CIFO, a pesar de estar incluido en el sistema de calidad, puede deberse a que (a) se trata de un estudio complejo que requiere tiempo y recursos, elementos de los que los centros suelen estar limitados, o bien a que (b) los recursos existentes no dedican su tiempo a este tipo de tareas, ya que no se consideran actividades que aporten un alto valor añadido al Centro.

El análisis de riesgos es una actividad que ayuda a los responsables de la toma de decisiones a resolver los diferentes aspectos a tratar de forma más ágil, así como anticipar la afectación e impacto de los mismos riesgos en la consecución de los objetivos marcados.

#### *4.5.1.2.2 Coherencia externa*

En relación a la coherencia externa, se observa que existe un elevado grado de complementariedad teórico con otras políticas públicas, tanto activas como pasivas, destinadas al colectivo de personas desempleadas, como pueden ser, por ejemplo:



- La **prestación por desempleo**, que es una prestación económica que tiene como finalidad proteger a los trabajadores que pierden su trabajo o a quienes se les reduce la jornada laboral por causas ajenas a su voluntad. Para acceder a esta prestación, además de cumplir con los requisitos establecidos, se requiere la cotización previa del trabajador en la Seguridad Social por desempleo.
- La **renta Garantizada**, que nace para asegurar que todos los ciudadanos de Cataluña puedan hacerse cargo de los gastos esenciales para el mantenimiento propio o de las personas que integran su unidad familiar o de convivencia.
- La **orientación profesional para el empleo**, que integra los servicios y los programas personalizados de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento. Estos, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de cada persona usuaria, permiten conocer sus propias capacidades, intereses y perfil ocupacional. Adicionalmente, la orientación ayuda a gestionar el itinerario de cualificación en la búsqueda de empleo o bien en la puesta en marcha de iniciativas empresariales. En las Oficinas de Trabajo del SOC se valora la empleabilidad de las personas que inician los procesos de colocación o de inserción, y se les orienta.
- La **intermediación laboral**, que tiene como objetivo la gestión de las ofertas de trabajo presentadas por las empresas, las entidades y las personas que ofrecen empleo, para proveerlas de candidatos entre las personas demandantes de empleo inscritas en el Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC).
- Las **Aulas Activas**, que funcionan como espacios para la búsqueda intensiva de empleo que la ciudadanía puede utilizar, con el objetivo de acelerar su incorporación al mercado laboral.
- La **bonificación del transporte público**, que persigue el objetivo de facilitar los desplazamientos en la búsqueda de trabajo a las personas que se encuentran en situación de desempleo con ingresos por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y en proceso de búsqueda de trabajo.

A nivel práctico, según los datos internos del SOC, en el 2016 el 35% de las personas que participaron en formaciones de los centros CIFO recibían una prestación por desempleo. Asimismo, según los resultados de los cuestionarios de satisfacción, el 28,1% de las personas que participaron en alguno de los cursos fueron derivados por orientadores de las Oficinas de Trabajo.

Por otro lado, y en este caso según los datos recogidos en la encuesta realizada en el marco de esta evaluación, el 49% de las personas desempleadas mencionaron utilizar el transporte público para llegar al Centro de formación, a pesar de que no se dispone de datos exhaustivos de si estos participantes hacían uso de la bonificación del transporte.

En relación a las sinergias creadas con otros programas destinados al mismo colectivo de personas beneficiarias, se detecta un ejemplo directo de sinergias con el programa de Formación Continua para personas ocupadas promovido por el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, algunos cursos de los cuales se realizan en las propias instalaciones de los centros CIFO.

Todos estos ejemplos citados demuestran la existencia de un elevado nivel de coherencia externa del programa de formación de los centros CIFO. No obstante, se detecta recorrido de mejora en el establecimiento de sinergias y complementariedad con acciones llevadas a cabo por entidades y organismos presentes en el territorio.



## 4.5.2 Implementación

Una vez se ha diseñado y planificado la programación, se debe implementar la estrategia diseñada. A continuación se analizan con detenimiento diferentes aspectos como son (a) la oferta formativa, (b) la selección de los participantes (c) la experiencia de los docentes (d) la metodología de aprendizaje de los participantes, (e) los recursos materiales e instalaciones, (f) la notoriedad y difusión del programa y (g) la metodología de mejora continua de los centros CIFO.

### A) Oferta formativa

Como se ha visto anteriormente, a grandes rasgos los centros CIFO se especializan en uno o más sectores, a excepción del CIFO La Violeta, donde las acciones formativas están relacionadas con el sector informático y, por lo tanto, se consideran de carácter transversal o genérico. Sin embargo, en el año 2016 se pueden encontrar algunos cursos iguales o equivalentes entre centros, siendo estos un número reducido de casos y muy relacionados con especificidades técnicas aplicables a más de un sector industrial.

Adicionalmente a dicha especialización es importante destacar que una de las funciones principales del programa es realizar formación necesaria en el territorio a la que no dan respuesta otros centros.

Entrando en detalle, puede observarse que la oferta formativa de cada Centro se adapta considerablemente a la especialización del territorio dónde está ubicado (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2016). Así pues, encontramos:

- **CIFO Hospitalet de Llobregat.** Se especializa en diseño gráfico, edición multimedia, producciones audiovisuales y la programación de Aplicaciones. Dado que se ubica en la comarca del barcelonés, y esta se posiciona como un Centro de atracción de nuevas tecnologías y *start-ups*, su oferta formativa es coherente con el entorno. El año 2016, se ofrecieron un total de 60 cursos ordinarios, de los cuales el 22% llevaban asociado un Certificado de Profesionalidad, seis cursos extraordinarios (el 100% con Certificado de Profesionalidad), y diez cursos plurianuales (el 80% con Certificado de Profesionalidad).
- **CIFO La Violeta.** Se especializa en el sector informático y de comunicaciones. De manera similar al CIFO Hospitalet y dada su ubicación, su oferta formativa transversal es coherente con el entorno y la dinámica de la comarca del barcelonés. Este hecho es considerado razonable, puesto que el Centro se ubica en Barcelona, que es la provincia más densamente poblada y donde el sector servicios representa un 75% del total de la población ocupada (como se presenta en el apartado 1.2.2 Mercado laboral - 1.2.2.6 Sector económico). En 2016, se ofrecieron un total de 46 cursos ordinarios, de los cuales el 48% llevaban asociado un Certificado de Profesionalidad, cinco cursos extraordinarios (el 100% con Certificado de Profesionalidad), y seis cursos plurianuales (el 66% con Certificado de Profesionalidad).
- **CIFO Lleida.** Dentro de provincia de Lleida, y excluyendo el sector servicios, la industria y la agricultura son los sectores con mayor peso relativo. Dentro de la industria, comarcas como el Alta Ribagorça, Pallars Sobirà o Pallars Jussà tienen una gran dependencia de las actividades relacionadas con la energía y los residuos (entre un 78 y 92% del total del VAB en 2016). Así, es razonable que una de las especializaciones del CIFO Lleida sean las energías renovables. Por otro lado, dado que la agricultura y la alimentación también representan una parte importante del tejido productivo de la provincia de Lleida, es coherente que las áreas de frío industrial se centren en instalaciones frigoríficas en naves, almacenes y transporte agrícola. En 2016, se ofrecieron un total de 24 cursos ordinarios, de los cuales el





96% llevaban asociado un Certificado de Profesionalidad, y siete cursos extraordinarios (el 100% con Certificado de Profesionalidad).

- **CIFO Salt.** En la provincia de Gerona, el sector industrial es el que engloba el mayor número de población ocupada, seguido por el sector servicios. Dentro del sector líder, la industria alimentaria, textil, madera, artes gráficas, química y caucho representan, en todas las comarcas, más del 40% del VAB industrial en 2016, siendo el Alt Empordà el menos relevante (41%) y la Selva el más importante en términos relativos (69%). De manera similar, la metalurgia es también representativa, con unos porcentajes que oscilan entre el 21% (Selva) y el 37% (Alt Empordà). Estos datos confirman que los cursos ofrecidos por el CIFO Salt se encuentran estrechamente vinculados a las actividades productivas de la zona. En 2016, se ofrecieron un total de 16 cursos ordinarios, de los cuales la mitad llevaban asociado un Certificado de Profesionalidad, y cinco cursos extraordinarios, el 80% de los cuales tenían Certificado de Profesionalidad.
- **CIFO Sant Feliu de Llobregat.** Ubicado en la comarca del Baix Llobregat, donde predomina la metalurgia, maquinaria, material eléctrico y de transporte dentro del VAB industrial (representaba un 54% en 2016), su especialización es coherente con el tejido productivo del territorio. En 2016, se ofrecieron un total de 29 cursos ordinarios, de los cuales el 66% llevaban asociado un Certificado de Profesionalidad, 11 cursos extraordinarios (el 82% con Certificado de Profesionalidad), y cuatro cursos plurianuales (el 100% con Certificado de Profesionalidad).
- **CIFO Santa Coloma.** Ubicado en la comarca del barcelonés, donde el VAB industrial se distribuye equitativamente entre las diferentes ramas de actividades principales (energía, agua y residuos representa un 39% del VAB industrial en 2016; alimentación, textil, madera, artes gráficas, química y caucho un 36%, y metalurgia, maquinaria material eléctrico y de transporte un 26%). Dado que los otros centros CIFO de la comarca se especializan en ramas de tecnología transversales, es razonable que en Santa Coloma se opte por la energía y agua, electricidad y medio ambiente. En 2016, se ofrecieron un total de 30 cursos ordinarios, de los cuales el 77% llevaban asociado Certificado de Profesionalidad, cuatro cursos extraordinarios (el 25% con Certificado de Profesionalidad), y 11 cursos plurianuales (el 91% con Certificado de Profesionalidad).
- **CIFO Tarragona.** En la provincia de Tarragona, el sector industria es el que ocupa más población activa, excluyendo el sector servicios (véase apartado 1.2.2 Mercado laboral - 1.2.2.6 Sector económico). Dentro de la industria, en términos de VAB, son la metalurgia (en la Conca del Barberà representaba, por ejemplo, un 63% del VAB industrial en 2016) y la química, textil y alimentaria (en el Tarragonès representaban, por ejemplo, un 79% en 2016) las actividades más relevantes. Así, las especializaciones del CIFO Tarragona en industria química, mecánica y construcciones metálicas es adecuada. En 2016, se ofrecieron un total de 17 cursos ordinarios, de los cuales el 47% llevaban asociado Certificado de Profesionalidad, y cuatro cursos extraordinarios (el 100% con Certificado de Profesionalidad).
- **CIFO Vallès.** Ubicado entre las comarcas del Vallès Occidental y Oriental, territorios en los que, en términos de VAB industrial, las actividades metalúrgicas y de electricidad (43% y 27% sobre el VAB industrial de 2016 en el Vallès Occidental y Oriental, respectivamente) y de alimentación, textil, madera, artes gráficas, químicas y caucho (50% y 69% sobre el VAB industrial de 2016 en el Vallès Occidental y Oriental, respectivamente) representan la mayoría del tejido productivo. Mientras que es razonable que el CIFO Sabadell se centre en la fabricación y construcciones metálicas, no incluye entre sus especializaciones cursos que se



dirijan a la actividad química y textil, ambas industrias tradicionalmente presentes en el territorio. En 2016, se ofrecieron un total de 34 cursos ordinarios, de los cuales el 71% llevaban asociado Certificado de Profesionalidad, nueve cursos extraordinarios (el 96% con Certificado de Profesionalidad), y seis cursos plurianuales (el 33% con Certificado de Profesionalidad).

Como se ha comentado en la evaluación del diseño (véase apartado 4.5.1 *Diseño*) cabe recordar que la oferta formativa, pese a dar respuesta a la especialización y al sector territorial donde está ubicada, tiene dificultades para adaptarse a las necesidades futuras del mercado y sector en particular. Si bien es cierto que existen cursos con un alto componente innovador, estos representan un porcentaje poco significativo de la oferta formativa global de los centros CIFO.

## B) Selección de los participantes y docentes

### B.1) Valoración de la experiencia de los participantes en la fase de selección

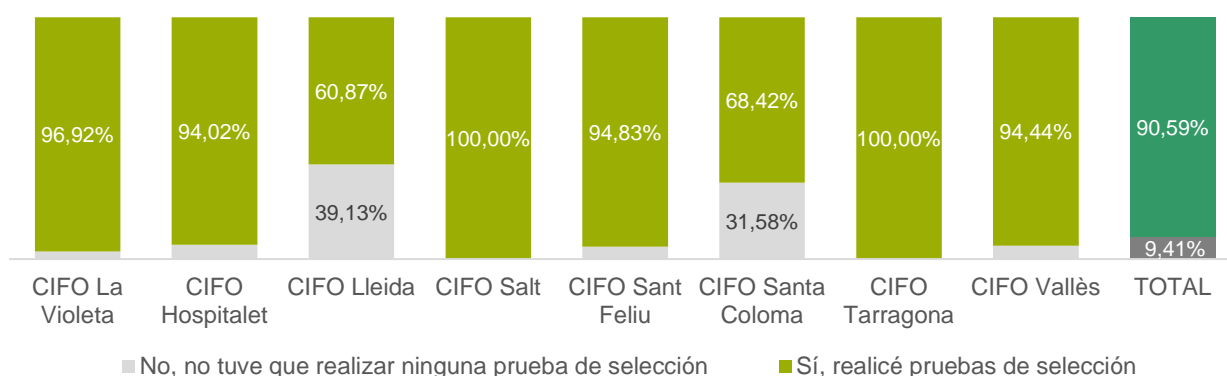
En este apartado, se analizan los trámites realizados por los centros para seleccionar a los participantes. Se profundiza, en primer lugar, en el esfuerzo dedicado para la captación de participantes por parte de los centros CIFO, y en segundo lugar, en la importancia de las pruebas de selección, pues estas desarrollan un papel fundamental para poder adaptar los cursos a las condiciones y características de los participantes y crear grupos homogéneos. A nivel general se observa que, si bien es cierto que la mayoría de cursos de formación van precedidos de una prueba de selección inicial, existen diferencias en cuanto a la tipología y contenido de las mismas en función del Centro y del curso en cuestión.

En relación al esfuerzo dedicado a la captación de participantes, los directivos de los centros CIFO entrevistados coinciden en la complejidad y alta dedicación que representa encontrar participantes para determinados cursos, siendo esta una de las tareas que les ocupa la mayor parte de su tiempo y responsabilidades. Asimismo, señalan que en muchos casos no existen listas de espera de participantes ya que no se consigue llegar a cubrir todas las plazas ofrecidas, llegando incluso a cancelar la ejecución de algunas acciones formativas.

Por otro lado, en relación a las pruebas de selección iniciales, la encuesta llevada a cabo en el marco de la evaluación pone de relieve que únicamente el 9,4% de los encuestados no ha realizado ningún tipo de prueba. Como muestra la *Figura 19: Pruebas de selección realizadas en cada CIFO*, este, 9,4% se compone, básicamente, de alumnos del CIFO Lleida y del CIFO Santa Coloma (un 39% y 32%, respectivamente). De nuevo encontramos diferencias en la operativización de determinadas tareas en base a la realidad de cada Centro.



Figura 19: Pruebas de selección realizadas en cada CIFO



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

Una de las posibles causas que explica que no todos los alumnos realicen pruebas de selección es la dificultad explicada anteriormente y declarada por parte de todos los centros CIFO para encontrar potenciales participantes. En los casos en los que las personas interesadas en participar en un curso no sean superiores al máximo establecido por esa acción formativa, las pruebas de selección iniciales pueden acabar siendo menos exhaustivas y no tan rigurosas, o, incluso, inexistentes. La falta de realización de pruebas de selección podría deberse también al hecho de tratarse de cursos de nivel inicial, para los que no se solicita demostrar ningún conocimiento o experiencia previa en la materia en cuestión.

Adicionalmente, no puede obviarse que algunos cursos establecen como criterio de selección la justificación mediante título académico oficial previo, y únicamente hacen exámenes (o validación de competencias clave) cuando el alumno potencial no dispone de ninguno.

Cabe señalar que, a pesar del alto número de pruebas iniciales que se realizan, se detecta una problemática común: la heterogeneidad de niveles de los participantes en cada acción formativa (véase detalle en el apartado 4.5.3 Resultados - Proceso Formativo - Ejecución de las formaciones y metodologías utilizadas).

En conclusión, las diferencias en la aplicación de pruebas de selección podrían ser el resultado de tres condiciones de índole diferente en función de cada caso: (a) la diferente gestión de los centros CIFO, (b) la complejidad de la captación de participantes o (c) la petición de una titulación previa que acredita los conocimientos requeridos.

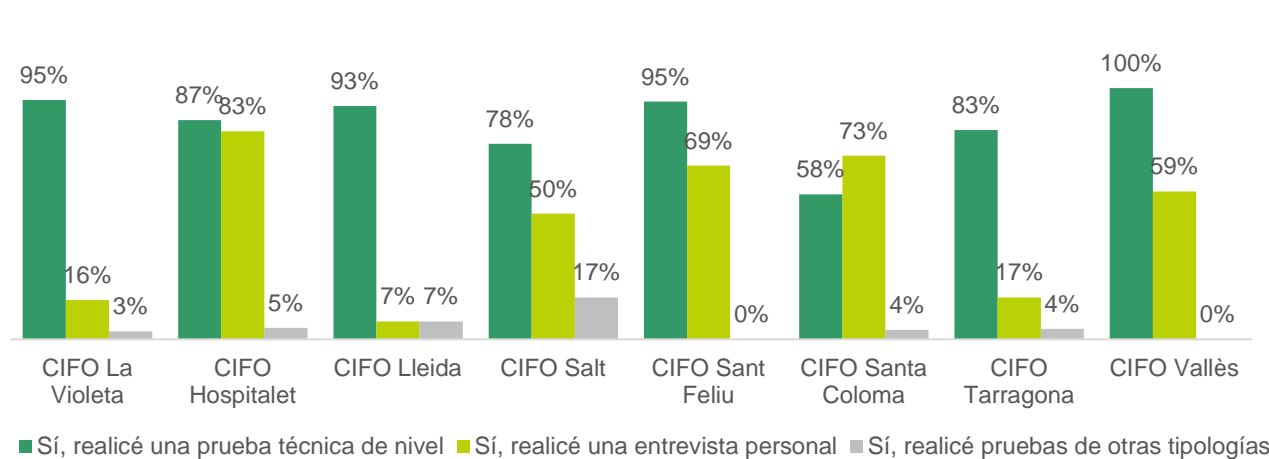
Centrando ahora el análisis en la tipología de pruebas de selección, se observa que predominan las pruebas de carácter técnico por encima de las entrevistas personales. Estos datos se deducen del resultado de la encuesta realizada en el marco de la evaluación dónde se muestra que, de las personas que realizaron pruebas, el 89% tuvo que llevar a cabo alguna prueba técnica, mientras que el 56% especifica haber realizado alguna entrevista personal<sup>22</sup>.

Al desglosar los datos por Centro, se observan diferencias relevantes. Así, mientras que en el CIFO Hospitalet los participantes han realizado un porcentaje similar de pruebas técnicas y entrevistas personales, en el resto de centros predominan las pruebas técnicas, a excepción del CIFO Santa Coloma que muestra un mayor número de entrevistas personales.

<sup>22</sup> 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 esto que su suma es superior al 100%.



Figura 20: Tipología de pruebas de selección realizadas en cada CIFO



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

Estas diferencias mostradas en la *Figura 20: Tipología de pruebas de selección realizadas en cada CIFO* podrían explicarse por las distintas maneras de operativizarse y organizarse que, como se ha presentado anteriormente, se han observado en cada uno de los centros CIFO. Adicionalmente, otra causa relevante que podría dar coherencia a dicha información es la diferencia entre las especialidades de cada uno de los centros, que ocasionarían que, en función de su nivel de conocimiento específico necesario, se solicitaran un tipo de pruebas u otras.

A nivel de satisfacción en relación a la fase de pruebas/inscripción, los datos analizados muestran que la mayor parte de los alumnos de las acciones formativas de los centros CIFO (un 71,4%) valora positivamente la experiencia vivida durante esta fase, destacando en particular, la atención y el trato personalizado que se les proporciona. Por el contrario, las experiencias negativas destacan lo opuesto, es decir, experiencias impersonales que acaban siendo un mero trámite donde no hay interés por parte del personal del centro.

### B.2) Valoración de la experiencia de los docentes en la fase de selección

Los docentes desarrollan un papel fundamental en el marco del programa de los centros CIFO, des de su participación en la selección de los alumnos, hasta valorando los cursos como palanca de mejora de la oferta formativa.

Se detecta que en 2016 no se disponía de ningún registro de docentes centralizado en el SOC. No es hasta 2017 que, con el objetivo de simplificar el alta anual de los docentes y evitar la repetición de las tareas de registro de los títulos y currículums cada año, se institucionaliza la selección de docentes mediante la creación de una base de datos de soporte, donde se registran para cada formador aspectos como sus conocimientos, especialidades, títulos y habilidades docentes.

En relación a las experiencias personales vividas por los propios docentes, no existe homogeneidad entre centros ni entre cursos. El 71,4% de los entrevistados en el marco de la evaluación confirma disponer de información previa relevante de cada participante que asistirá y, en algunas ocasiones, incluso mencionan participar activamente en el proceso de selección.

Por último, su calidad tanto en términos de conocimiento como de competencias transversales queda evidenciada en los cuestionarios de satisfacción. De hecho, la calidad de los formadores es uno de los aspectos más valorados de los cursos, convirtiéndose así en la puntuación más elevada, con una



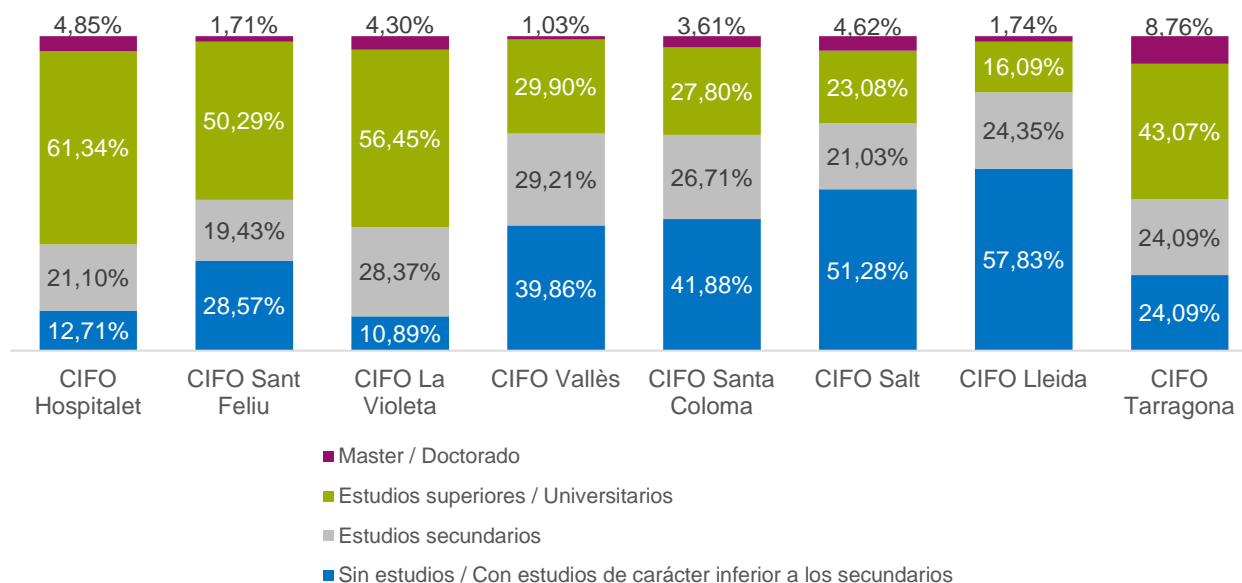
puntuación media de 8,87 sobre 10. Asimismo, según las opiniones de los participantes, destaca de forma clara la relación próxima y distendida que mantienen con los alumnos y su grado de implicación en los cursos formativos que imparten.

### C) Metodología de aprendizaje

En cuanto a la metodología de aprendizaje, todos los centros CIFO siguen una metodología de formación teórica-práctica que simula un entorno real de trabajo para que los alumnos puedan lograr las competencias profesionales deseadas en base a proyectos y/o a la elaboración de productos o servicios que reproduzcan la realidad productiva. Las clases se llevan a cabo en las aulas y talleres del Centro, que disponen de los recursos y herramientas necesarias para optimizar el periodo formativo. La orientación eminentemente práctica de los cursos es valorada muy positivamente por parte de los alumnos, quienes creen que se tendría que potenciar más.

Como se ha apuntado en el análisis de los participantes según su nivel de estudios, las entrevistas y sesiones participativas realizadas a los alumnos de los centros CIFO han dejado entrever que algunos de los participantes con estudios superiores (universitarios o título de técnico FP) se inscriben a las acciones formativas para poder potenciar la parte práctica necesaria para su desarrollo profesional; aspecto que las formaciones privadas en ciertas ocasiones no cubren con tanta amplitud. Así pues, en la *Figura 21: Nivel de estudios de los participantes por CIFO* se plasma el alto porcentaje de titulados presente en las acciones formativas.

Figura 21: Nivel de estudios de los participantes por CIFO



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Finalmente, es relevante comentar que las acciones formativas fomentan la participación en clase de los alumnos y la colaboración entre compañeros en la creación de proyectos comunes. Concretamente, los alumnos de los centros subrayan (durante las entrevistas y las sesiones participativas realizadas) el valor añadido que obtienen al poder trabajar conjuntamente con individuos que incluso cursan acciones formativas diferentes.



#### *D) Recursos materiales e instalaciones*

A grandes rasgos, todos los centros disponen de los recursos materiales, medios técnicos y talleres necesarios para poder implementar la metodología teórica-práctica presentada.

La adecuación de las instalaciones se confirma con la valoración positiva de los participantes que han otorgado a este aspecto una puntuación media de 8,5 en los cuestionarios de satisfacción. En este sentido, es importante resaltar que el CIFO La Violeta es el que dispone de menos recursos e instalaciones técnicas. Este hecho, no obstante, es coherente con su especialización en el sector informático, de carácter más genérico y transversal que el resto de centros.

A pesar de todo, sí que es cierto que las instalaciones (ej.: aulas y talleres) se han valorado más positivamente que los medios técnicos (siendo las puntuaciones de 8,5/10 y 8,3/10 respectivamente), existiendo diferencias entre cada uno de los centros. Así, según la información obtenida en las sesiones participativas realizadas, tanto los alumnos como los docentes consideran que determinados cursos no disponen de las herramientas o el material técnico suficiente. No obstante, se identifica una barrera ocasionada por la falta de flexibilidad de los centros a la hora de actualizar o sustituir dichos elementos (ej.: las peticiones tienen que seguir procesos muy lentos que se alargan en el tiempo por el proceso de contratación pública). Así pues, se observa como una oportunidad la actualización y adquisición de nuevos materiales.

En conclusión, las instalaciones de los centros CIFO son adecuadas, adaptadas y completas, y están muy bien valoradas, mientras que en los medios técnicos (principalmente en relación a los ordenadores) sí se encuentra más espacio de mejora.

#### *E) Notoriedad y difusión del programa*

En este apartado se evalúa el éxito de la estrategia de comunicación de la oferta formativa hacia los diferentes colectivos de interés; entendiendo estos como el personal docente, el personal técnico de las oficinas de empleo y las entidades ocupadoras. Cómo se analiza en detalle a continuación, se ha detectado que existe un bajo conocimiento en general de los centros CIFO y de sus acciones formativas por parte de estos colectivos de interés.

En definitiva, se observa una importante carencia de notoriedad, publicidad e imagen de marca de los centros CIFO, potenciado por el hecho de que cada uno de ellos sigue unos procesos de comunicación y publicidad independiente, sin existir, por lo tanto, una estrategia única de difusión de los programas.

##### *E.1) Estrategias de comunicación al personal técnico de las oficinas de empleo*

A pesar de que desde las oficinas de empleo del SOC se informa de manera proactiva sobre las acciones formativas ofrecidas por los centros CIFO, se detecta que no existen canales de comunicación periódicos ni establecidos entre Oficinas y centros CIFO. Esta relación, de existir, se establece de manera no estandarizada y se fomenta por la cercanía entre ambas instalaciones, como se observa en el CIFO Salt, dónde los dos centros están conectados en un único recinto.

Estos aspectos dificultan el aprovechamiento de las potenciales sinergias bidireccionales entre ambos organismos del mismo territorio. Fortalecer estos vínculos provocaría, por un lado, un incremento directo del volumen de personas derivado a los cursos de formación de los centros CIFO. Por otro lado, los técnicos de las Oficinas, como expertos conocedores de las necesidades y realidad



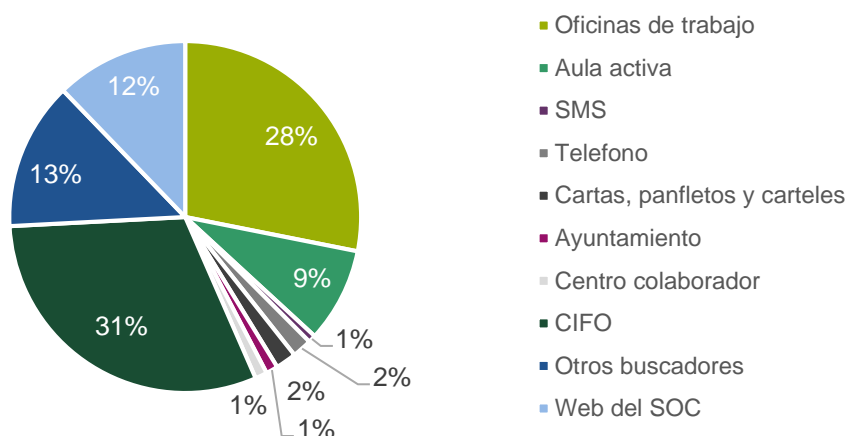
de las personas del territorio, podrían trasladar su conocimiento a los centros CIFO con el objetivo de adaptar la oferta formativa en base a la realidad que observan de los potenciales beneficiarios.

Con todo, se debería realizar un análisis en profundidad del beneficio que representaría para el personal del CIFO establecer jornadas de formación anuales / semestrales de la oferta formativa de los centros CIFO a los técnicos de las Oficinas del territorio. Este beneficio retornaría en un ahorro en el tiempo de gestión dedicado a la captación de participantes; tarea de alta complejidad según las valoraciones de los directores de todos los centros.

### E.2) Estrategias de comunicación a los potenciales beneficiarios

En relación a la información acerca de cómo los participantes de los cursos de formación de los centros CIFO han conocido el programa, los cuestionarios de satisfacción muestran que los canales principales, por orden de magnitud, son: (a) el propio CIFO (30,7%); (b) las oficinas de empleo (28,1%), (c) internet (26%, incluyendo la web del SOC y Internet), (d) aula activa (8,7%) y, por debajo del 2%; cartas, panfletos y carteles, teléfono, ayuntamientos, centros colaboradores y otros. Así mismo, destaca el hecho que, de los participantes que han conocido el curso formativo a través de internet (el 26%), el 53% lo ha hecho por medio de buscadores y no por la web del SOC.

Figura 22: Fuentes de conocimiento de los centros CIFO



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos del cuestionario de satisfacción interno de los centros CIFO.

Aunque las diferencias entre los canales más utilizados son mínimas, este dato desprende un aspecto de alto interés para el análisis; y es que sorprende el hecho de que el primer canal sean los propios centros CIFO, ligeramente por encima de las Oficinas de Trabajo, cuando la población diana son las personas desempleadas. Parecería más razonable que fuesen las Oficinas de Empleo las que derivasen más participantes, y no tanto los propios centros.

Este hecho se puede deber a dos condiciones distintas, pero a la vez complementarias: (1) en primer lugar, al bajo nivel de conocimiento detallado de los centros por parte de los técnicos de las oficinas, hecho que les dificulta la derivación de potenciales beneficiarios, y (2) en segundo lugar, de acuerdo a las opiniones de los participantes del programa, a su participación en más de un curso a lo largo del tiempo, es decir en las distintas convocatorias de los programas.

En la misma línea, se detecta que cuando los beneficiarios se registran en el sistema y participan en alguna de las acciones formativas de los centros CIFO, los mismos les registran en su base de datos y les envían información periódica sobre la oferta formativa disponible y de forma adaptada a sus



necesidades y requerimientos. Por este motivo, existe la tendencia por parte del alumnado a repetir e inscribirse a nuevos cursos en los centros en los que ya han participado.

En conclusión, la asignatura pendiente para el SOC es darse a conocer entre la población en general y entre los potenciales nuevos alumnos que no han participado nunca en alguna acción formativa previa.

En este apartado hay que enfatizar el papel que juegan las tecnologías de la información en la sociedad actual: en el año 2016 el 88% de la población usaba internet<sup>23</sup>, siendo el colectivo de más de 55 años el que realiza un uso menos intensivo de dicho canal, con una tasa de 54,2% (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2016). Los datos anteriores muestran que no se está maximizando el potencial de internet como forma de comunicación, puesto que sólo el 26% de los participantes ha conocido los cursos a través de este medio.

Cabe retomar el dato que evidencia que únicamente el 12,20% de los participantes han conocido los centros CIFO a través de la página web del SOC. Este espacio web se percibe como una herramienta con mucho espacio de mejora por todas las personas que han participado en esta evaluación. En particular, se ha detectado que la web del SOC es poco intuitiva, de difícil manejo y que la información disponible en ella es insuficiente, y a menudo tienen que completarla llamando o personándose directamente en el Centro. Adicionalmente, en este punto cabe mencionar que en 2016, aún no existía página web propia y específica para cada CIFO, dificultando así su difusión.

No obstante, se aprecia una tendencia al alza del uso de las redes sociales como fuente de conocimiento de la oferta formativa por parte de los alumnos. Este hecho es también diferencial para cada uno de los centros y demuestra, una vez más, la gestión específica que se hace de ellos, puesto que las redes sociales son propias y autogestionadas por cada CIFO, que es el responsable de escoger el contenido y decidir la orientación, el diseño y todos los aspectos que engloban esta herramienta comunicativa.

La estrategia de comunicación a nivel de centros, y en base a los datos extraídos de las encuestas de satisfacción, no se aprecian diferencias significativas entre centros en relación a las fuentes de conocimiento de la oferta formativa; únicamente en el caso del CIFO Lleida, dónde se observa un número muy reducido de casos en los que los participantes indican internet como el medio de conocimiento de la oferta formativa de los centros CIFO, y en el CIFO Sant Feliu, dónde el conocimiento de la acción formativa a través del aula activa se encuentra muy por encima de la media de todos los centros (el 24,6% de los participantes han conocido del curso a través del aula activa, frente a una media del 8,7% para todos los centros). Ello podría deberse al hecho que en este espacio de búsqueda de trabajo existe la figura de un orientador que es conocedor y promotor de la oferta formativa del CIFO de la zona.

En definitiva, aunque se muestran pocas diferencias, estos datos ponen de relieve de nuevo que existen diferencias en la operativa de los centros CIFO y, en particular, en relación a sus canales de difusión. Por este motivo, se evidencia la oportunidad de definir una estrategia de comunicación conjunta para todos los centros.

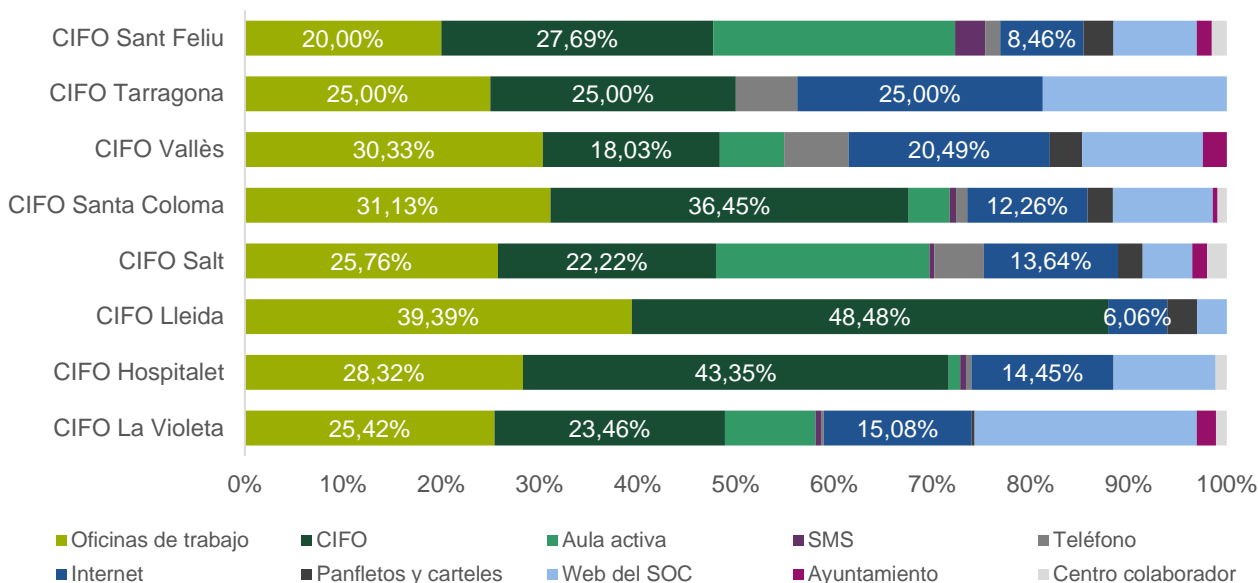
---

<sup>23</sup> Personas de 16 a 74 años que utilizaron el ordenador o se conectaron a internet en los 3 meses anteriores a la fecha de la encuesta (IDESCAT).





Figura 23: Fuentes de conocimiento por cada uno de los centros CIFO

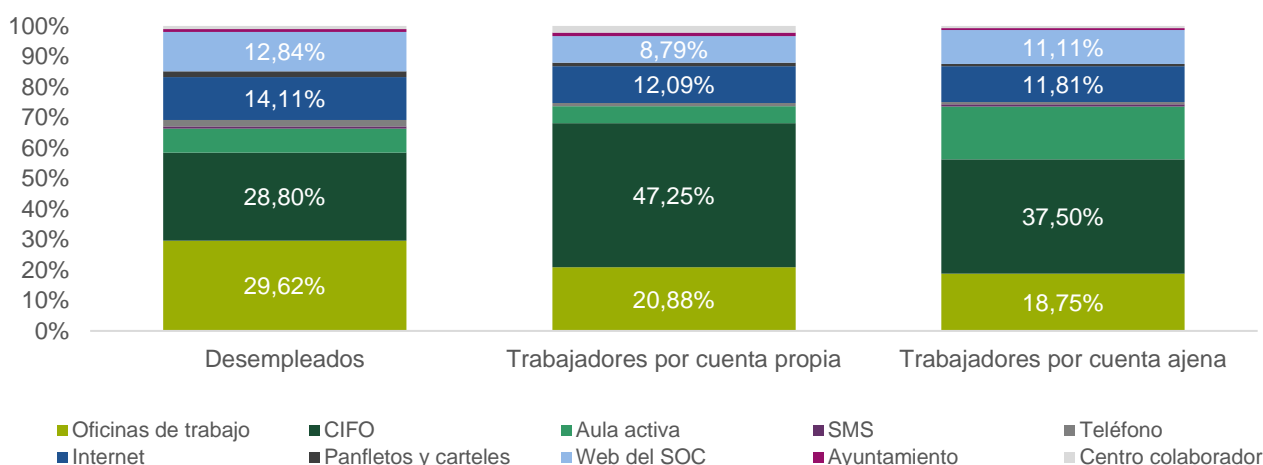


Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos del cuestionario de satisfacción interno de los centros CIFO.

Por otro lado, se ha segregado la población de alumnos según su situación laboral (persona desempleada, trabajadora por cuenta propia o trabajadora por cuenta ajena), edad o titulación, para poder analizar si existen diferencias significativas que puedan derivar en la necesidad de establecer una estrategia de comunicación específica para cada sub-colectivo<sup>24</sup>.

En primer lugar, como muestra la *Figura 24: Fuentes de conocimiento de los centros CIFO según la situación* laboral los participantes desempleados conocen los cursos principalmente a través de las propias oficinas de empleo (el 29,6%), mientras que el 47,3% de los trabajadores por cuenta propia lo hacen por vía del mismo CIFO.

Figura 24: Fuentes de conocimiento de los centros CIFO según la situación laboral



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos del cuestionario de satisfacción interno de los centros CIFO.

<sup>24</sup> Datos extraídos del cuestionario de satisfacción interno de los centros CIFO.



Realizando el análisis por rangos de edad, el colectivo joven (comprendido por las edades entre 16 y 29 años) es el que muestra haber realizado un uso más intensivo de los buscadores online (Internet y Web del SOC) para conocer las acciones formativas (35,5%), siendo el colectivo mayor de 55 años el menos activo en este canal (16,8%), puesto que suele ser el que hace un menor uso de estas herramientas. Estos datos siguen la tendencia observada en el uso del ordenador e internet por franjas de edad de la población catalana. (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2016)

Finalmente, evaluando los canales en función del nivel de estudios, es interesante resaltar que los participantes sin titulación han conocido las acciones formativas principalmente a través de: (a) oficinas de empleo (33%); (b) centros CIFO (38%), y (c) aula activa (24%). Por el contrario, este colectivo no ha hecho uso de internet según los datos extraídos de los cuestionarios de satisfacción.

En conclusión, los datos presentados demuestran claramente que la estrategia de comunicación externa del SOC debería especializarse para cada uno de los colectivos, tanto en relación a los mensajes como a los canales de comunicación. Esta estrategia permitiría a los Centros conseguir maximizar el número de participantes potenciales posibles, reduciendo así la necesidad de dedicar un número elevado de recursos y de tiempo a dichas actividades.

### *E.3) Estrategia de comunicación a los docentes*

Tal y como se apuntaba con anterioridad, los directivos de los centros CIFO entrevistados coinciden en la complejidad y alta dedicación que representa dirigirse no sólo a futuros alumnos sino también a potenciales docentes que cumplan con las características requeridas para impartir los cursos de formación de la oferta formativa de los centros CIFO.

Asimismo, en las sesiones de trabajo participativas y en las entrevistas telefónicas realizadas con los docentes de los centros, queda reflejado que la mayoría de los docentes (más del 50%) es conocedor de los cursos porque responden a una oferta publicada o bien, porque el CIFO los contacta directamente al haber existido una relación laboral previa. Un número menor de docentes afirma, no obstante, haber conocido el CIFO a través de otra institución, como por ejemplo el Gremio de Pintores o el Colegio de Ingenieros. En menor medida, se encuentran formadores que conocieron los centros y sus tareas formativas por medio de recomendaciones de su red de conocidos.

Partiendo de estas observaciones, si se incrementase el nivel de prospección con entidades ocupadoras y otras instituciones del territorio relacionadas con la especialización del curso, se podría reducir el alto esfuerzo dedicado a la búsqueda de los formadores, puesto que se crearía una relación de cercanía continua en el tiempo que facilitaría la detección y posterior captación de formadores estaría de forma constante más cerca de ellos y sería más fácil poder detectarlos y captarlos.

### *E.4) Estrategia de comunicación a las empresas*

Dado que, como se ha comentado anteriormente, se observa espacio de mejora para la creación de nuevos canales y vías de colaboración entre el tejido productivo del territorio y los centros CIFO, se enfatiza de nuevo la necesidad de informar a las empresas de la existencia de los centros CIFO, así como sus objetivos y funciones. De este modo, se lograría que estos últimos puedan tener un conocimiento inicial que motive, luego, su involucración activa a lo largo de las distintas etapas de las acciones formativas (i.e. desde su diseño hasta su colaboración en los módulos de prácticas y posterior evaluación). En este sentido, se podría lograr una recepción más positiva y mejorar la percepción por parte de este colectivo.

### *F) Mejora continua*



Finalmente es importante resaltar la necesidad de asegurar la mejora continua de los centros CIFO como mecanismo de adaptación continua y tendencia a la excelencia. Para conseguirlo, los centros explotan principalmente de tres palancas: (a) los cuestionarios de satisfacción a participantes, (b) la recogida de la opinión de los formadores y (c) los proyectos piloto. Los primeros se realizan de manera sistematizada. Por su lado, y en relación a la opinión de los formadores, no existe una sistematización de recogida de información del personal docente. Cada CIFO, en caso de realizar esta actividad, la desarrolla según su propio criterio y los recursos de los que dispone. No obstante, como se ha observado en el apartado de diseño, las opiniones de los formadores se tienen en especial consideración a la hora de adaptar la oferta formativa de los centros CIFO.

Por último, los cursos piloto, se denominan cursos experimentales o de diseño propio, y varían en función de cada uno de los centros CIFO, siendo los de Referencia Nacional los considerados con una mayor flexibilidad. Este hecho permite experimentar nuevas especialidades formativas que intentan dar respuesta a los adelantos tecnológicos y a las demandas de perfiles cada vez más especializados.

Aunque estas técnicas son adecuadas y permiten garantizar un cierto grado de evolución de la oferta formativa, como se apuntaba anteriormente, sería necesario instaurar un periodo de reflexión anual a nivel de CIFO y a nivel global (de los 8 centros CIFO) como estructura base para la mejora continua.

### 4.5.3 Resultados

#### 4.5.3.1 Eficacia

Cuando el programa ya se ha ejecutado y finalizado, es importante realizar una evaluación exhaustiva y completa de su eficacia, es decir, su capacidad para llegar a producir y obtener el efecto deseado en cada uno de los centros CIFO. Para realizar dicha evaluación, el análisis se centra en (a) el logro de los objetivos; (b) el compromiso de los participantes; (c) el proceso formativo y 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 participantes, y (g) otros elementos organizativos y administrativos.

##### *A) Logro de objetivos*

En primer lugar, es importante preguntarse si el programa ha conseguido cumplir los objetivos que se había planificado. En este sentido es importante destacar, como se ha mencionado anteriormente, que a día de hoy los centros CIFO no tienen sistematizada la detección y cuantificación de los objetivos estratégicos perseguidos, de modo que al finalizar las acciones formativas no resulta posible calcular dichos resultados, dificultando en consecuencia la presente evaluación (véase apartado 4.5.1 *Diseño - Pertinencia*). Se observa que sí que resultaría viable medir los resultados operativos (ej.: el número de participantes por género o edad, el total de acciones formativas realizadas o la satisfacción de los agentes implicados), a pesar de que estos resultados no son analizados ni explotados en profundidad para sacar conclusiones e ir adaptando la oferta formativa y el foco de atención de los centros año tras año, en función de los resultados obtenidos.

##### *B) Compromiso de los participantes*



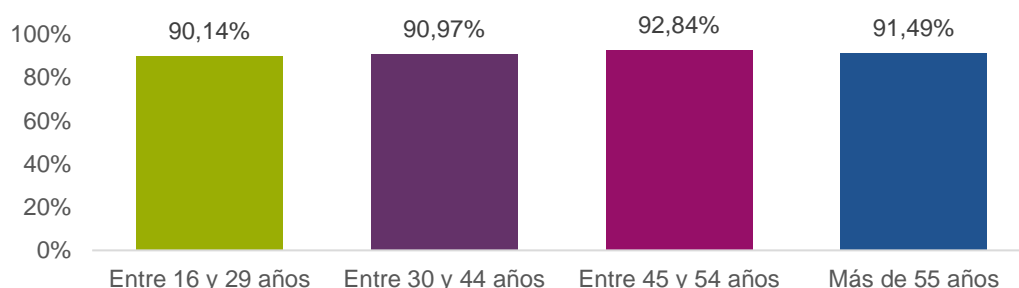
Para medir el grado de compromiso de los participantes se analizan varias variables numéricas que quieren demostrar, en última instancia, los siguientes elementos: (a) el grado de implicación de los asistentes y (b) sus motivaciones.

### B.1) Grado de implicación de los participantes

Durante el estudio, se ha cruzado información obtenida de la base de datos interna del SOC con los cuestionarios de satisfacción y la encuesta realizada en el marco de la evaluación. Así mismo, el grado de implicación de los asistentes se ha medido a través del porcentaje de asistencia y el ratio de abandono. Todos los participantes siguen un control de asistencia a los cursos.

En relación a la asistencia, la base de datos internos del SOC evidencia una asistencia media de los participantes que han finalizado los módulos a los que han participado, de un 91,3%, no existiendo diferencias significativas por género, franja de edad ni discapacidad.

Figura 25: Asistencia a los cursos



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Al dividir la población por nivel de estudios, se observa que para los niveles más bajos de calificación, la media de asistencia es menor. En este sentido, aquellos individuos con estudios primarios incompletos o sin titulación tienen una media de asistencia del 88,6%, frente al 93,3% de asistencia entre los participantes con estudios universitarios, masters o doctorados. Este aspecto podría deberse al hecho de que las personas con estudios superiores, debido a su experiencia y costumbres relacionadas con formaciones obtenidas anteriormente, tienen más interiorizada la dinámica que envuelve cualquier formación y, en consecuencia, la rutina de asistir a todas las clases. Esta correlación positiva entre estudios y asistencia debería tenerse en cuenta al diseñar y decidir la metodología de aprendizaje utilizada en cada uno de los cursos, así como su contenido principal, puesto que esta puede tener un claro impacto en la motivación de los participantes y, en consecuencia, en su implicación y asistencia.

En este punto es necesario realizar una división adicional de la población participante; y es que al segregarla entre nacionales y extranjeros se observa que los primeros poseen una media de asistencia superior (91,8% frente a un 88,1% de los extranjeros). Ello posiblemente se explica por el hecho de que la mayor parte de los participantes extranjeros de los centros CIFO poseen un nivel de estudios básico. En particular, mientras que el 56% ha realizado únicamente estudios primarios (i.e. graduado escolar), sólo el 11% tiene estudios universitarios, ya sean de grado, licenciatura o Máster. A través de los datos anteriores, puede deducirse que las personas extranjeras que participan en las acciones formativas de los centros CIFO pueden haberse desplazado por motivos económicos y no tanto por aspiraciones educativas (véase apartado 4.4 *Grandes cifras - Nacionalidad*).



En relación a la finalización de la acción formativa, casi el 90% de los participantes la ha finalizado de manera completa. Del 10% restante que se ha dado de baja de manera prematura, es importante cuantificar las bajas no justificadas<sup>25</sup>. Se entiende por causas no justificadas aquellas que no se deben a encontrar trabajo, incompatibilidad horaria, desplazamiento a otro territorio o enfermedad. Tanto en la base de datos interna del SOC, como en la encuesta realizada, destaca que entre las bajas prematuras, el 65% son justificadas, y a la vez, el 45% de estas se deben a la colocación. En cuanto a los participantes con grado de discapacidad declarada, tampoco se aprecian diferencias significativas. Así, el 65% de las bajas son justificadas. En cambio, sí que se observan diferencias significativas para la población extranjera, donde sólo el 53% de las bajas son justificadas, y a la vez, el 38% de estas se deben a la colocación. Dichos datos dejan entrever que la colocación del colectivo extranjero es más costosa.

En este sentido, podría considerarse que la elevada participación y finalización de las acciones formativas se explica porque: (a) los participantes disponen del tiempo suficiente para dedicarlo a su aprendizaje, puesto que en la mayoría de los casos se trata de personas en situación de desempleo, y (b) las personas se inscriben por voluntad propia, considerando que el curso les aportará los conocimientos que desean obtener. Por este motivo, y teniendo en cuenta que la valoración de la calidad de los cursos y de sus beneficios es notablemente positiva, los participantes se comprometen seriamente con los cursos hasta lograr finalizarlos.

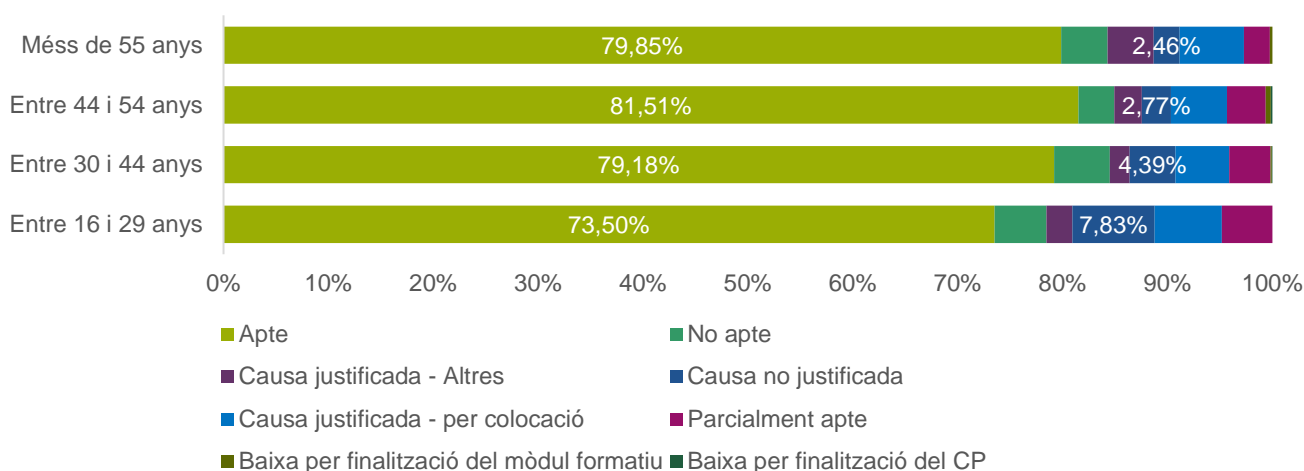
No obstante, al dividir la población por edades también emergen divergencias. En particular, el colectivo joven (comprendido por la población de entre 16 y 29 años) es el que muestra una tasa de abandono prematuro sin justificar más elevada, del 47% (baja prematura no justificada sobre el total de bajas prematuras), siendo también su tasa de finalización como “aptos” la más baja de entre las distintas franjas de edad. Contrariamente, los asistentes mayores de 55 años y los que se encuentran entre los 44 y 54 años, son los que tienen las tasas de abandono no justificado más bajas, con un 26% y un 17% respectivamente. Estos datos son de gran relevancia, ya que el desempleo entre los jóvenes y el de la población mayor de 55 años, son una de las preocupaciones más comunes en toda la Unión Europea. Uno de los motivos que puede haber causado las diferencias entre jóvenes y la población de mayor edad son las condiciones de vida. Las cargas económicas y familiares tienden a ser mayores en edades más avanzadas, por lo que cuando dichos segmentos de la población se encuentran en situación de desempleo, pueden percibir un mayor sentimiento de responsabilidad y una mayor motivación para realizar la formación y poder así reinsertarse en el mundo laboral.

Por su lado, la población extranjera posee una tasa de abandono prematuro no justificado del mismo valor que la del colectivo joven (el 47% de las bajas prematuras son no justificadas). Ello puede deberse a que los cursos no estén realmente adaptados al dicho colectivo puesto que representan una minoría sobre el total de participantes.

<sup>25</sup> Las causas justificadas de baja incluyen, principalmente, la inserción laboral del participante, el cambio de domicilio, la incompatibilidad horaria con el trabajo actual o recientemente conseguida, y dolencias; siendo bajas no justificadas el resto.



Figura 26: Finalización y causa de baja del curso según franjas de edad



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC<sup>26</sup>.

A nivel de centros, las tasas de baja por colocación más elevadas se encuentran en el CIFO Sant Feliu y el CIFO Lleida, con valores que ascienden al 55% y 60% respectivamente de la población encuestada.

Conviene enfatizar que según la encuesta realizada en el marco de la presente evaluación, de entre las causas no justificadas, el 56% de los encuestados menciona la carencia de alineamiento del contenido del curso con sus expectativas, incluyendo aquí tanto los materiales didácticos, como la adecuación de las instalaciones o la calidad de los formadores. Dicha falta de alineamiento podría ser ocasionada, tal y como se ha ido referenciando a lo largo del documento por: (a) la escasa homogeneidad del nivel de los participantes de cada curso formativo o, (b) el bajo nivel de comunicación de las acciones formativas realizada por parte de los centros, que impiden que los potenciales participantes dispongan de toda la información necesaria para conocer con exactitud, y de forma clara y exhaustiva, el contenido del curso y sus principales objetivos.

Finalmente, es interesante calcular el porcentaje de participantes encuestados que acaban el itinerario completo respecto a los que han participado parcialmente en uno o más módulos del itinerario y que han obtenido la categoría de apto. Del total de aptos (representan el 95% de aquellos que no se han dado de baja prematuramente), solo el 4,69% ha realizado un itinerario parcial, hecho que indica que la mayoría de los participantes realizan itinerarios completos.

Al desagregar los datos por género se observa que para las mujeres, este porcentaje es mucho más reducido (1,97% de aptos parciales sobre el total de mujeres que han aprobado). Por otro lado, si se desglosa la población por nivel de discapacidad, estos se encuentran por encima de la media con un 7,69% de aptos parciales. Por rangos de edad, se observa que el porcentaje de aptos parciales se reduce a medida que la población envejece (de un 6,17% a la población joven hasta un 3% para los mayores de 55 años). Finalmente, al dividir la población por nacionalidad se observa que los extranjeros se encuentran muy por encima de la media, con un 8,3% de aptos parciales.

Las diferencias de participación entre itinerarios realizados de forma parcial o completa atribuidas a las características individuales muestran las limitaciones en cuanto al tiempo disponible o dedicación de los grupos. El hecho que las personas con discapacidad realicen más cursos parciales puede

<sup>26</sup> El caso en el que la tipología de contrato es múltiple (Indefinido y Temporal) hace referencia a la/s persona/s que disponen de más de un contrato laboral, cada uno de una tipología distinta.



reflejar los costes extras a nivel de tiempo o esfuerzo que puede ocasionarles realizar dichas formaciones. En relación con los extranjeros, y como se apuntaba anteriormente, estos poseen en su mayoría un nivel de estudios básico, con lo que parece deducirse que los motivos de desplazamiento son económicos; ello acaba repercutiendo en el tiempo del que disponen para dedicar a acciones formativas. En el caso de personas de más edad y el colectivo de mujeres, que hacen más cursos completos, podría darse por una mayor presión a mejorar profesionalmente y no ser excluido del mercado de trabajo o bien no poder reinserirse, puesto que son colectivos considerados con mayores riesgos.

## B.2) Motivaciones de los alumnos y de los docentes

Dado que las acciones formativas para la FPE tienen como objetivos principales mejorar la ocupación, la calidad de la misma y la empleabilidad de la población activa, es importante medir el grado de compatibilidad de estos objetivos con los intereses o expectativas de los principales agentes implicados (ej.: alumnos y docentes).

### B.2.1) Motivaciones de los alumnos

Según la encuesta realizada en la evaluación, los encuestados que se han inscrito a las acciones formativas de los centros CIFO lo han hecho para: (a) favorecer su desarrollo personal (incluye el 26,8% de las respuestas); (b) encontrar trabajo (incluye el 21,8% de las respuestas); (c) sacarse un título o un certificado profesional (incluye el 14,5% de las respuestas), y (d) conseguir nuevas habilidades para el sector actual donde desarrollan su actividad (incluye el 14,2% de las respuestas). Destaca que solo el 8,7% de las respuestas se han referido a cambiar de sector profesional.<sup>27</sup>

Figura 27: Motivos para inscribirse al curso



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

Estos datos muestran un considerable desajuste entre los objetivos del CIFO y los de los participantes: mientras el principal propósito de los primeros es ofrecer formaciones que favorezcan

<sup>27</sup> Es importante destacar que los participantes podían escoger más de una opción al seleccionar los motivos de inscripción.



la inserción laboral y empleabilidad de los participantes, los segundos afirman buscar, principalmente, el favorecimiento de su desarrollo personal.

En este sentido, sería importante tratar de corregir esta tendencia puesto que puede resultar complicado lograr los objetivos propuestos si los participantes no los comparten, o al menos no en su totalidad. Así pues, sería importante tratar de mejorar la comunicación y asegurar su claridad sobre todo al describir la principal función de los centros y de sus cursos de formación, así como intentar detectar dichas motivaciones en los procesos de selección de participantes para poder seleccionarlos de la forma más adecuada.

Al desagregar estos datos por situación laboral no se observan grandes diferencias, siendo relevante el hecho que las personas desempleadas continúan considerando el desarrollo personal como un elemento más relevante que el encontrar trabajo (28% de las respuestas, frente al 24%). En cuanto a los trabajadores por cuenta propia sí que se revierte la tendencia general, dado que estos valoran más la posibilidad de conseguir nuevas habilidades / capacidades y no tanto el desarrollo personal (34% y 19% respectivamente). Los trabajadores por cuenta ajena siguen la misma tendencia general, aunque aumenta en importancia la posibilidad de cambiar de trabajo (representa un 15% de las respuestas frente a la media del 7%).

El hecho de que sean los trabajadores por cuenta propia los únicos que valoran la adquisición de nuevas habilidades como primer motivo de inscripción, por delante del desarrollo personal, se explica puesto que es un colectivo con un proyecto laboral propio, al que dedican más tiempo. En este sentido, cualquier mejora profesional puede impactarles directamente en su negocio y conseguir mejorar sus resultados, ya sea a nivel de notoriedad, eficiencia y beneficios.

Si se desglosan los datos por edad, destaca el hecho que para el colectivo mayor de 55 años la máxima prioridad es encontrar trabajo, y no tanto el desarrollo personal. Este es un claro ejemplo de que las necesidades de los participantes varían en función de su segmento de edad, ya que sus prioridades y estilos de vida son considerablemente distintas, así como también lo son sus responsabilidades (ej.: una persona mayor de 55 años suele tener mayores cargas económicas y familiares que un ciudadano menor de 30 años, de modo que sus motivaciones suelen estar más enfocadas al ámbito profesional). Este hecho debe tenerse en consideración en caso de querer adaptar los cursos y su comunicación a las necesidades de los participantes de una forma más personalizada.

La división de la población entre extranjeros de la UE, extranjeros de países no miembros de la UE y nacionales, muestra que los extranjeros de la UE son el único colectivo que valora más encontrar trabajo por encima de favorecer su desarrollo personal (29% frente al 24%). Otra vez debe tenerse en cuenta que dichos individuos provienen en su mayoría de países de Europa del este y con nivel de estudios primarios, con lo cual parece razonable que su prioridad sea la inserción laboral temprana (véase apartado 4.5.2 *Implementación - Estrategias de comunicación a potenciales beneficiarios*).

### *B.2.2) Motivaciones de los docentes*

Todos los docentes entrevistados y partícipes de las sesiones de trabajo apuntan a la vocación por la docencia como el aspecto más relevante en el momento de decidir inscribirse como formadores para el empleo. De manera similar, casi el 50% también se refiere a su vocación por la especialidad sobre la que imparten la docencia, y en menor medida, mencionan la contribución social que hacen por las personas que consiguen insertarse en el mercado laboral y/o mejorar su empleabilidad. Una minoría hace referencia a la remuneración económica percibida.





### C) Proceso formativo

Este apartado pretende evaluar si las acciones formativas de los centros CIFO consiguen mejorar la empleabilidad de sus participantes a nivel de las competencias adquiridas. En particular, para dar respuesta, se ha dividido en las siguientes subsecciones: (a) ejecución de las formaciones y metodologías empleadas (b) el proceso de evaluación y aptitud de los participantes; (c) la formación complementaria y su utilidad, (d) las prácticas profesionales no laborales, y (e) la existencia o inexistencia de servicios complementarios.

#### C.1) Ejecución de las formaciones y metodologías utilizadas

En cuanto a la ejecución de las formaciones, como se ha comentado anteriormente, un aspecto recurrente observado durante la ejecución de las entrevistas y sesiones participativas es la notable o muy notable diferencia entre el nivel de conocimiento entre los participantes de un mismo curso. Esta heterogeneidad se acostumbra a traducir en una bajada del nivel global del curso y puede perjudicar la experiencia de los alumnos con mejores conocimientos o incluso fomentar el abandono del curso al no cumplir con sus expectativas iniciales. Este aspecto se ha observado en las respuestas de la encuesta realizada, en la que un 13,3% de las personas que abandonaron el curso afirman que no finalizaron el curso por desalineamiento de las expectativas del mismo.

#### C.2) Proceso de evaluación y aptitud de los participantes

El proceso de evaluación de los alumnos se adapta a la metodología de formación teórica-práctica prestada (**4.5.2 Implementación - Metodología de aprendizaje**). De este modo, las pruebas de evaluación pretenden, precisamente, valorar ambas ramas de aprendizaje, en base a variables como la participación activa en las clases, la asistencia, la realización de pruebas teóricas, la elaboración de productos o servicios, y la superación de actividades prácticas tanto grupales como individuales.

Así, aunque varía en función del curso, la evaluación se suele llevar a cabo de manera continua y con el añadido de una prueba final (examen teórico y la presentación de un proyecto final). Los cuestionarios de satisfacción confirman la información anterior, dado que el 95% de los participantes ha realizado pruebas de evaluación y autoevaluación para poder conocer el nivel de aprendizaje logrado.

Al desagregarse los datos por Centro, solo se observan diferencias relevantes en el CIFO La Violeta, donde el número de participantes que ha realizado pruebas de evaluación es inferior a la media (el 87%)<sup>28</sup>. La causa principal de estos datos podría radicar en que el CIFO La Violeta es posiblemente el más genérico y transversal, además de ser el segundo Centro que dispone de un menor número de cursos de Certificación Profesional (54,39%, siendo el CIFO Hospitalet el que tiene el porcentaje menor, con un 35,53%). Por este motivo, en determinados cursos no sería necesaria la realización de pruebas específicas para evaluar los conocimientos adquiridos ya que posiblemente sean más globales, menos técnicos y puntuables.

En cuanto al nivel de las pruebas de evaluación, la encuesta realizada en el marco de la evaluación ha medido la opinión de los participantes, que a grandes rasgos, es positiva y creen que es apropiada

<sup>28</sup> Según los datos extraídos de la encuesta lanzada a los participantes en el marco de la presente evaluación.



al nivel del curso y alcanzable, si se ha sido constante durante la acción formativa (puntuación media de las pruebas de 8,39).

Dividiendo los datos por Centro, es el CIFO Sant Feliu el que obtiene más puntuación (8,8 de media), frente a la puntuación más baja del CIFO Tarragona (7,9 de media). Por otro lado, considerando la situación laboral, edad y estudios de los participantes, se observa, en primer lugar, que los trabajadores por cuenta ajena las valoran más positivamente (8,86 de media).

En segundo lugar, al dividir la población por rangos de edad, se aprecia que los colectivos más vulnerables (los jóvenes y los mayores de 55 años) son los más críticos, con unas puntuaciones medias de 8,23 y 8,17 respectivamente. Ello puede deberse al hecho que ambos colectivos son los más vulnerables en términos de desempleo; por lo tanto, dadas sus mayores dificultades de inserción parece razonable que valoren más críticamente las pruebas de aptitud puesto que si son excesivamente sencillas, la realización del curso deja de marcar la diferencia en relación a otros candidatos. En cualquier caso, la puntuación es elevada y se encuentra por encima de ocho.

Finalmente, es interesante destacar que, a nivel de titulación, se observa una correlación negativa. Es decir, a mayor nivel de estudios, las pruebas de evaluación se valoran menos positivamente (aquellos individuos sin titulación las valoran con una media de 8,7, frente al 8,38 de los participantes. Dicha correlación negativa entre la satisfacción y el nivel de formación puede deberse a que la población más formada dispone de mayores referencias y experiencias previas con las que comparar las acciones formativas de los centros CIFO, hecho que les permite ser más críticos y exigentes en su valoración.

### *C.3) Formación complementaria y su utilidad*

La formación complementaria para la ocupación cubre aquellos contenidos genéricos considerados necesarios para complementar el curso. Se trata de unidades formativas que cubren distintos aspectos, como por ejemplo la prevención de riesgos laborales. Uno de los elementos clave para valorar su utilidad es precisamente la opinión de los alumnos hacia la misma.

En este sentido, la encuesta deja entrever una opinión poco favorable por parte de los alumnos, ya que la han valorado con una puntuación media de 6,9 (con una desviación estándar de 2,8 puntos). Este resultado se debería considerar negativo, puesto que los participantes tienden a valorar los aspectos claves de las acciones formativas por encima de ocho.

Destaca en especial el colectivo de trabajadores por cuenta propia, los cuales han dado una puntuación media de tan solo 3,5. Este hecho incide con más fuerza en el caso del CIFO Hospitalet, puesto que es el que tiene mayor proporción de trabajadores por cuenta propia matriculados (un 14%), y son estos los que, como ya se ha comentado, suelen ser más críticos con las formaciones. Al dividir la población por rango de edad, se observa que la formación complementaria tiende a valorarse más a medida que la población envejece. Finalmente, los extranjeros valoran la formación complementaria por encima de la media (en particular, otorgan una puntuación media de 7,32 en la encuesta realizada en el marco de la evaluación).

En esta línea, de las entrevistas y sesiones de trabajo participativas con docentes y alumnos se enfatiza el hecho que las formaciones complementarias tendrían que ser más flexibles y adaptarse a la realidad y necesidades de cada curso. Así, si bien es cierto que hay cursos eminentemente técnicos donde la formación complementaria resulta esencial, en otras se podría reducir su volumen en cuanto a las horas totales dedicadas. Asimismo, sería interesante considerar la posibilidad de ajustar el contenido de la formación complementaria a la especialización de los cursos.



#### C.4) Prácticas profesionales no laborales

A pesar de considerarse un elemento indispensable de las formaciones, existe un consenso generalizado en cuanto a la falta de utilidad que se deriva de las prácticas profesionales no laborales tal y como se estructuran en estas acciones formativas. Se considera que la duración estipulada de 80 horas es corta e insuficiente en cuanto a la experiencia que requieren las empresas contratantes. Este hecho genera un impacto negativo tanto en los alumnos, que no tienen tiempo de aplicar los conocimientos en el mundo real y aprender tanto como deberían, como en los empleadores, quienes dudosamente podrán evaluar el rendimiento de los participantes y valorar si deciden incorporarlos en su plantilla. Por este motivo, muchas veces las prácticas no derivan en una contratación posterior, hecho que implica que los centros, y en especial los docentes, tengan que poner énfasis en encontrar maneras de incrementar el valor de las mismas. Por otro lado, no existe un sistema administrativo formalizado que gestione la investigación de los centros o instituciones donde pueden realizarse las prácticas; por el contrario, son los propios docentes los responsables de hacerlo.

Profundizando en el análisis, y con el objetivo de soportar dichas conclusiones cualitativas obtenidas a lo largo de la evaluación, cabe destacar que los datos recogidos a través de la encuesta realizada en el marco de la presente evaluación muestran que los participantes valoran las prácticas profesionales con una puntuación media de 7,53 sobre 10 (mientras que en los cuestionarios de satisfacción este dato se eleva al 8 sobre 10).

En este punto, es el colectivo mayor de 55 años uno de los más descontentos (puntuación media de 7,7 en los cuestionarios de satisfacción y la encuesta). Otra vez, ello puede deberse a sus mayores necesidades por incorporarse en el mercado laboral, tanto desde un punto de vista económico como por sus dificultades debido a su edad. Al dividirse la población según su nacionalidad se observa que los extranjeros tienden a valorar de manera menos positiva que los nacionales las prácticas profesionales; en particular, otorgan una puntuación media de 7,2 frente a un 7,6 de los nacionales. Debido a que seguramente poseen menos experiencia laboral en el territorio donde actualmente residen que los nacionales, es razonable que sean más críticos con la valoración y utilidad de las prácticas.

Finalmente, conviene precisar que existe bastante heterogeneidad en cuanto a las puntuaciones de las prácticas profesionales (desviación estándar de los datos de 2,7).

#### C.5) Existencia o inexistencia de servicios complementarios

Como comentábamos en el apartado 2.1.1 *Diseño - Coherencia externa*, el programa de formación de los centros CIFO se complementa con las políticas activas de orientación e intermediación del propio SOC. Esta complementariedad se ejecuta principalmente mediante la derivación de personas llevada a cabo por las Oficinas de Empleo al programa de formación de los centros.

Durante la evaluación, se ha detectado que los docentes ejercen el papel de orientadores de manera extra oficial y voluntaria con los alumnos. En este sentido, se propone valorar la posibilidad de institucionalizar la orientación como un servicio ofrecido en el Centro.

#### D) Satisfacción de los colectivos implicados

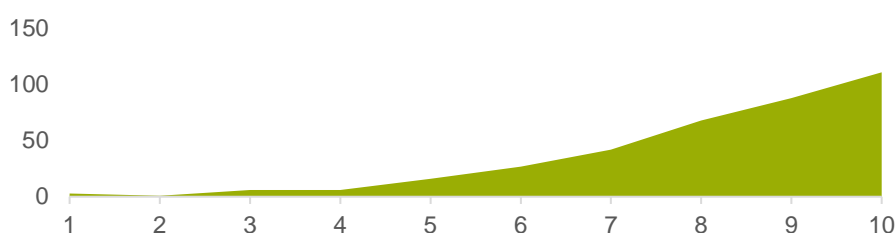


En este apartado se mide el grado de satisfacción de todos los colectivos implicados (alumnos, docentes y empresas).

#### D.1) Satisfacción de los alumnos

Como ya se ha comentado a lo largo de la evaluación, tanto las encuestas de satisfacción llevadas a cabo por los centros, como la encuesta propia de la evaluación muestran un grado de satisfacción elevado por parte de los alumnos (puntuaciones superiores a 8 sobre 10). El siguiente gráfico de frecuencias realizado a partir de los datos de la encuesta propia permite entrever, precisamente, la tendencia a puntuar positivamente las acciones formativas<sup>29</sup> y que provoca que valoraciones por debajo de ocho se tengan que analizar con especial atención como posibles fuentes de mejora.

Figura 28: Distribución de frecuencias en la valoración de los cursos



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

Al segmentar el grado de satisfacción global por Centro, se observa que el CIFO La Violeta es el peor valorado, con una puntuación media de 7,7; hecho que contrasta con la puntuación más elevada de 8,5 al CIFO Sant Feliu. Entrando en más detalle se aprecia que el aspecto más positivamente valorado del CIFO Sant Feliu (en contraposición con el resto de centros) es el contenido de los cursos y las prácticas dentro de la acción formativa. Contrariamente, los niveles de satisfacción más bajos del CIFO La Violeta son en temas de inserción (7,99 frente a la media de 8,25), actualización de materiales didácticos (8,23 frente a la media de 8,4) y prácticas de profesionales no laborales de la acción formativa (7,58 frente a la media de 8,03). Posiblemente, uno de los motivos de estos bajos resultados es el hecho que, como ya se ha ido comentado a lo largo del presente Informe, uno de los aspectos que más se valora de los cursos es la especialización, siendo el CIFO La Violeta el que dispone de una oferta más genérica y transversal.

Entrando en aspectos concretos, la calidad de los formadores resulta el aspecto mejor valorado, con una puntuación media de 8,56 (cuestionarios de satisfacción, sesiones de trabajo participativas y entrevistas); destacando aspectos como la experiencia, la formación y las habilidades de los docentes. Este hecho es coherente con la alta dedicación para la selección de los formadores declarada por parte de los Directores de los centros CIFO en las entrevistas que se han llevado a cabo.

Adicionalmente, la encuesta realizada en el marco de la evaluación ha querido profundizar en los aspectos que difieren entre centros, y en cómo estos afectan a las experiencias vividas por los alumnos. Así, el 20% opina que las mayores divergencias afectan a la calidad de la formación (en términos de materiales, instalaciones y metodologías) y el 17% se refiere a la calidad de los

<sup>29</sup> La distribución de frecuencias de los datos de las encuestas de satisfacción es equivalente.



docentes, seguido de las pruebas de selección de los alumnos y diferencias en la publicidad de los centros CIFO (14%).

Por otro lado, es interesante desagregar la población por aspectos transversales como el género, la edad o el nivel de estudios en el momento de llevar a cabo el curso. Aquí se observa que, a pesar de que las mujeres representan una minoría en cuanto a la participación (un 30% aproximadamente según los datos internos del SOC), estas tienden a valorar un punto porcentual más positivamente las acciones formativas. En particular, han dado una puntuación media de 8,63 en contraposición al 8,5 de los hombres a los cuestionarios de satisfacción (o 8,3 frente a un 8,1 en la encuesta propia).

Así mismo, al dividir la población por rangos de edad se observa como la población, a medida que envejece, tiende a valorar menos positivamente las acciones formativas de los centros CIFO. En particular, el colectivo joven (de 16 a 29 años) puntúa con un 8,54 los cursos, mientras que los mayores de 55 años dan un 8,13 (encuesta propia y cuestionarios de satisfacción). Estas diferencias, aunque ligeras, podrían reflejar que una diferente satisfacción se debe a las diferentes necesidades y objetivos, como ya se ha ido comentando a lo largo del presente Informe.

Clasificando la población por situación laboral, son los trabajadores por cuenta propia los más críticos, con una puntuación de 8 sobre 10, frente a un 8,9 de los trabajadores por cuenta ajena<sup>30</sup>. Como ya se ha mencionado anteriormente, es posible que una de las causas de dichos datos sea precisamente que estos colectivos perciben una utilidad e impacto directo de los cursos hacia sus propios negocios, siendo así más críticos con las acciones formativas en las que participan. Además, el tiempo que dedican a formarse no pueden invertirlo en su proyecto, hecho que va en detrimento de su retorno, de modo que los resultados obtenidos deben compensarles para realizar las valoraciones de forma positiva.

Finalmente, al dividir la población por niveles de estudios, se observa la misma tendencia que ya se ha ido mostrando anteriormente: a más estudios, las puntuaciones son menos positivas (media de 8,6 para el colectivo sin titulación, frente al 8,06 otorgado por los participantes con estudios universitarios).<sup>31</sup>

No se observan diferencias significativas entre las puntuaciones de nacionales y extranjeros.

En este apartado se ha calculado el NPS (*Net Promoter Score*)<sup>32</sup> como medida correctora de la satisfacción general de los participantes. Su cálculo es importante puesto que mide la lealtad de los participantes, que se relaciona directamente con el crecimiento y adecuación de las acciones formativas. En efecto, bajos niveles de fidelidad llevan asociado un descontento generalizado en relación a los cursos que acaba repercutiendo en su desarrollo futuro y en la calidad. Por ello, la encuesta realizada en el marco de la evaluación ha incluido la pregunta 'recomendarías el curso a un amigo' (a puntuar entre cero y diez) para poder realizar dicho cálculo. Se ha obtenido un NPS del 46%, dato muy positivo. Significa que hay más gente que recomienda el curso (promotores) que gente que desalienta y aleja a futuros participantes (los detractores). Dicha información es coherente con las valoraciones globales de cada acción formativa, hecho que implica que los participantes están satisfechos, siendo el porcentaje de detractores muy reducido (un 15%).

## D.2) Satisfacción de los docentes

<sup>30</sup> Según los datos recogidos en la encuesta realizada en el marco de la presente evaluación y los cuestionarios de satisfacción.

<sup>31</sup> Según los datos recogidos en la encuesta realizada en el marco de la presente evaluación y los cuestionarios de satisfacción.

<sup>32</sup> NPS = % de promotores (puntuaciones entre 9-10) - % de detractores (puntuaciones entre 0 y 6). Dicho cálculo no incluye los pasivos, es decir, aquellos individuos que han puntuado entre 7 y 8. Para estos, se considera que han tenido experiencias meramente satisfactorias pero que se muestran indiferentes en recomendarla.

A grandes rasgos, los docentes valoran positivamente las acciones formativas. Consideran que el contenido y nivel de los cursos es adecuado. De este último señalan, tal y como observábamos según la percepción de los alumnos, que se suele adaptar en función del nivel de los alumnos que acaban integrando la clase y que suele variar según la formación previa y capacidades individuales de cada uno. No obstante, contrariamente a los participantes, afirman que los grupos suelen ser homogéneos en cuanto al nivel, siendo la heterogeneidad una excepción.

Por otro lado, la interacción con el grupo de participantes se considera un aspecto clave y muy positivo, así como su relación y comunicación con los propios centros dado que consideran que existe un vínculo de apoyo y confianza.

### *D.3) Satisfacción de las empresas y otras entidades ocupadoras*

No está sistematizada la relación entre los centros CIFO y las empresas y, consecuentemente tampoco está recogida la satisfacción de las empresas con el programa formativo del CIFO. En este punto se observa un aspecto con un alto recorrido de mejora, puesto que las empresas y entidades empleadoras son un agente clave del ecosistema de actores del mercado laboral.

### *E) Cobertura y adecuación de la demanda*

Este apartado pone énfasis, en primer lugar, en la identificación de la demanda de participación, seguido del grado de cobertura de la población diana y, por último, el grado de compatibilidad entre cursos y sector de especialización de sus participantes

#### *E.1) Volumen de demanda de las acciones formativas*

El análisis de este apartado tiene una cobertura limitada dada la falta de datos exhaustivos. Sucede que algunos de los centros CIFO no registran de manera sistematizada ni homogénea a las personas que componen las listas de espera de los cursos de formación. Así pues, es imposible llevar un control del número de personas interesadas en las acciones formativas.

Se han obtenido listas de espera de los siguientes centros CIFO:

- CIFO Vallès. La convocatoria de 2016 tuvo 297 participantes en las acciones formativas, de los cuales el 83% eran hombres y el 17% mujeres. La lista de espera engloba 81 participantes (87% hombres y 13% de mujeres). Por lo tanto, se cubre un 79% de la demanda.
- CIFO Santa Coloma. La convocatoria de 2016 tuvo 280 participantes a las acciones formativas, de los cuales el 80% eran hombres y el 20% mujeres. La lista de espera engloba 35 participantes (83% hombres y 17% de mujeres). Por lo tanto, se cubre un 88% de la demanda.
- CIFO La Violeta. La convocatoria de 2016 tuvo 357 participantes a las acciones formativas, de los cuales el 61% eran hombres y el 39% mujeres. La lista de espera engloba 36 participantes (53% hombres y 47% de mujeres). Por lo tanto, se cubre un 88% de la demanda.
- CIFO Tarragona. La convocatoria de 2016 tuvo 139 participantes a las acciones formativas, de los cuales el 61% eran hombres y el 39% mujeres. La lista de espera engloba 6 participantes (100% hombres). Por lo tanto, se cubre un 95% de la demanda.



Dado que las tasas de cobertura de la demanda son amplias, se vuelve a poner de manifiesto la posible problemática de la adecuación de las acciones de comunicación y difusión de la oferta formativa.

### *E.2) Cobertura de la población diana*

Dado que el colectivo diana es muy amplio y cubre a la población desempleada de Cataluña (y en menor medida, a la ocupada también) no se han establecido objetivos cuantificables en cuanto al grado de cobertura u objetivo deseado.

La ratio desempleado/ocupado es la principal variable considerada en este punto (3,73 en 2016).

### *E.3) Compatibilidad entre los cursos y el sector de especialización de los participantes*

La encuesta propia llevada a cabo en el marco de la evaluación ha medido el porcentaje de encuestados donde el curso inscrito coincidía con el sector donde trabajaban en aquel momento (para trabajadores por cuenta propia o ajeno), o con el sector donde querían desarrollar la actividad (para desempleados).

En cuanto a los encuestados que estaban ocupados en el momento de inscribirse a la acción formativa, el 67% de estos afirma que el curso coincidía con su sector profesional. Al desagregar estos datos por tipología de trabajador, puede observarse que esta coincidencia profesión-sector es más elevada para los trabajadores por cuenta propia (89,5% de coincidencia), frente a la mayor flexibilidad de los trabajadores por cuenta ajena (52% de coincidencia).

Por otro lado, dividiendo la población por rangos de edad 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 75% de los encuestados afirma haberse inscrito a un curso de un sector diferente. Este hecho podría deberse, principalmente, a que se trata de un colectivo posiblemente aún no ha definido aún su camino profesional y que, al no tener una elevada experiencia en un sector concreto, le es más fácil diversificar su conocimiento para acabar enfocando su carrera hacia aquel sector le sea más adecuado.

De los encuestados que se encontraban en situación de desempleo en el momento de realizar el curso, el 83% se inscribió a una acción formativa que coincidía con el sector donde querían desarrollar la actividad laboral. En el caso de los extranjeros, son el 100% los que se inscribieron en acciones formativas de su sector. Una posible causa que explicaría estos datos podría ser que, siendo un colectivo en búsqueda de ocupación, lo que intentan es aprovechar la experiencia y conocimiento previo y profundizarlo para lograr aumentar sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral.

Cabe destacar que no se aprecian diferencias significativas por nivel de estudios.

### *F) Elementos organizativos y administrativos*

En esta sección se valoran aspectos administrativos tales como el número de alumnos por aula y la duración de la formación.

En primer lugar, conviene destacar que la duración del curso y su adecuación a los objetivos y contenidos es el aspecto valorado más negativamente, junto con la formación complementaria. En particular, la duración ha obtenido una puntuación media de 7,4, siendo los trabajadores por cuenta



propia, la población joven comprendida entre los 16 y 29 años (7,3) y aquellos con estudios universitarios (7,35), los más críticos. Los alumnos especifican durante las entrevistas personales la corta duración de los cursos y la burocracia como obstáculo para el desarrollo fluido de los cursos como los aspectos más negativos.

En cambio, uno de los aspectos mejor valorados en los cuestionarios de satisfacción es el número de alumnos por grupo y su adecuación para el desarrollo del curso (puntuación media de 9,1).

#### 4.5.3.2 Eficiencia

Una vez examinados los resultados del programa de formación de los centros CIFO se debe analizar el uso de los recursos utilizados para conseguirlos. En este sentido, se debe dar respuesta a cuestiones relacionadas con el coste real de los objetivos logrados y la optimización de los procesos ejecutados y de los recursos utilizados.

La técnica a utilizar para la evaluación de la eficiencia es el análisis de los datos registrados en el SOC. Cabe indicar que, en el momento de la redacción del Informe, no se dispone de datos relacionados con los costes ejecutados durante el año 2016. Únicamente se dispone de los datos presupuestarios relacionados con el otorgamiento financiero previsto en la resolución de propuesta de programación de los cursos de 2016. Tampoco se dispone de los datos estructurales imputables directamente a los centros CIFO, aunque se conoce que hay un grupo de trabajo formado por el departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias y el departamento de la Vicepresidencia y de Economía y Hacienda, encargado de esta actividad.

Limitados por esta restricción, el análisis llevado a cabo en el presente Informe se centra en un análisis cualitativo del sistema de distribución y gestión presupuestaria y en un análisis de la inversión según los datos de inversión del año 2016 publicados en la página web del SOC (Servicio Público de Empleo de Cataluña, 2019), pormenorizado por los alumnos<sup>33</sup>.

En primer lugar, la distribución presupuestaria se realiza en base a la distribución de participantes objetivo a formar por cada centro. Para ello, cada Centro propone su oferta formativa que lleva asociada la estimación de un número máximo de participantes. Esta estimación servirá como base de cálculo de los presupuestos. A pesar de lo anterior, no se observa la realización de estudios de desviación de la distribución del presupuesto de los años anteriores.

Una vez asignado el presupuesto, cada uno de los centros CIFO dispone de capacidad de gestión propia, por lo que distribuye los costes según su realidad. Un ejemplo de aplicación directa a la presente evaluación, y en el que se observan diferencias significativas, es el esfuerzo que realizan en comunicación, dónde se observan centros CIFO que destinan muchos más recursos personales a estos efectos.

Adicionalmente, esta disponibilidad de presupuesto propio que anualmente se renueva según la aprobación de los presupuestos de la Generalitat de Catalunya, a diferencia de otras entidades que ofrecen formaciones para el empleo (FPE) en base al otorgamiento de una subvención, permite que los centros realicen inversiones en recursos, como por ejemplo maquinaria e instalaciones, que se amortizarán en los años posteriores y que garantizan, en términos generales, la estabilidad de la oferta formativa.

Profundizando en materia cuantitativa, el importe agregado de la inversión realizada en el año de análisis asciende a 3.031.581,53 € para un total de 2.880 participantes establecidos como objetivo

<sup>33</sup> Estos datos hacen referencia a los importes de inversión publicados en la web del SOC, de lo que se explican las diferencias en el número de participantes respecto a los datos presentados anteriormente.





(en base a los datos de otorgamiento). Individualizando el importe por persona, observamos diferencias notables entre los resultados, destacando en la franja con menor inversión (alrededor de los 600 €) el CIFO Hospitalet del Llobregat (583,22 €) y el CIFO La Violeta (686,15 €). Por lo contrario, en la franja de mayor inversión encontramos importes por participante mayores de 1.500 € en el CIFO Santa Coloma (1.820,86 €), CIFO Lleida (1.616,15 €) y el CIFO Tarragona (1.535,68 €). Una posible explicación a estas diferencias, puede ser la necesidad de inversión en maquinaria en los centros de especialización industrial.

Sería interesante realizar el análisis del coste/hora por alumno puesto que no es lo mismo el gasto por alumno de un curso de 900 horas que el gasto de un curso de 100 horas. No obstante, no se ha podido realizar dicho cálculo ya que no se han dispuesto de datos.

Por otro lado, como se ha expuesto previamente y para complementar la información, a estos costes deberían sumarse los gastos de estructura del SOC que son directamente imputables a los centros.

Figura 29: Importe de la inversión, personas e importe por persona de los centros CIFO

| CIFO                     | Importe inversión (€) | Personas     | Importe por persona |
|--------------------------|-----------------------|--------------|---------------------|
| Hospitalet de Llobregat  | 499.819,05 €          | 857          | 583,22 €            |
| Salt                     | 243.782,36 €          | 224          | 1.088,31 €          |
| Santa Coloma de Gramenet | 453.394,94 €          | 249          | 1.820,86 €          |
| Sant Feliu de Llobregat  | 555.909,15 €          | 422          | 1.317,32 €          |
| Sabadell                 | 365.116,11 €          | 312          | 1.170,24 €          |
| Tarragona                | 225.744,88 €          | 147          | 1.535,68 €          |
| Lleida                   | 397.571,91 €          | 246          | 1.616,15 €          |
| La Violeta               | 290.243,13 €          | 423          | 686,15 €            |
| <b>TOTAL</b>             | <b>3.031.581,53 €</b> | <b>2.880</b> |                     |

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la web del SOC.

#### 4.5.4 Impacto

Una vez analizadas las fases de diseño e implementación del programa y sus principales resultados, se debe indagar en el impacto del mismo, analizando (a) la mejora de la empleabilidad de los participantes del programa, (b) la mejora en la inserción, (c) la repercusión territorial y (d) el impacto social. No obstante, con carácter previo cabe precisar que el análisis de la inserción y empleabilidad debe llevarse a cabo con precaución y teniendo en cuenta que existen factores ajenos a las acciones formativas (ej. proactividad o entorno económico) que afectan a la situación personal de cada individuo, con lo que no puede afirmarse con rotundidad que la causa única de una mejora en su situación se deba a la participación en los cursos.

##### A) Mejora de la empleabilidad



La empleabilidad se mide, entre otros, por la mejora continua de las competencias y habilidades de la población activa y por su adaptación a las nuevas exigencias del mercado para, en último término, reducir la distancia existente entre vacantes disponibles y capacidades de la población. En este sentido, pareciera lógico afirmar que si la empleabilidad de un individuo mejora, debería observarse que sus condiciones y posición en el mercado también mejoran paralelamente, por ejemplo, a nivel de salario, promoción o tipología de contrato.

Se ha detectado, que en general, los participantes valoran positivamente la posibilidad de mejorar su empleabilidad, entendida esta en su sentido más amplio y abarcando tanto las habilidades técnicas, competenciales e incluso las sociales. No obstante, la relación entre empleabilidad y empleo no es tan evidente. En esta línea, los datos de Contrat@ muestran, a pesar de su alcance limitado, que la mejora de la empleabilidad traducida en términos de temporalidad y jornada laboral es reducida, y que esta impacta en mayor medida sobre el género masculino.

En este sentido, para analizar la mejora de la empleabilidad de los participantes de los centros CIFO se ha dividido el análisis en tres partes diferenciadas: (a) mejora competencial; (b) mejora de la cualificación oficial, y (c) aproximación a la mejora de la empleabilidad medida mediante el incremento de la calidad de los contratos de los participantes previamente ocupados.

#### *A.1) Mejora competencial de los participantes*

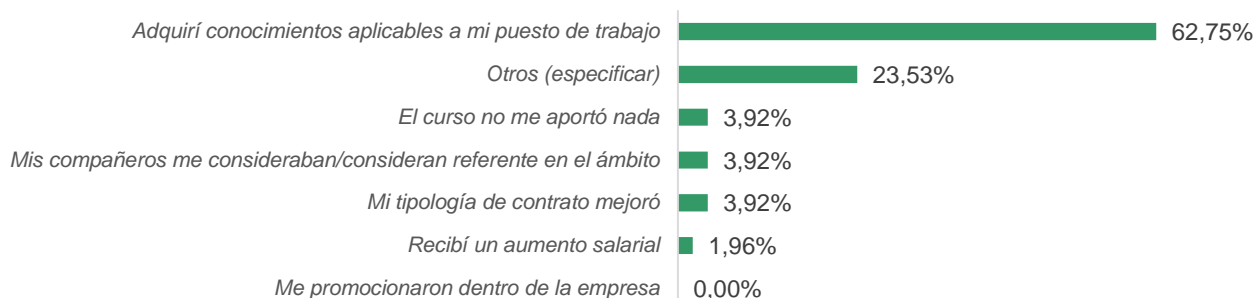
Como se ha mencionado en el apartado anterior (*4.5.2 Implementación - Proceso formativo y mejora competencial - Proceso de evaluación y aptitud de los participantes*), los cuestionarios de satisfacción han dejado entrever que los participantes de los centros CIFO tienden a valorar muy positivamente el aprendizaje de nuevas habilidades y su crecimiento personal a raíz de las acciones formativas (valoración media de 8,7); hecho que contrasta con su opinión sobre a las posibilidades de inserción real en el mercado laboral, donde son menos optimistas (media de 8,25). En concreto, es la población mayor de 55 años y aquellos sin titulación (puntuación media de 8,08 ambos colectivos) la más cautelosa al valorar sus posibilidades reales de inserción.

La encuesta realizada ha indagado un poco más y ha querido averiguar cuál es el aspecto que los participantes que ya tenían empleo al inscribirse el curso (por cuenta ajena o por cuenta propia) han desarrollado más, según su opinión. El 66% de las respuestas coincide en que el aspecto más positivo ha sido adquirir nuevos conocimientos aplicables a su trabajo actual, seguido de un 8% que recalca la posibilidad de desarrollar nuevas habilidades que le permitan, en un futuro inmediato, cambiar de sector. Sólo el 4% ha recalcado la falta de valor añadido que le ha proporcionado el curso. Este 4% corresponde, principalmente, al CIFO La Violeta y a los trabajadores por cuenta ajena. Cabe destacar que este último dato no sorprende excesivamente, principalmente por el carácter genérico de sus cursos, entendiéndose, otra vez, que uno de los aspectos más valorados por los participantes ha sido precisamente la profundización en conocimiento técnico y específico. Por lo tanto, a mayor especialización, mayor es el valor percibido por sus participantes.

Adicionalmente es importante resaltar que ninguno de los encuestados afirma haber sido promocionado y sólo uno recibió un aumento salarial fruto de la realización del curso formativo.



Figura 30: Principales aspectos relacionados con la empleabilidad que el curso ayuda a mejorar



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

### A.2) Mejora de la cualificación oficial de los participantes

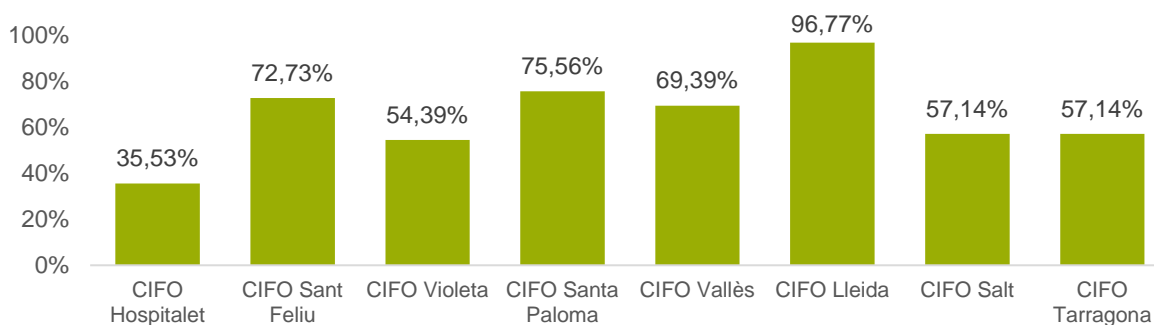
Antes de profundizar en el análisis, debe mencionarse que a día de hoy no se disponen de datos cuantitativos que permitan evaluar dicho impacto de forma exhaustiva.

En un inicio, se pretendía valorar la evolución del cuestionario Q de los participantes de las acciones formativas para estimar su mejora competencial. No obstante, al no disponer de dichos datos, el análisis se ha centrado en evaluar elementos como la cualificación y la experiencia (ambos considerados factores competenciales e incluidos en el cuestionario Q), los cuales tienen un impacto directo en el nivel de empleabilidad de las personas.

En este sentido, las entrevistas y las sesiones participativas realizadas con alumnos y docentes, coinciden en que las acciones formativas repercuten positivamente en la empleabilidad futura, puesto que permiten mejorar tanto la cualificación como la experiencia. Ambos colectivos afirman que un aspecto clave de los cursos es la realización de prácticas profesionales y, por lo tanto, la finalización de Certificados de Profesionalidad completos con un período de prácticas. Así, en relación a la necesidad mostrada por los participantes de obtener títulos y/o certificados, se destaca el hecho de que la oferta formativa de los centros CIFO, a nivel general, garantiza que un 62% de los cursos finalizan con la obtención de un certificado de profesionalidad.

Tal y como se observa en la *Figura 31: Acciones con Certificado de Profesionalidad (%)*, el CIFO Lleida es el más destacado, puesto que toda su oferta formativa está vinculada con la obtención de un certificado (96,77%). Por contra, el CIFO Hospitalet es el que dispone de un menor porcentaje de cursos con certificado (35,53%), seguido del CIFO La Violeta (54,39%).

Figura 31: Acciones con Certificado de Profesionalidad (%)



Font: Gráfico de elaboración propia, a partir de las parrillas de programación firmadas por la directora del SOC



En relación a los datos anteriores, es interesante mencionar que aquellos centros con menor proporción de Certificados de Formación (CIFO Hospitalet y CIFO La Violeta) son los que incluyen entre sus participantes a un número mayor de mujeres. Por lo tanto, podría decirse que la empleabilidad del sector femenino se ve perjudicada; y es que dichos Certificados se valoran positivamente en el mercado laboral puesto que corroboran, de un modo objetivo, la calidad de la formación recibida.

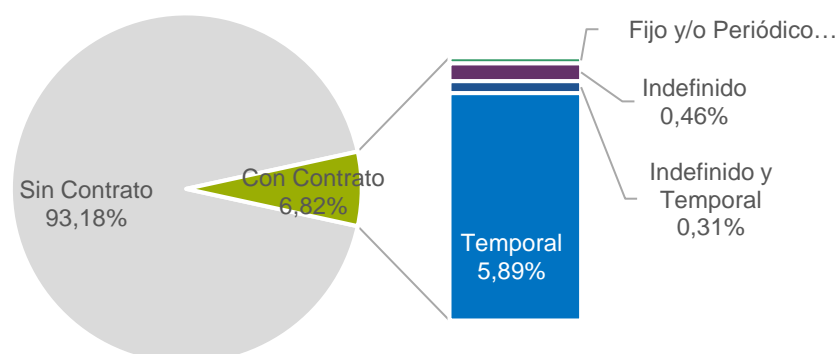
### A.3) Aproximación a la mejora de la empleabilidad medida mediante el incremento de la calidad de los contratos de los participantes previamente ocupados

Para complementar el análisis de la mejora de la empleabilidad, se ha procurado buscar una palanca medible que le aporte robustez cuantitativa. Es por ello que, puesto que podría considerarse que existe una relación causal entre el incremento de la empleabilidad y la mejora de las condiciones contractuales de los participantes, se ha analizado la evolución de dichas condiciones en términos de temporalidad de los contratos de aquellos participantes que se encontraban ocupados de forma previa al inicio de la acción formativa.

Así, en primer lugar es necesario aclarar que, durante esta sección, cuando se haga referencia a la base de datos de Contrat@ será sólo en relación a los participantes que tuvieron algún tipo de contrato nuevo durante el año anterior a la acción formativa. De este modo, analizando los nuevos contratos firmados hasta doce meses tras concluirse la formación, se podrá evaluar si estos han mejorado sus condiciones, y por lo tanto, su empleabilidad después de la participación en los cursos. La información disponible no contempla aquellos individuos que ya tenían algún tipo de contrato con anterioridad a los doce meses previos a la acción formativa.

Puede observarse que durante la convocatoria 2016 de los CIFO, sólo el 6,8% de los participantes han tenido algún tipo de contrato nuevo en los doce meses previos a la inscripción; y dentro de este 6,8%, la mayoría han sido de carácter temporal (el 86%). Asimismo, a nivel de jornada laboral, el 70% de los participantes que obtuvieron empleo nuevo durante dicho periodo, lo hicieron a jornada completa. Con todo, el punto de partida deja entrever una temporalidad excesivamente elevada y superior a la media española y catalana (*Figura 32: Distribución de los contratos (temporalidad) en los 12 meses previos a la inscripción*) a la vez que un ratio contrato completo-parcial adecuado.

Figura 32: Distribución de los contratos (temporalidad) en los 12 meses previos a la inscripción



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de Contrat@<sup>34</sup>.

<sup>34</sup> El caso en el que la tipología de contrato es múltiple (Indefinido y Temporal) hace referencia a la/s persona/s que disponen de más de un contrato laboral, cada uno de una tipología distinta.

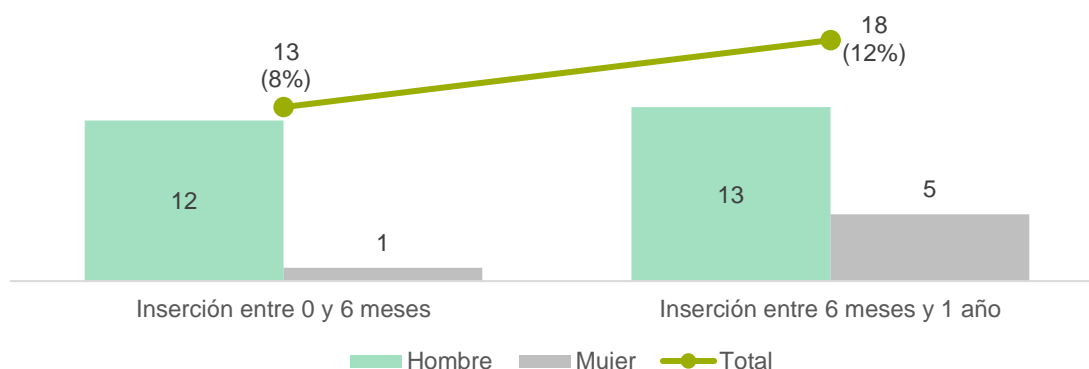


Tras el transcurso de seis meses, de aquellos individuos con contrato temporal inicial (que representan el 5,89% sobre el total de participantes, o 153 en valores absolutos), el 8% ha firmado un nuevo contrato, esta vez indefinido. Por este motivo, puede concluirse que este conjunto de la población ha mejorado su empleabilidad, siendo el género masculino el más beneficiado al representar el 92% de los nuevos contratos indefinidos. Este dato es coherente con la gran masculinización observada entre los participantes de los cursos formativos de los centros CIFO.

Al dividir la población entre nacionales y extranjeros puede observarse que para estos últimos el porcentaje de mejora de contratación de temporal a indefinido es de un 16%, el doble de la media global y siendo todos ellos a jornada completa. Ello puede deberse principalmente a que la proporción de extranjeros sobre el total de participantes de los centros CIFO es muy reducida (un 13%).

Por otro lado, durante el periodo comprendido entre seis y doce meses, el número de nuevos contratos indefinidos aumenta un 4,6% respecto a los nuevos contratos en los seis primeros meses (pasando de 13 a 19). Estos representan un 12% de las personas que inicialmente disponían de un contrato temporal, afectando principalmente a los hombres y siendo todos los contratos a jornada completa. Al analizarse dichos datos, no puede obviarse que la relación de causalidad entre curso-tipología de contrato se atenúa a medida que el lapso de tiempo desde la fecha de finalización del curso se incrementa. Para los extranjeros, los datos se mantienen respecto al periodo de tiempo anterior (de cero a seis meses tras la finalización del curso).

Figura 33: Personas que pasan de tener contratos temporales al inicio a contratos indefinidos tras la formación

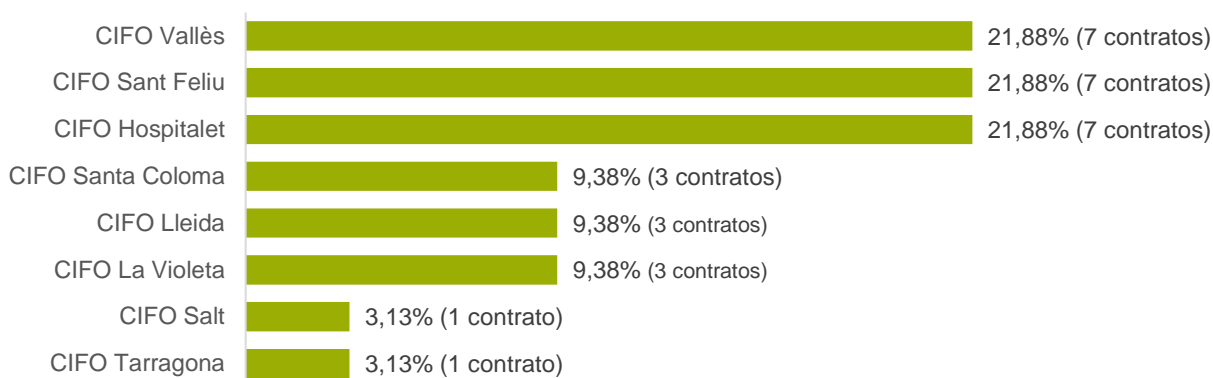


Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de Contrat@.

En todo caso, los datos anteriores muestran mejoras reducidas de la calidad de los contratos, que afectan en mayor medida al género masculino (la proporción de contratos temporales sobre las nuevas contrataciones tras un año desde la finalización del curso es del 74% para los hombres y del 83% para las mujeres), y que, además, se concentran en el CIFO Sant Feliu y CIFO Hospitalet, ambos considerados Centros de Referencia Nacional. Por el contrario, en el CIFO Salt y CIFO Tarragona sólo uno de los trabajadores temporales iniciales ha firmado un nuevo contrato indefinido.



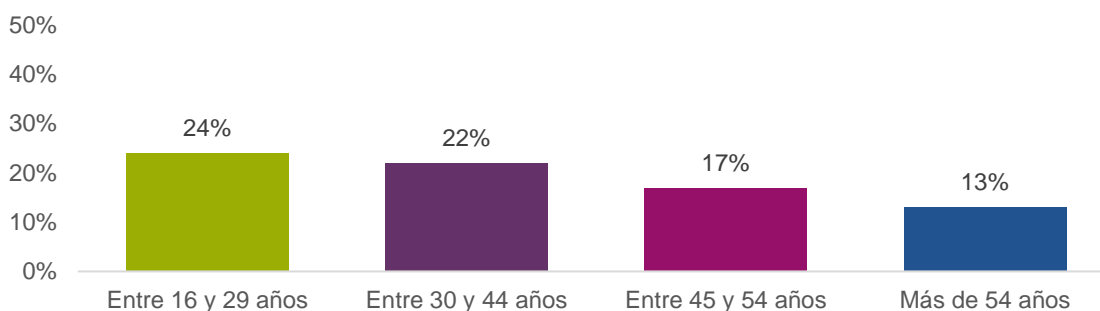
Figura 34: Mejora de la empleabilidad por CIFO (de contrato temporal a indefinido)



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de Contrat@.

Analizando los datos por rangos de edad se observa que, a medida que la población envejece, la probabilidad de mejorar la calidad de los contratos (es decir, el cambio de contrato temporal a indefinido) disminuye. Este hecho demuestra como la mejora de condiciones se complica para los colectivos de más edad; aspecto coherente con los retos actuales de las sociedades occidentales.

Figura 35: Porcentaje de personas que pasan de contrato temporal a indefinido



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de Contrat@.

### B) Mejora de la inserción

La FPE se integra dentro de la estrategia del SOC para lograr un empleo pleno y de calidad. En este apartado debe hacerse especial referencia a los colectivos más vulnerables, siendo estos los jóvenes de entre 16 y 29 años y la población adulta mayor de 55 años, puesto que su inserción en el mercado laboral es una de las preocupaciones de mayor envergadura. Asimismo, la disparidad existente entre hombres y mujeres también debe considerarse, y es que la diferencia entre sus tasas de empleo sigue estable en el tiempo, sin observarse reducciones importantes en esta brecha de género.

Este apartado mide la inserción en el mundo laboral y se ha dividido en dos grandes subgrupos: (b.1) la inserción por cuenta ajena y (b.2) la inserción por emprendimiento. Asimismo, para el primer grupo, se han analizado distintas variables, destacando, la evolución de la ocupación, el tiempo de inserción y la calidad de la ocupación en términos de duración de los contratos.

#### B.1) Inserción por cuenta ajena



En primer lugar, debe realizarse una clarificación previa sobre cómo se ha calculado la inserción por cuenta ajena.

Se ha partido de la base de datos de Contrat@ que, como ya se ha comentado en las limitaciones (véase apartado 2.3 *Limitaciones técnicas del análisis realizado*), debe analizarse con cautela, puesto que mientras que sí que informa de todos los contratos dados de alta, no especifica las duraciones de todos ellos, pudiendo así considerarse como inserción los empleos de extrema corta duración. Esta limitación de los datos puede sesgar los resultados obtenidos en el presente análisis de impacto, por lo que se han completado con la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

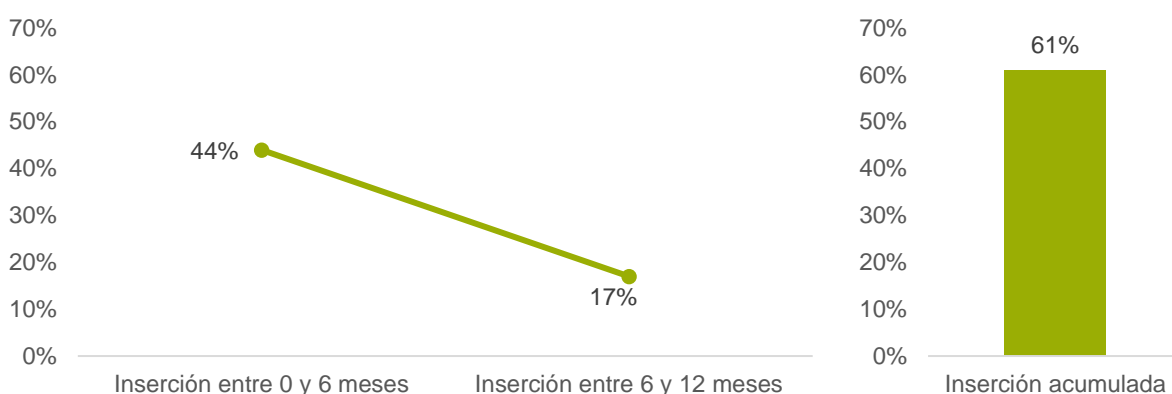
Para realizar el cálculo de la inserción se han considerado aquellos participantes que en el momento de inscribirse al primer módulo de la convocatoria estaban registrados como demandantes de empleo (DENO). A partir de ahí, se han analizado los nuevos contratos conseguidos, en caso de existir. Para la base de datos de Contrat@, el periodo de referencia para el análisis abarca los 12 meses siguientes a la finalización del curso, y para la encuesta realizada, dicho periodo se ha ampliado hasta los 24 meses. Debe tenerse en cuenta que no se han incluido en el estudio a aquellas personas que se encontraban desempleadas pero que no estaban registradas como demandantes de empleo.

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

A grandes rasgos, los datos de Contrat@ muestran que en el momento de inscribirse en las acciones formativas, el 87,17% de los participantes estaba en situación de desempleo (es decir, clasificados como DENO). Una vez finalizada la acción formativa y transcurridos seis meses, un 44% (999 individuos en valores absolutos) de los inicialmente desempleados se registra como trabajador. De este 44%, la mayoría corresponde a contratos temporales (el 83%), siendo la mayoría a jornada completa (el 80% equivalente a 662 contratos).

Para el caso de los extranjeros, si bien es cierto que su tasa de inserción es mayor a la media (47%), dicha contratación es de peor calidad (87% de temporalidad).

Figura 36: Evolución de la inserción laboral



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos de Contrat@.

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



Durante este segundo periodo, la tasa de inserción se reduce un 62%, abarcando así el 17% de los individuos que se encontraban inicialmente desempleados. Esta reducción abrupta es razonable, pues a medida que transcurre el tiempo, y del mismo modo que en el análisis de la empleabilidad, la relación de causalidad entre la realización del curso y la inserción se atenúa, con lo que los factores externos y ajenos al mismo que influyen sobre la inserción de cada individuo van ganando peso. Esta tendencia es la misma que se observa en el mercado laboral en general, dado que la probabilidad de que un individuo desempleado encuentre un nuevo trabajo en los primeros seis meses es mayor, y a medida que el tiempo pasa, sus posibilidades se reducen; de hecho, los desempleados de larga duración representan una minoría sobre el total de desempleados y a la vez, dicho colectivo es de los más vulnerables en cuanto a sus probabilidades de reinserción.

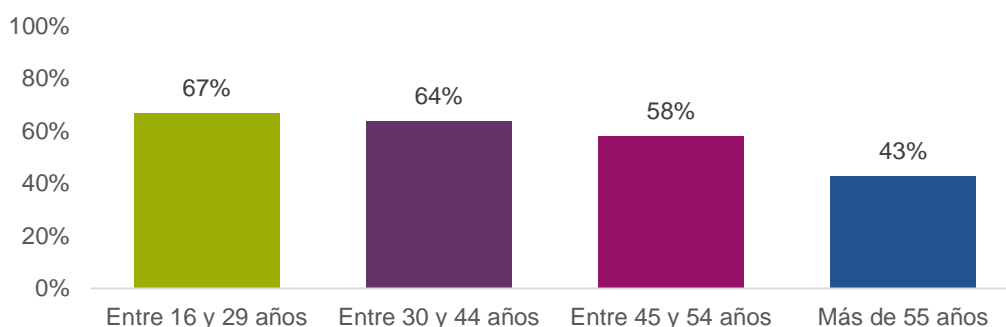
### B.1.3) Inserción acumulada durante los doce meses siguientes a la finalización del curso

Sumando la inserción de ambos periodos anteriores (de cero a seis meses y de seis a 12 meses), se observa que, de forma acumulada, el número de contratos nuevos registrados es del 61% (sobre el total de personas inicialmente desempleadas). Si se corrige dicha tasa restando aquellos contratos inferiores a un mes, por considerarlos inserción de extrema corta duración (1190 contratos que afectan a 358 personas), se obtiene una tasa neta de inserción del 45,3%.

De modo similar, la encuesta realizada en el marco de la evaluación muestra una inserción del 47,4%, siendo dicha similitud razonable. Como ya se ha comentado, las encuestas declarativas tienden a eliminar los sesgos de las bases de datos, y en especial, de aquellos empleos excesivamente cortos que los propios afectados no consideran como inserción, y así, los excluyen de sus respuestas. La encuesta también ha dejado entrever que el 43% de los inicialmente desempleados que se inscribieron a una acción formativa con el objetivo principal de encontrar trabajo, no lo ha conseguido.

Al dividir la información extraída de Contrat@ por las variables de edad, género, titulación, grado de discapacidad y percepción de prestación contributiva se observan ciertas diferencias, siendo algunas más significativas que otras. La inserción entre hombres y mujeres es equilibrada con tasas del 62% y 60% respectivamente. Sin embargo, al segregar por rango de edad se aprecia una clara correlación negativa entre edad y tasa de inserción; así, a mayor edad, menor tasas de inserción (43% para los mayores de 55 años y 67% para los jóvenes de entre 16 y 29 años).

Figura 37: Tasa de inserción por franja de edad (en el primer año)



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos de Contrat@.

Este hecho difiere de los datos obtenidos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación. En ella se observa que los colectivos más vulnerables (jóvenes y mayores de 55) son los que tienen tasas de inserción más bajas y por debajo de la media (ambos un 50%). En este caso, las diferencias





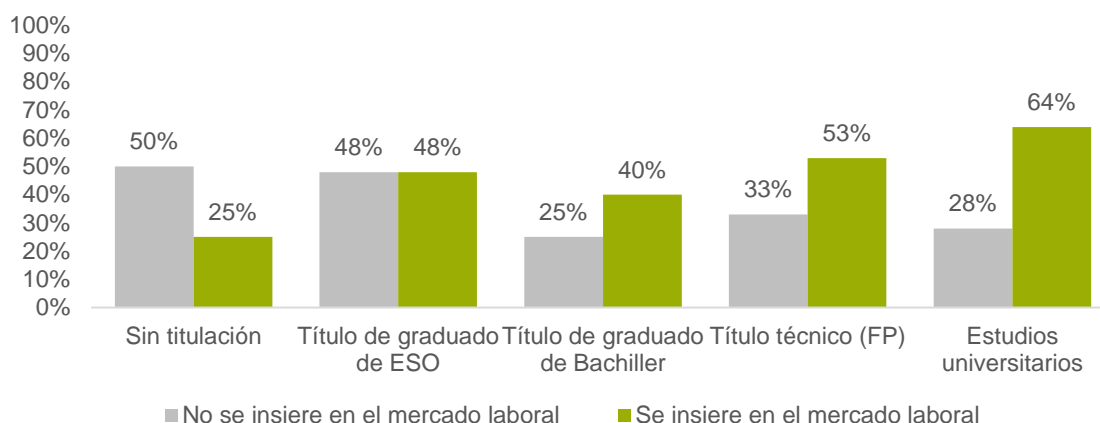
vuelven a ser razonables dado que el programa no se diseña con el objetivo de fomentar la inserción para estos colectivos y, en consecuencia, estas evolucionan siguiendo la misma tendencia que se observa en el mercado laboral. De hecho, según indican varios estudios (Tomás Jiménez, 2013) (Organización Internacional del Trabajo, 2011), las personas mayores de 45 años tienen dificultades para inserirse en el mercado laboral principalmente por falta de competencias digitales, carencias formativas o por su especialización en ocupaciones ya obsoletas. Aun así, el principal problema es la propia dinámica del mercado laboral donde la edad es uno de los principales factores de discriminación de la ocupación.

Por su lado, y según Contrat@, la inserción del colectivo de participantes con discapacidad declarada es la que presenta las tasas más reducidas de inserción, siendo esta un 39%. Los datos de la encuesta presentan resultados similares, con una tasa de inserción del 33%.

Si se compara a los individuos en función de si han recibido prestación, el colectivo que ha recibido prestación contributiva posee tasas de inserción superiores (un 66% frente al 57% de los que no han percibido nada), tanto en los datos extraídos de Contrat@ como de la encuesta. Por lo tanto, el hecho de recibir una prestación contributiva no menoscaba la motivación e interés de sus beneficiarios en reinserirse en el mercado laboral, si bien al contrario.

Para completar el análisis, los datos de la encuesta se han dividido por el nivel de estudios. Se observa una clara correlación positiva, es decir, a más estudios, el porcentaje de individuos que encuentran trabajo es superior. Así, mientras el 50% de los participantes desempleados sin titulación previa no encuentran trabajo tras el transcurso de 24 meses una vez finalizada la acción formativa, sólo el 28% de los asistentes con estudios universitarios no lo hace. Aun así, el 100% de los no titulados que se han insertado al mercado laboral, lo han hecho en menos de tres meses después de la finalización del curso.

Figura 38: Inserción según el nivel de estudios



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.<sup>35</sup>

Finalmente, a nivel de centros formativos, los centros CIFO con mayores tasas de inserción según los datos de Contrat@ son los siguientes (ordenados de mayor a menor): (a) CIFO Vallès con un 73%; (b) CIFO Tarragona con un 66%, (c) CIFO Sant Feliu, con un 66%, y (d) CIFO Salt, con un 65%. Sorprende que el CIFO Hospitalet, como Centro de Referencia Nacional, tenga la tasa de

<sup>35</sup> Los porcentajes restantes que no aparecen en el gráfico (para llegar al 100%), corresponden a los participantes que prefirieron no responder a la pregunta en cuestión.



inserción más baja (53%), pero como se ha comentado anteriormente y se detalla en el siguiente apartado, este CIFO es el que posee una mayor tasa de participantes que declaran iniciar un proyecto emprendedor, hecho que puede distorsionar dichos resultados ya que no se recogen en la base de datos analizada.

Figura 39: Tasas de inserción por CIFO, un año después de realizar el curso



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos de Contrat@.

En este sentido, los datos procedentes de la encuesta muestran resultados similares, aunque ligeramente inferiores. A nivel de Centro, las tasas de inserción más elevadas se encuentran en el CIFO Sant Feliu (inserción del 77% de las personas desempleadas que finalizan el curso), aunque el 73%, firma contratos temporales. Por otro lado, los centros con tasas de inserción más bajas son el CIFO Lleida y CIFO La Violeta, con un 44% y 43% respectivamente de sus participantes desempleados. Otra vez, tasas de inserción más bajas son razonables dado que las encuestas declarativas tienden a corregir los resultados, obviando así los empleos de extrema corta duración.

Finalmente, es interesante mencionar que la media de contratos firmados por los participantes de los centros CIFO inicialmente desempleados es de 1,67. Desglosando la población por las variables transversales de género, nivel de estudios, discapacidad y nacionalidad se observan ligeras diferencias. En este sentido, se observa una correlación negativa entre nivel de estudios y el número de contratos; así, a mayor nivel de estudios menor número de contratos medios (1,44 para estudios universitarios frente a 2,29 para estudios primarios). En relación al género, las mujeres poseen una media de contratos ligeramente menor (1,65); y dividiendo por nacionalidad, los extranjeros se encuentran por encima (2,36). Finalmente, aquellos individuos con discapacidad declarada tienen una media de contratos de 1,81.

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

Los datos de Contrat@ no recogen información suficiente para afirmar si los contratos de los participantes que se están contabilizando como inserción son atribuibles a los cursos de formación y si los participantes se insertan en trabajos directamente vinculados al objeto del curso formativo. En

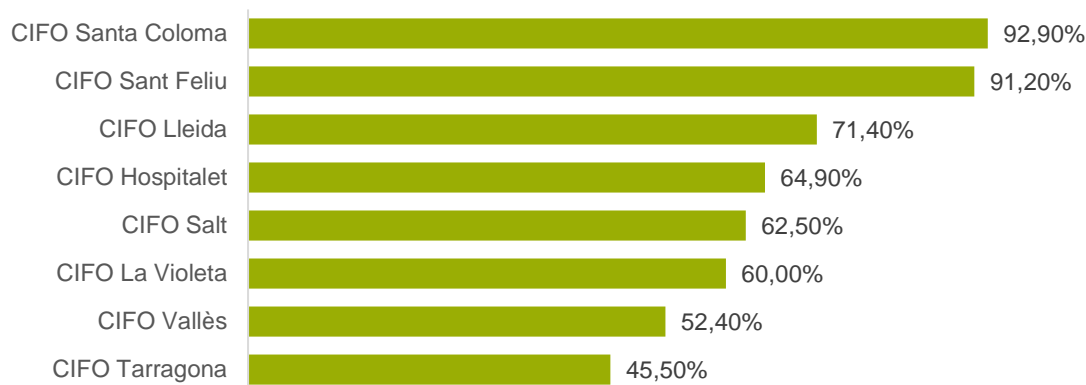


particular, mientras que sí puede conocerse el nombre de la empresa empleadora, no se dispone de información sobre el departamento concreto donde se ha realizado la contratación. Averiguar la coincidencia entre el sector profesional final y la rama de especialización de la acción formativa es fundamental para conocer el índice de incidencia de los cursos sobre la búsqueda de empleo de calidad.

Con el ánimo de evitar dicho sesgo, se ha preguntado a través de la encuesta realizada en el marco de la evaluación si aquellos individuos que han encontrado trabajo, lo han hecho en el sector profesional donde se han formado. A esta pregunta, el 70% de los participantes que han encontrado trabajo tras un año de la realización del curso, han respondido que sí. Es interesante remarcar que, dentro de este 70%, el 78% de los individuos declara haber conseguido un contrato indefinido. No se observan diferencias significativas por género, edad o nivel de estudios. Por lo tanto, puede concluirse que aquellos individuos que encuentran trabajo en el mismo sector que la acción formativa llevada a cabo, lo hacen mediante contratos de mejor calidad en términos de temporalidad.

A nivel de Centro, el CIFO Sant Feliu y el CIFO Santa Coloma han obtenido las mejores ratios, con aproximadamente un 90% de coincidencia, en ambos casos, entre sector profesional donde el participante se ha formado y sector profesional donde finalmente se ha inserido. Por el contrario, en el CIFO Tarragona más del 55% de los encuestados que ha encontrado trabajo, lo ha hecho en un sector profesional diferente. Esto podría deberse a que existe un porcentaje elevado de participantes de este Centro que cursaron cursos para ser formadores de formación para el empleo.

Figura 40: Coincidencia del curso realizado y el trabajo obtenido



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

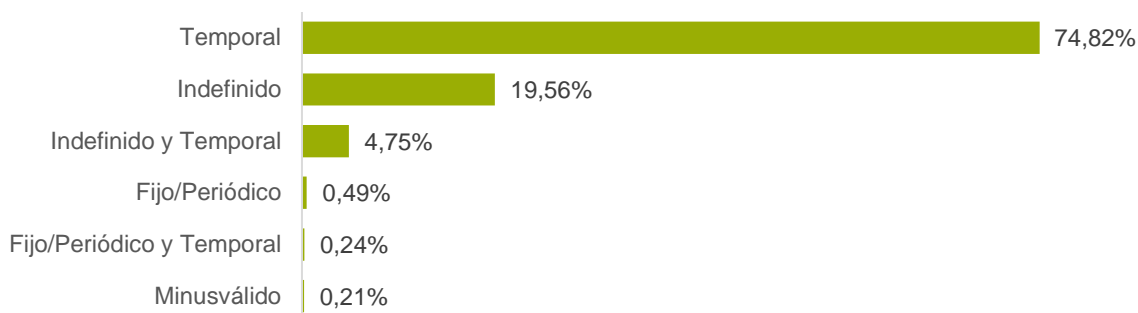
### B.1.3.2) Inserción acumulada - Temporalidad y calidad de la contratación

Cómo se ha mencionado anteriormente, la calidad de la ocupación se ha reducido considerablemente en toda la UE tras la crisis económica, y sobre todo a partir de 2012. En este sentido, para complementar el análisis de la inserción acumulada llevado a cabo, se ha medido la calidad de la misma comparando la contratación indefinida y temporal de los participantes de los centros CIFO a partir de los datos obtenidos tanto de la base de datos de Contrat@ como de la encuesta realizada.

Los datos extraídos de la base de datos de Contrat@ muestran una temporalidad elevada que asciende a un 75% (nuevos contratos, obtenidos durante los 12 meses posteriores a la finalización del curso de carácter exclusivamente temporal sobre el total de la nueva contratación).



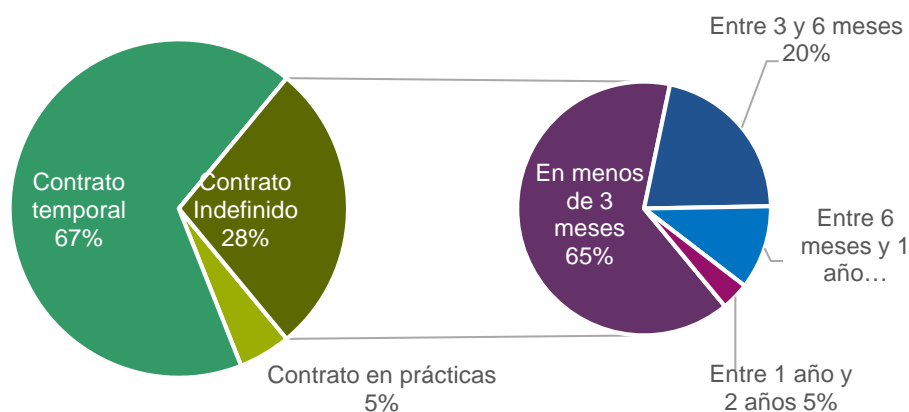
Figura 41: Temporalidad de los contratos obtenidos durante los 12 meses posteriores a la finalización del curso



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos de Contrat@.<sup>36</sup>

Por su lado, la encuesta muestra unos datos algo más optimistas; así, de aquellos participantes inicialmente desempleados que encuentran trabajo, el 67% lo hace por medio de contratos temporales, y solo el 28% consigue un contrato indefinido. En este punto, es interesante mencionar que de los contratos indefinidos, el 65% se han firmado en un periodo inferior a tres meses y el 20% entre los tres y seis meses siguientes, pudiéndose establecer una correlación negativa donde a medida que avanza el tiempo a partir de la finalización del curso, disminuye la calidad de la inserción en términos de temporalidad.

Figura 42: Tipología de contratos y detalle de aquellos que son indefinidos



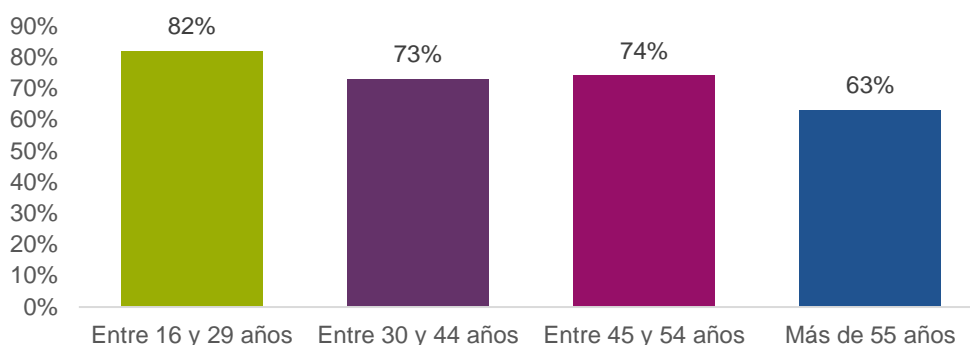
Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta.

Al desglosarse la información extraída de Contrat@ por las variables transversales de género, edad y grado de discapacidad se observan diferencias significativas. En primer lugar, las mujeres presentan una proporción menor de contratos temporales sobre el total de nuevas contrataciones (un 67% frente al 78% de los hombres). Por rangos de edad, puede apreciarse que los niveles de temporalidad en las nuevas contrataciones se reducen a medida que la población envejece. Este dato concuerda con los datos del INE (Estadística, 2017) dónde se muestra que el colectivo entre 16 y 29 años representa el 32% de la totalidad de contratos temporales, mientras que esta cifra desciende progresivamente hasta situarse en el 2% por encima de los 60 años.

<sup>36</sup> Los casos en los que la tipología de contrato es múltiple (ej.: Indefinido y Temporal) hacen referencia a la/s persona/s que disponen de más de un contrato laboral, cada uno de una tipología distinta.



Figura 43: Temporalidad por franja de edad



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos de Contrat@.

La figura anterior muestra que la temporalidad dentro del colectivo joven abarca al 82% de aquellos inicialmente desempleados que encuentra empleo, frente a un 63% de los individuos mayores de 55 años. Por lo tanto, se observa que la temporalidad para desempleados disminuye con la edad, a diferencia de lo que sucedía en términos de empleabilidad y calidad de los contratos de los ya empleados; así, mientras es difícil mejorar la calidad de la contratación de los mayores de 55 años (el cambio de contratos temporales a indefinidos); en términos de inserción (de desempleado a empleado), estos poseen contratos de mejor calidad en cuanto a su tipología. No obstante, no puede obviarse que sus tasas de inserción son más bajas.

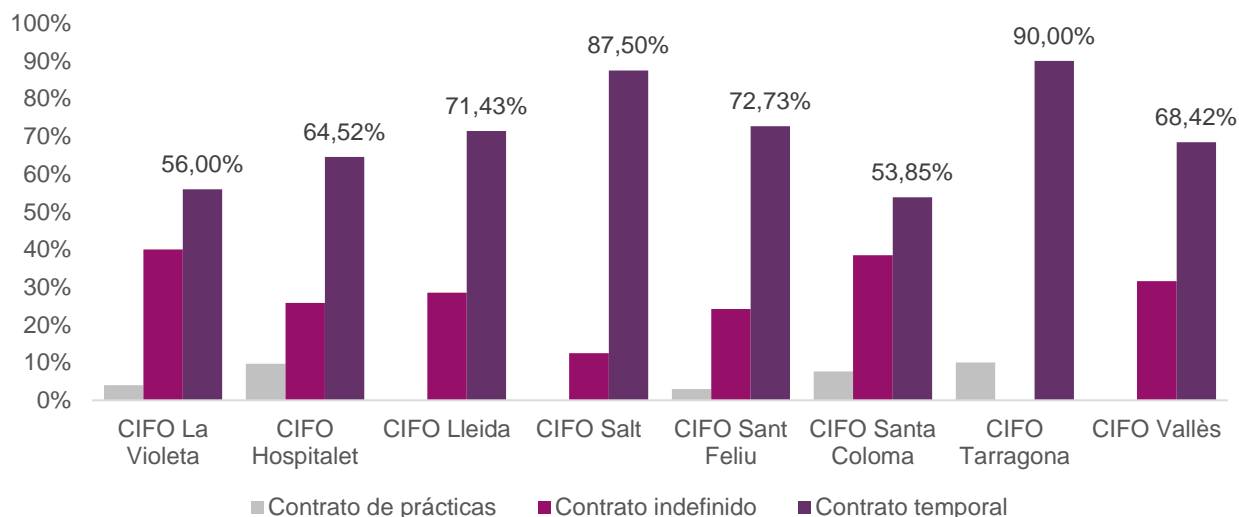
Conviene, por tanto, reflexionar acerca de cómo la oferta formativa de los centros CIFO puede contribuir en la mejora de la calidad de la ocupación de la población joven, siendo este aspecto uno de los mayores retos actuales de los países europeos, y en especial de Cataluña y España.

Finalmente, al dividir la población según la discapacidad se observa que, según Contrat@, aquellos participantes con algún tipo de minusvalía poseen una temporalidad mayor, y así, un 85% de las nuevas contrataciones es temporal, frente al 74% del resto de la población.

A nivel de Centro, según la encuesta realizada, la temporalidad es más acentuada en el CIFO Tarragona, afectando al 90% de las personas desempleadas que encuentran trabajo, y el CIFO Salt, implicando al 88%. Cabe destacar que en el CIFO Tarragona, de los contratos temporales, el 50% estaban enfocados a participantes que habían participado en cursos para ser formadores de formación para el empleo, y el resto se especializaron en la industria química. Por su lado, en el CIFO Salt, la temporalidad afecta principalmente a aquellos participantes que realizaron cursos o bien de soldadura o bien para la industria química-alimentaria. En cambio, el CIFO Santa Coloma y el CIFO La Violeta son los que presentan mejor calidad en el empleo, en términos de temporalidad.



Figura 44: Tipología de contratos obtenidos en finalizar los cursos de formación (por CIFO)



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

### B.1.3.3) Inserción acumulada - Duración de los contratos temporales

El análisis de la duración de los nuevos contratos obtenidos por los participantes un año después de la realización del curso de formación, se ha realizado con la información extraída de la base de datos de Contrat@, cuyos datos no son exhaustivos. En particular, no aparece la fecha de 2.240 contratos (43%), de un total de 5.252. Ello puede deberse tanto al carácter indefinido de los mismo como a un posible error o falta de recogida de dicha información.

Anteriormente ya se ha hecho alusión al hecho de que, de la tasa de inserción acumulada del 61%, el 74% corresponde a contratos temporales (datos extraídos de Contrat@). En este punto, el análisis debe profundizarse un poco más, puesto que no se puede considerar de la misma forma los contratos de extrema corta duración y aquellos más prolongados. Por ello, se ha definido como 'temporalidad excesiva' los contratos de duración inferior a un mes, que afectan al 56% de los contratos nuevos (o a un total de 1.690 en valores absolutos).

A su vez, y dividiendo la población por las variables transversales de género, estudios, nacionalidad, discapacidad y edad, se observan ciertas diferencias. En primer lugar, entre hombres y mujeres no se observan excesivas discrepancias, representando la temporalidad inferior a un mes un 56 y 57% respectivamente. En segundo lugar, a nivel de estudios, destacan tasas elevadas de contratos intermitentes para aquellos individuos con estudios primarios (63%). En tercer lugar, el 67% de los nuevos contratos temporales para extranjeros tienen una duración inferior al mes (frente al 54% de los nacionales). Finalmente, los individuos con una discapacidad declarada tienen la proporción menor de contratos de duración inferior a un mes (un 35%). En cualquier caso, en términos generales los contratos inferiores a seis meses representan el 83% de la temporalidad, siendo la media de 111 días (y con una desviación estándar de 126).

Con todo, y al comparar los datos de empleabilidad con los de inserción, puede observarse que las acciones formativas de los CIFO son más efectivas como vía para impulsar las posibilidades de acceder a un empleo, más que como forma de mejorar el empleo ya disponible. Pese a mostrar datos de inserción por encima de la media del mercado, no se consigue mejorar la calidad de esta puesto que destaca la alta temporalidad y un alto porcentaje son contratos de extrema corta duración.

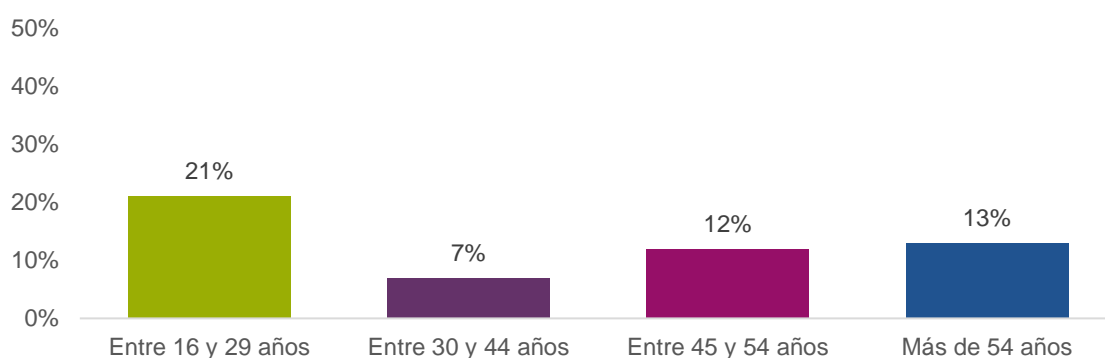
### B.1.4) Inserción posterior a los 12 meses siguientes a la finalización del curso



Como ya se ha comentado anteriormente, la encuesta muestra que un 89% de los individuos desempleados que encontraron trabajo, lo hizo en el plazo máximo de un año tras la finalización del curso de formación. Sin embargo, se debe tener en cuenta que, aunque solo el 11% de los participantes encuentra trabajo con posterioridad al año de la realización de los cursos, los individuos que se engloban en este 11% son precisamente los colectivos más vulnerables: (a) los jóvenes (afectando a un 21%); (b) los mayores de 55 años (afectando a un 12,5%), y (c) la población adulta comprendida entre 45 y 54 años (afectando a un 12,2%). En cualquier caso siguen siendo una minoría puesto que más del 50% de los individuos de cada colectivo que encuentra trabajo lo hace en un plazo de menos de seis meses.

Aquí, son los jóvenes los que antes encuentran trabajo (es decir, en menos de tres meses), y a medida que la población envejece, este porcentaje disminuye. De estos datos se desprende, como se apuntaba anteriormente, que el impacto del curso se observa principalmente en el período estrechamente posterior a la finalización del mismo notándose, a partir del año, una disminución importante.

Figura 45: Inserción posterior a los 12 meses desde la finalización del curso



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

Conviene mencionar que para los extranjeros de EEMM de la UE la inserción con posterioridad al año tras la finalización del curso también es superior a la media (afectando a un 25%). Dicho colectivo engloba, principalmente, a nacionales de países del este de Europa y de edades superiores a 45 años.

### B.1.5) Análisis contrafactual de la inserción

La aplicación de metodologías de evaluación contrafactual resulta de máximo interés para los procesos de toma de decisiones en torno a políticas y programas públicos, si bien sus resultados deben ser completados con procesos de evaluación participativos y cualitativos. Así, se consiguen alcanzar conclusiones y recomendaciones técnicas de mejora a partir de la triangulación de técnicas y métodos, tal y como se ha logrado a través de este proyecto.

Como se ha explicitado en la introducción de este documento, los resultados que se presentan en esta subsección deben ser considerados con cautela, sobre todo al emitir juicios de valor o recomendaciones que deriven directamente de estos.

En el apartado 2.3.1 *Limitaciones generales* se han mencionado algunas de las limitaciones técnicas que derivan de la propia metodología del análisis contrafactual. Esencialmente destacable en este sentido resulta la imposibilidad de haber podido definir los grupos de intervención y control de manera



previa al desarrollo del programa. Asimismo cabe añadir otros aspectos que dificultan aislar qué parte concreta de la inserción es causada por la realización de alguna de las acciones formativas de los centros CIFO: (a) en primer lugar, existen aspectos subjetivos de gran importancia que inciden en las posibilidades reales de inserción de cada individuo y que no han podido considerarse, destacando la proactividad en la búsqueda de empleo, las motivaciones de cada individuo o sus circunstancias personales; (b) en segundo lugar, no se ha dispuesto de datos relativos al sector de especialización de cada individuo ni del sector donde han encontrado trabajo, con lo que no se ha podido comparar si los individuos se han insertado en su sector de especialización o en otro distinto, teniendo en cuenta además la capacidad de generación de empleo de unos sectores frente a otros; y (c) aspectos de carácter transversal y con impacto significativo en la inserción como el nivel de estudios (en tanto a mayor nivel de estudios, la inserción laboral es también mayor) o si los individuos poseen algún tipo de discapacidad declarada, tampoco se han podido tomar en cuenta.

En todo proceso de evaluación contrafactual se identifica una población homogénea, según una determinada variable, o variables. Y, mediante un proceso de selección (aleatorio, o de otro tipo) se conforma el grupo de control (población no beneficiaria) y el grupo de intervención (población beneficiaria). En este caso, dadas las consideraciones y limitaciones metodológicas señaladas, la población considerada ha sido el total de personas inscritas o solicitantes de las acciones formativas de los centros CIFO, conformando el grupo de control aquellas personas que no fueron seleccionadas y el grupo de intervención aquellas que sí lo fueron. De manera que es posible comparar un grupo con otro, observando cómo el programa ha incidido en la inserción laboral de las personas participantes respecto a la inserción laboral de las que no lo fueron.

Antes de presentar los resultados extraídos del análisis contrafactual, conviene remarcar que para analizar la información relativa a los grupos de control de cada CIFO se han tenido en consideración como fechas de referencia la primera fecha de inscripción a las acciones formativas por parte de los participantes a los cursos y la última fecha de finalización real de los mismos. Así, la situación inicial de los individuos del grupo de control (es decir, si tenían o no trabajo) se ha evaluado a primeros de abril de 2016, para luego observar cómo evoluciona (cambios de desempleado a ocupado) durante el periodo comprendido entre el 29 de diciembre de 2017 (fecha de finalización del curso por el último participante) y los 12 meses siguientes. De este modo, se consigue que los grupos de control y de intervención sean lo más homogéneos posibles en cuanto al contexto económico y social, aislando así, de un modo más cuidadoso, el efecto en la inserción de las acciones formativas.

La selección y extracción de las muestras se ha realizado del siguiente modo. Primero, las bases de datos de donde se ha extraído la información han sido facilitadas por los propios centros CIFO (únicamente de La Violeta, Santa Coloma, Vallès, i l'Hospitalet) y se han complementado con la información recogida de la base de datos de la vida laboral de cada individuo. A continuación, se ha estudiado la composición de cada centro según las variables más relevantes de las que se ha dispuesto información (género, edad y nacionalidad) y se ha mantenido la proporcionalidad de cada una a la hora de seleccionar las muestras, con el fin de salvaguardar su representatividad y asemejarlas lo máximo posible al universo de participantes de cada CIFO. El tamaño de la muestra se ha calculado teniendo en cuenta el tamaño de la población y aplicando la fórmula muestral descrita anteriormente, con un nivel de confianza del 95% y un 5% de margen de error (véase apartado 4.3 *Metodología utilizada*).

El presente estudio se ha centrado en analizar la inserción laboral alcanzada gracias a la formación impartida en los CIFOs tanto un escenario de corto plazo (entre 0 y 6 meses tras finalizar la acción formativa) equivalente al nivel de resultados de la intervención; como en un escenario de medio plazo (entre 6 y 12 meses), correspondiente ya a un nivel de impactos del programa.



Figura 46: Inserción laboral del grupo de control y del grupo de intervención

|                          | Inserción de 0 a 6 meses |                       |            | Inserción de 6 a 12 meses |                       |            |
|--------------------------|--------------------------|-----------------------|------------|---------------------------|-----------------------|------------|
|                          | Grupo de control         | Grupo de intervención | Diferencia | Grupo de control          | Grupo de intervención | Diferencia |
| <b>CIFO La Violeta</b>   | 35,00%                   | 37,43%                | 2,43%      | 30,00%                    | 22,35%                | -7,65%     |
| <b>CIFO Vallès</b>       | 52,78%                   | 54,84%                | 2,06%      | 13,89%                    | 16,13%                | 2,24%      |
| <b>CIFO L'Hospitalet</b> | 32,70%                   | 43,06%                | 10,36%     | 16,51%                    | 13,88%                | -2,63%     |
| <b>CIFO Santa Coloma</b> | 48,65%                   | 49,23%                | 0,58%      | 5,41%                     | 15,38%                | 9,97%      |
| <b>Media CIFOS</b>       | 42,28%                   | 46,14%                | 3,86%      | 16,45%                    | 16,94%                | 0,49%      |

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las bases de Contrat@ y Vida Laboral.

En este sentido, se constata un buen nivel de inserción en el primer caso, durante los primeros seis meses, situándose muy próxima al 50%; frente a una menor inserción en el segundo caso, dado que esta es menor al 20%. Por ello es posible concluir que la formación recibida en los centros CIFO genera buenos resultados de inserción laboral, pero no impactos importantes. Dicho de otro modo: la incidencia de las acciones formativas de los centros CIFO es sobre todo de carácter cortoplacista, diluyéndose los efectos tras los primeros seis meses, de manera que las personas participantes logran en buena medida encontrar un empleo en un plazo de tiempo próximo a la realización de la formación, pero no tanto a medio y largo plazo.

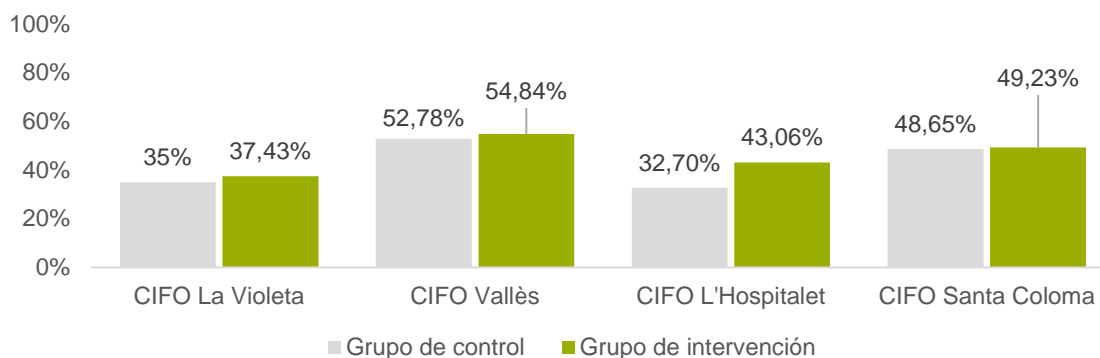
Entrando al análisis contrafactual, es decir, comparando el grupo de control y el grupo de intervención, es posible subrayar una primera conclusión, como es la escasa diferencia a nivel general entre un grupo y otro.

#### B.1.5.1) Análisis contrafactual a nivel de resultado

A nivel de resultado, o incidencia del programa en la inserción durante los primeros seis meses desde la finalización de la acción formativa, es cierto que existe una mayor inserción laboral entre las personas participantes, si bien esta no supera los cuatro puntos porcentuales respecto a la inserción entre las personas no participantes (un 46,14% frente a un 42,28%, siendo la diferencia porcentual entre ambos de tan solo un 3,86%).



Figura 47: Comparativa de las tasas de inserción entre el grupo de control y el grupo de intervención en el primer periodo



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las bases de Contrat@ y Vida Laboral.

Analizando los resultados por centro CIFO, tal y como muestra la figura anterior (*Figura 47: Comparativa de las tasas de inserción entre el grupo de control y el grupo de intervención en el primer periodo*) para el periodo de análisis de cero a seis meses, los cuatro centros CIFO logran un resultado positivo, observándose en todos los casos una mayor inserción entre las personas participantes que entre las personas no participantes. Es destacable el logro del CIFO L'Hospitalet, donde el grupo de intervención supera en diez puntos porcentuales al de control. En los otros tres centros CIFO las distancias de inserción entre participantes y no participantes, pese a ser positivas, no superan en ningún caso los tres puntos porcentuales.

Precisamente en el caso del CIFO L'Hospitalet la especialización de las acciones formativas impartidas exige un mayor nivel de estudios previo de las personas participantes, con lo que para su selección, posiblemente se ha usado dicha variable como criterio de admisión relevante. Por tanto, la inserción laboral de las personas participantes en este centro CIFO no sólo se explica por su participación en el programa sino también por dicho nivel de estudios, en tanto que está más que contrastado cómo las personas con mayores niveles de estudio tienen también mayor acceso al mercado laboral.

#### B.1.5.2) Análisis contrafactual a nivel de impactos

Por su parte, en el nivel de impactos (inserción entre seis y 12 meses) la distancia entre participantes y no participantes es insignificante, dado que es inferior a un punto porcentual (16,94% frente a 16,45%).

Para el segundo periodo, de seis a doce meses, puede observarse como la relación causal entre el programa y la inserción es menor. Aquí, la tasa de inserción media del grupo de intervención es del 16,94% mientras que para el grupo de control es de 16,45%, siendo la diferencia entre ambos de un 0,48%. La causalidad durante este periodo de tiempo es tan débil que resulta difícil atribuir la diferencia a la realización de los cursos. Además, mientras que en los centros CIFO Vallés y Santa Coloma se logra una inserción laboral mayor entre sus participantes, el grupo de intervención de los CIFO La Violeta y CIFO Hospitalet presenta una menor inserción que el grupo de control.

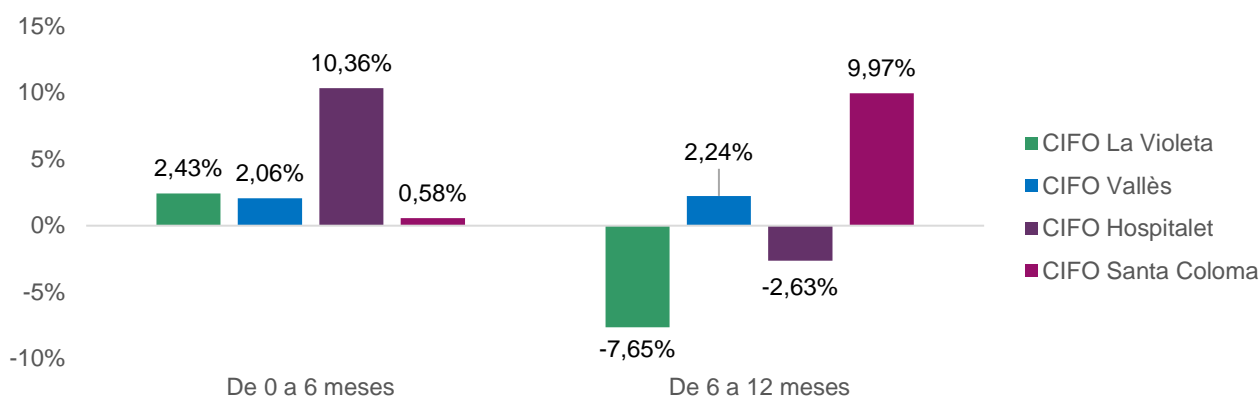
Para el CIFO de Santa Coloma la gran diferencia que se observa a favor de aquellas personas que realizan los cursos (más de 10 puntos porcentuales), se podría atribuir a una buena detección de las necesidades de los sectores productivos de la zona y a su posterior traducción en cursos con dichas temáticas. Por el contrario, el CIFO La Violeta en este periodo de tiempo muestra mejores tasas de



inserción para aquellos que no han realizado el curso (más de siete puntos porcentuales) lo que puede deberse a una mayor transversalidad de los cursos y a los conocimientos adquiridos menos especializados. Todo ello puede ocasionar menores posibilidades de inserción.

Con todo ello se constata en definitiva un resultado, o logro a corto plazo, positivo en los cuatro centros CIFO (CIFO La Violeta, CIFO Vallès, CIFO Hospitalet y CIFO Santa Coloma); mientras que el impacto, o logro a medio plazo, es positivo únicamente en dos de los centros CIFO (CIFO Vallès y CIFO Santa Coloma).

*Figura 48: Diferencias relativas a las tasas de inserción entre el grupo de intervención y el de control*  
(Las diferencias positivas implican mayor inserción por parte del grupo de intervención, mientras que las negativas significan tasas de inserción superiores en el grupo de control)



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las bases de Contrat@ y Vida Laboral.

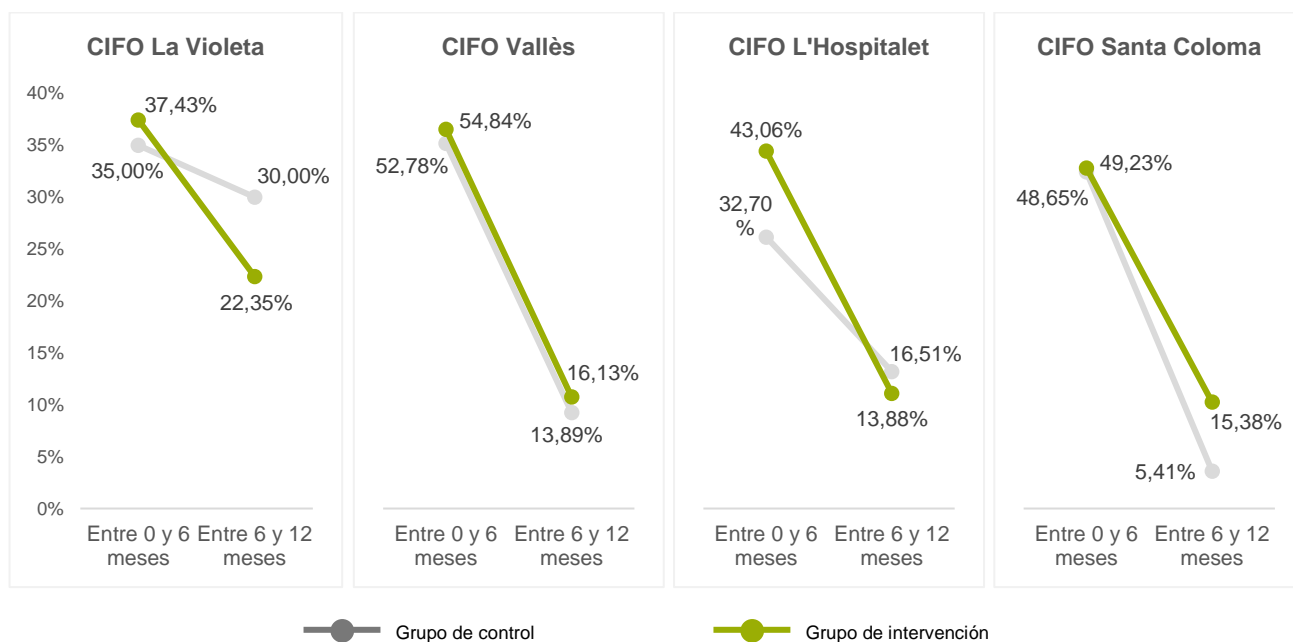
En conclusión, puede observarse que la formación impartida en los centros CIFO logra un resultado positivo, o capacidad de inserción laboral durante los primeros seis meses desde la finalización de las mismas, de 3,86 puntos porcentuales, medida como diferencia entre el grupo de intervención (con una inserción del 46,14%) y el de control (con una inserción del 42,28%). Así, los cuatro centros CIFO presentan un resultado positivo, siendo el CIFO L'Hospitalet el que mejores resultados alcanza, con una distancia positiva en materia de inserción laboral de más de diez puntos porcentuales entre personas participantes y no participantes.

A nivel de impactos, el éxito del programa es menor, dado que sólo se observa una diferencia positiva de 0,49 puntos porcentuales entre el grupo de intervención y el de control. Se logra el objetivo de inserción, pero de manera muy débil. En este sentido, por centro CIFO, se alcanzan impactos positivos, aunque moderados, en el CIFO Vallès y CIFO Santa Coloma; mientras que en el CIFO La Violeta y CIFO L'Hospitalet el grupo de intervención muestra una menor inserción que el grupo de control.

Finalmente, viendo la evolución en cada uno de los centros CIFO, es de interés destacar la mayor capacidad de inserción laboral a corto plazo del CIFO L'Hospitalet y a medio plazo del CIFO Santa Coloma.



Figura 49: Evolución de las tasas de inserción del grupo de control y el grupo de intervención



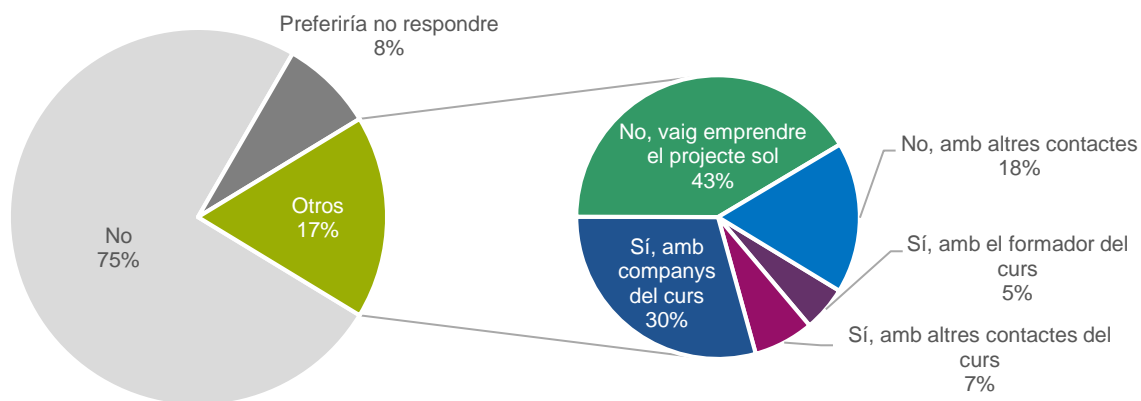
Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las bases de Contrat@ y Vida Laboral.

### B.2) Inserción por cuenta propia: emprendimiento

Dado que las bases de datos de Contrat@ no permiten extraer información de calidad para evaluar el emprendimiento, se ha incluido este análisis en la encuesta realizada en el marco de la evaluación, siendo así un dato únicamente declarativo. Los resultados muestran que un 17% de los encuestados ha iniciado proyectos de emprendimiento al finalizar el curso de formación. Cabe señalar, que de estas personas que han declarado iniciar un proyecto emprendedor, un 48% también habían declarado encontrar un trabajo al finalizar el curso.

De los participantes que han emprendido, un 45% declara ser trabajador por cuenta propia en el momento de realizar la encuesta. Asimismo cabe destacar que un 30% de los encuestados que ha iniciado proyectos de emprendimiento afirma haberlo hecho con algún compañero del curso.

Figura 50: Proyectos de emprendimiento iniciado al finalizar los cursos de formación



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

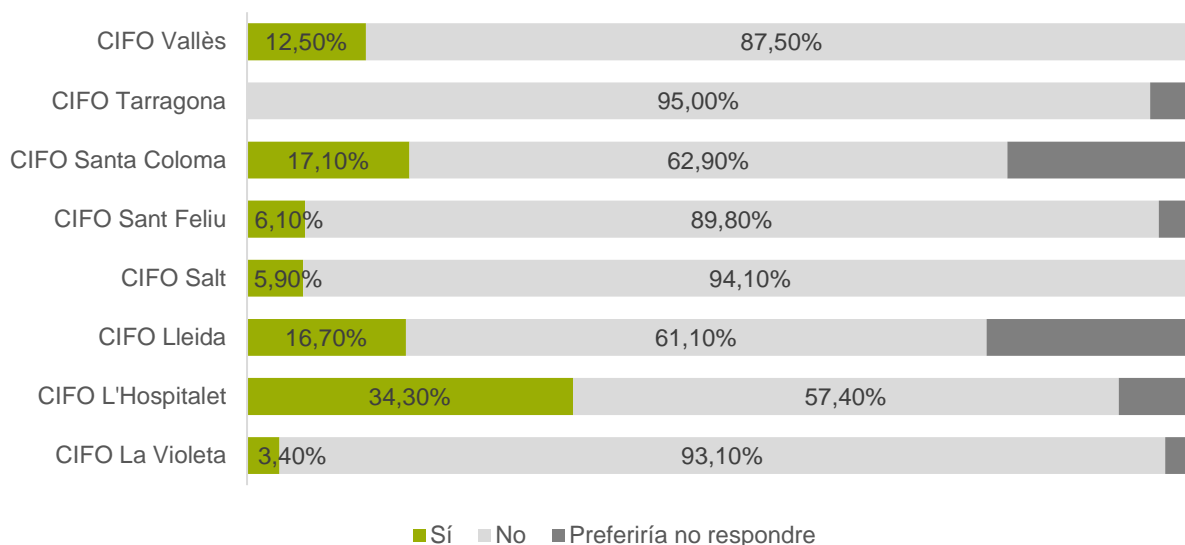
Si analizamos este dato según la variable de género, observamos que el 75% de los participantes que han emprendido al finalizar el curso son hombres, frente al 25% de mujeres. Este dato concuerda



con la masculinización observada entre los participantes del programa (70% de hombres vs. 30% de mujeres).

Centrando el análisis por CIFO, se observa que de los participantes que emprendieron, el 34,30% realizaron cursos en el CIFO Hospitalet. En segundo lugar, pero con la mitad de representación, se encuentra el CIFO Santa Coloma, seguido del CIFO Lleida (16,70%) y el CIFO Vallès (12,50%). En el lado opuesto destaca el CIFO Tarragona, donde ningún participante ha declarado haber iniciado un proyecto emprendedor. No es de extrañar que el CIFO Hospitalet lidere este listado, puesto que el sector de artes gráficas tiende a concentrar un alto número de profesionales autónomos. De hecho, es el CIFO con más proporción de autónomos inscritos (14,1%).

Figura 51: Proyectos de emprendimiento realizados por CIFO



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

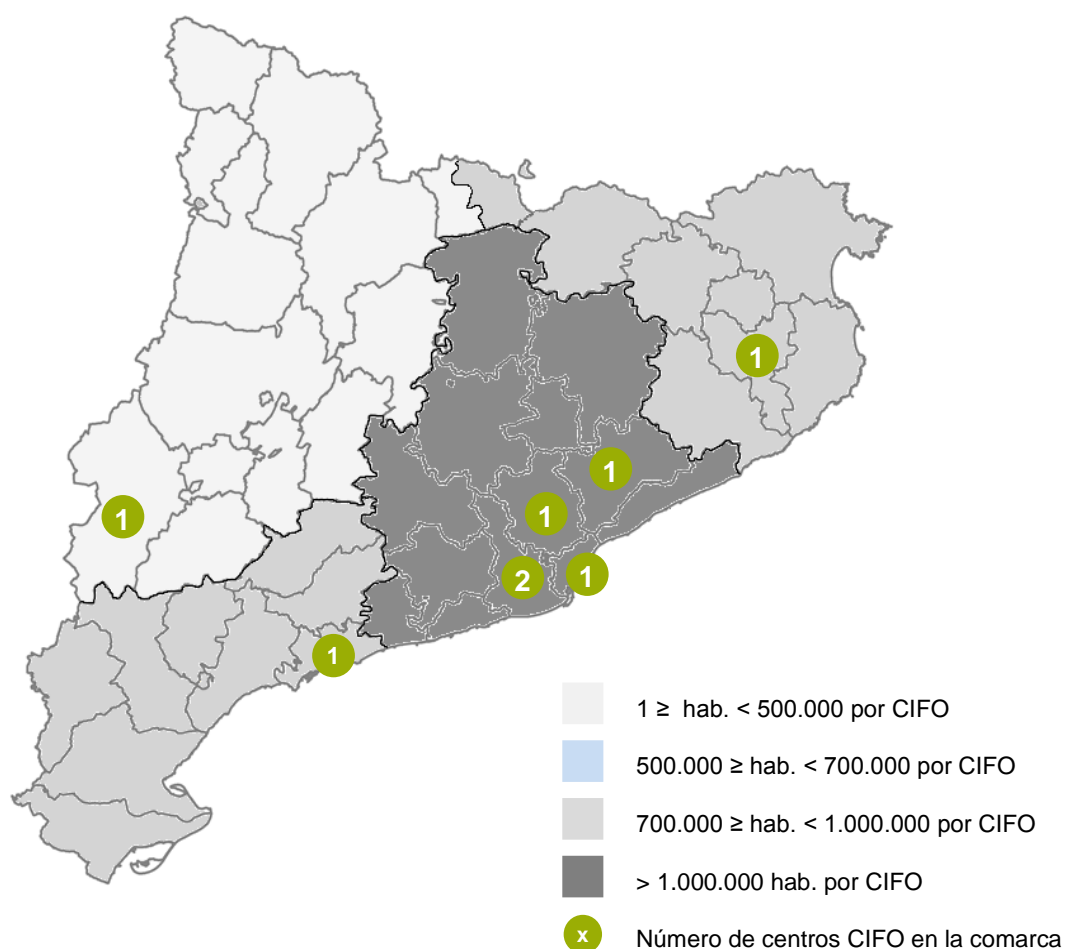
### C) Repercusión territorial del programa

La localización de los centros CIFO es desigual en el territorio, de la misma manera que lo es la cantidad de población según la provincia. Cataluña se caracteriza por concentrar la mayor parte de la población (73,8%) en la provincia de Barcelona.

En el siguiente mapa vemos la relación entre estos dos elementos: el número de centros CIFO por provincia y la población de cada una.

Figura 52: Cobertura demográfica de los centros CIFO





Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la web del SOC y de Idescat.

Cómo se puede observar en el mapa, y de forma lógica con la distribución de la población, la mitad de centros quedan concentrados en la provincia de Barcelona y, especialmente, alrededor del Área Metropolitana. A pesar de esto y dada la gran densidad de población en esta provincia (5.609.350 habitantes en 2018), es la que tiene una mayor ratio de habitantes por CIFO. Es decir, es la provincia donde hay una menor cobertura de la población, siendo el ratio de 1.121.870 habitantes por CIFO.

Esta ratio se reduce a más de la mitad en el caso de la provincia de Lleida, donde la relación es de 432.866 habitantes por un único CIFO. En cuanto a las provincias de Girona (761.947 habitantes por CIFO) y Tarragona (795.902 habitantes por CIFO), se observa una ratio de cobertura de la población similar (Instituto Nacional de Estadística, 2018).

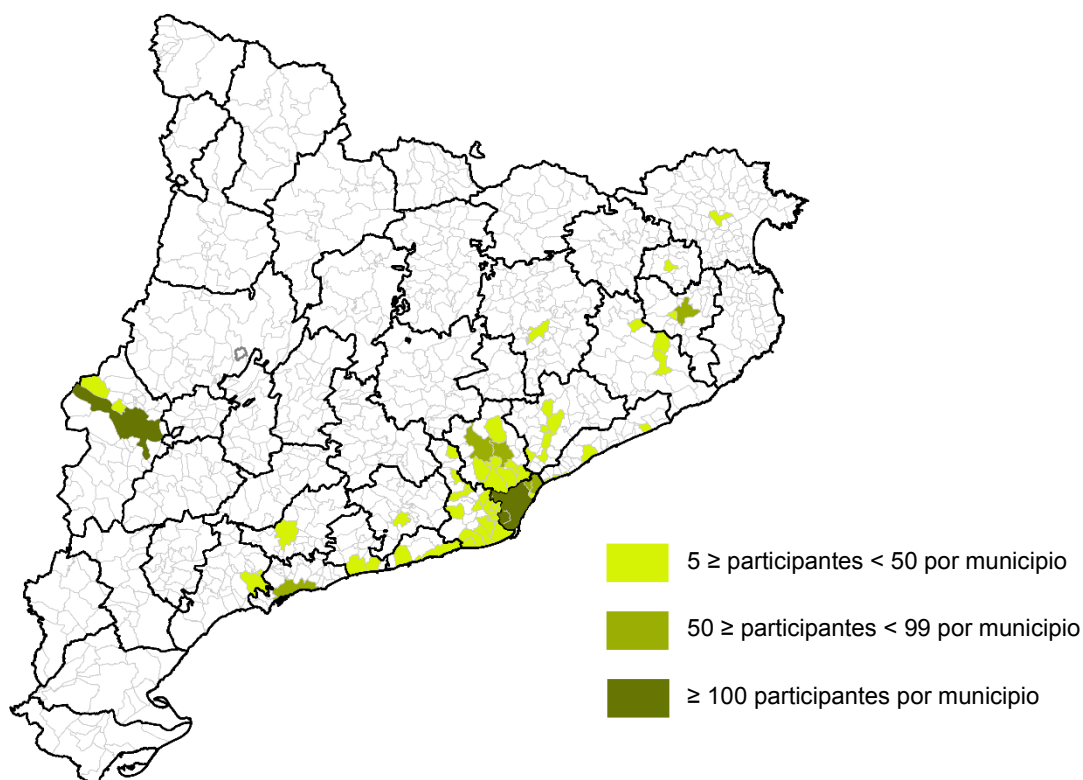
Por otro lado, con el objetivo de estimar la cobertura de los programas, se han analizado los municipios de procedencia de los participantes en los cursos de formación. Así, se observa que las personas que han cursado alguna formación en los centros analizados acostumbran a vivir en municipios muy próximos a estos, como se observa en la *Figura 52: Cobertura demográfica de los centros CIFO*. Este hecho provoca que la cobertura territorial del programa sea escasa.

Más concretamente, el territorio catalán se divide en 947 municipios, y tan solo se identifican participantes en 250 de ellos, lo que representa un 26,4% de cobertura territorial en base a los municipios de Cataluña. Al evaluar este dato debemos tener en cuenta que en 197 municipios de estos 250 los alumnos no superan los cinco participantes, asumiendo este valor como el umbral para considerar una movilización considerable por parte del CIFO en cuestión.



En este sentido, el mapa que se muestra a continuación incluye únicamente aquellos municipios cuya cifra de participantes es mayor a cinco, lo que reduce a 63 el número de municipios de cobertura (representando únicamente al 6,6% del total de municipios). En todos los casos, se concluye que la vertebración del territorio es débil y que se debe estudiar cómo revertirlo. Este hecho podría explicarse porque: o bien los centros no han conseguido establecer los mecanismos adecuados para atraer a participantes de todo el territorio, o bien debe replantearse la extensión del programa añadiendo nuevos centros en distintos lugares de Cataluña para poder cubrir las necesidades específicas de la totalidad de la región.

Figura 53: Cobertura territorial de los centros CIFO



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la web del SOC y de Idescat.

Si se centra el análisis a nivel individual de cada CIFO, se encuentran que en el CIFO La Violeta (situado en Barcelona) la mayoría de alumnos provienen de Barcelona (el 61%), y los alumnos que viven en el área Metropolitana representan gran parte del resto: Badalona, Hospitalet de Llobregat, Esplugues de Llobregat y Molins de Rei suman el 12% de alumnos; la mayoría del resto provienen de municipios del Maresme, el Garraf, el Baix Llobregat, del Vallès Occidental y lo Barcelonès.

De la misma forma, el CIFO Hospitalet de Llobregat tiene una demografía parecida. Un 51% de los alumnos son de Barcelona y los de l'Hospitalet son el 8%. Con menor proporción se encuentran participantes procedentes de Badalona, Castelldefels, Vilanova y la Geltrú, Esplugues de Llobregat y Sant Boi de Llobregat, que suman el 19%. El resto provienen mayoritariamente de otros municipios de las mismas comarcas (Barcelonès, Baix Llobregat y Garraf) y otros como el Vallès Occidental y lo Maresme.



Por otro lado, el CIFO Vallès tiene alumnado, principalmente, de Terrassa (25%) y Sabadell (24%). Un 6% de los alumnos son de Barcelona, y otros municipios del Vallès Oriental y Vallès Occidental aportan gran parte del resto de alumnos (más del 25%).

El CIFO Sant Feliu tiene un alumnado que proviene mayoritariamente de la comarca del Baix Llobregat (alrededor del 50%), a pesar de que un cuarto de sus alumnos provienen de Barcelona (24%). El resto se reparten entre municipios del Barcelonès, Maresme, Vallès Occidental y Oriental, principalmente.

Respecto al CIFO Santa Coloma, el 40% de alumnos son de Barcelona, el 21% son de Santa Coloma mismo, y el 12% son de Badalona. El resto provienen principalmente del Vallès Occidental (8%).

El CIFO Salt es el que cuenta con más dispersión de alumnado comparado con el resto. Tiene alumnos de Girona (35%) y Salt (18%) principalmente, pero muchos alumnos provienen de otros municipios de la provincia, de comarcas como el Gironès, la Selva, el Pla de l'Estany o el Alt Empordà.

En el CIFO Tarragona, el 44% de alumnado es de la misma ciudad, mientras que el resto se reparten en municipios relativamente próximos, como Reus (11%), el Vendrell (6%), Valls (4%) y Salou (4%). El resto se reparten principalmente entre el Tarragonès, el Baix Camp y el Baix Penedès (representan aproximadamente el 22% de alumnado).

Por último, el CIFO Lleida tiene un alumnado altamente concentrado en la ciudad (72%). El resto de alumnos provienen de municipios cercanos, de las comarcas del Segrià y la Noguera principalmente.

Este análisis pormenorizado destaca el bajo nivel de movilidad detectado. Este puede estar relacionado con diferentes motivos. En primer lugar, puede influir la notoriedad, publicidad y comunicación de los centros CIFO, puesto que el desconocimiento de estos dificulta la atracción de personas más allá del propio municipio donde se encuentra el Centro. En segundo lugar, el tiempo disponible de cada persona y la posibilidad de desplazarse en los horarios de los cursos. Por último, basándonos en un análisis racional coste-beneficio, según como sea el cálculo personal de los costes y beneficios que supone asistir a la formación, el individuo decidirá si participa. Según este análisis podríamos entender que los costes son mayores y desincentiva, siendo racionales, la participación.

#### *D) Impacto Social*

Finalmente, no debe olvidarse la importancia de evaluar el impacto social que la formación de los centros CIFO generan en el territorio catalán. Si bien es cierto que a día de hoy no existen ni se recogen una cantidad de datos suficiente para poder realizar dicho estudio de forma completa y exhaustiva, a continuación se realiza una breve aproximación a dicho análisis mediante la encuesta realizada en el marco de la evaluación. En este sentido, sería positivo para futuras evaluaciones empezar a recopilar datos que permitan profundizar este tipo de estudio, así como promover colaboraciones con otros organismos públicos para la compartición de dichos datos.

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

##### *D.1) Impacto social en la calidad de vida de los participantes*



La encuesta realizada en el marco de la evaluación indaga en aspectos concretos relacionados con la percepción de los participantes acerca de las mejoras personales que han experimentado tras la realización de los cursos. En este sentido se pretenden evaluar potenciales impactos relacionados con la salud, la mejora del nivel cultural o la mejora de la autoestima, entre otros.

Los resultados obtenidos son los siguientes (por orden de importancia)<sup>37</sup>: (a) relaciones profesionales (respondido por el 48% de los participantes); (b) cultura general (respondido por el 38% de los participantes); (d) seguridad en uno mismo (respondido por el 36% de los participantes) y, (e) bienestar personal (respondido por el 30% de los participantes). Por su lado, el bienestar físico y emocional se consideran menos relevantes (por sólo el 4% y 18% de los participantes respectivamente).

Figura 54: Principales aspectos de carácter general que el curso ayuda a mejorar



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

En síntesis, se puede concluir que el impacto social más destacado por los participantes es el fomento de su entorno profesional, mediante la creación de redes de contactos y *networking*, hecho que podría traducirse en un impacto económico en el territorio.

Sorprende, por otro lado, que la cultura general se valore tan positivamente (38%), en un contexto formativo altamente especializado como el de los centros CIFO, dónde el 48% son participantes con estudios superiores. Este punto merece ser examinado con más detalle. Si se desglosa el análisis según la situación laboral, se observa, precisamente, que los trabajadores por cuenta propia y ajena consideran menos relevante la cultura general (24% y 35% respectivamente), frente al 39% de los desempleados. Ello es coherente si se tiene en cuenta que el hecho de carecer de empleo, implica más fragilidad emocional y personal, con lo que la cultura general puede favorecer a su desarrollo personal.

La división por rangos de edad demuestra que la cultura general tiende a valorarse menos a medida que la población envejece: el 33% del colectivo mayor de 55 años la considera como un aspecto relevante durante su aprendizaje, frente al 44% de los jóvenes. De modo similar, la seguridad en uno mismo también reduce su importancia a medida que la población envejece y el nivel de estudios crece. Ello tiene sentido puesto que la falta de experiencia en el mundo laboral del colectivo joven

<sup>37</sup> 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 esto que su suma es superior al 100%.



implica que valoren más los efectos que la formación les otorga en cuanto a mayor seguridad y confianza. Por su lado, las relaciones profesionales se consideran más importantes a mayor nivel de estudios y más edad.

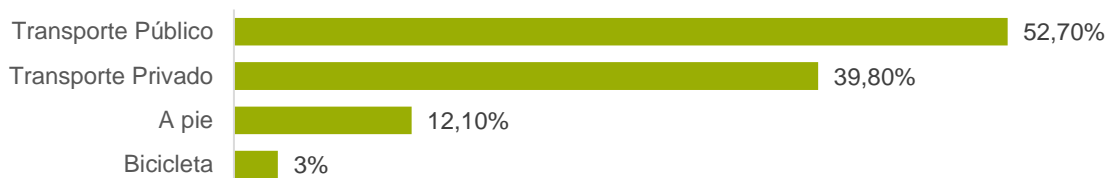
Volviendo al análisis general del impacto social, y profundizando en el colectivo de participantes de procedencia extranjera, la tendencia observada es exactamente la misma, valorando el establecimiento de las relaciones profesionales ligeramente por encima de la media (50%). Si sumamos este valor al establecimiento de relaciones personales (valorado por un 12% de los participantes extranjeros), el valor resultante asciende a un 62%. Se podría concluir entonces que los programas de formación del CIFO favorecen al establecimiento de relaciones y, por lo tanto, a la posible integración en la sociedad de los participantes de otras nacionalidades.

Como se ha comentado anteriormente, la limitación de disponibilidad de datos y el bajo nivel de compartición de datos interadministrativo, impide evaluar el impacto en salud y servicios sociales. Los resultados de la encuesta de la evaluación tampoco son concluyentes en este ámbito.

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

La encuesta realizada<sup>38</sup> muestra que una gran parte de los participantes (53%) utiliza como medio de transporte el transporte público para desplazarse a los cursos de formación. En cambio, el 40% utiliza el transporte privado y solamente el 12% se desplaza a pie<sup>39</sup>.

Figura 555: Medio de transporte utilizado para asistir al curso de formación



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

Este dato comparado con datos de uso de los modos de transporte de 2016 (Autoridad del Transporte Metropolitano, 2016)<sup>40</sup> ubica el uso del transporte público significativamente por encima de la media (19,7%) y, en cambio, el desplazamiento mediante vehículos no monitorizados sustancialmente por debajo respecto la media (41,3%). El uso del transporte privado sin embargo es equiparable (37%). Esta disminución del uso de transportes no monitorizados (a pie y bicicleta) podría explicarse por la ubicación de algunos centros CIFO en zonas alejadas tanto del Centro de las ciudades, como de núcleos empresariales, hecho que invita al uso de vehículos de motor.

Para analizar el uso del transporte público, se han segmentado los datos por situación laboral y rango de edad, puesto que se observan ciertas particularidades que conviene resaltar. En este sentido, son las personas desempleadas quienes más uso hacen del transporte público (el 53%), en contraposición a los trabajadores por cuenta propia y ajena que tienen tendencia a desplazarse en

<sup>38</sup> 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 esto que su suma es superior al 100%.

<sup>39</sup> Solo un 3% de los asistentes utilizan la bicicleta.

<sup>40</sup> Se han utilizado datos del Área del Sistema tarifario integrado por la limitación de datos de todo el territorio catalán. No obstante, esta área abarca 665 municipios de los 948 de Cataluña.

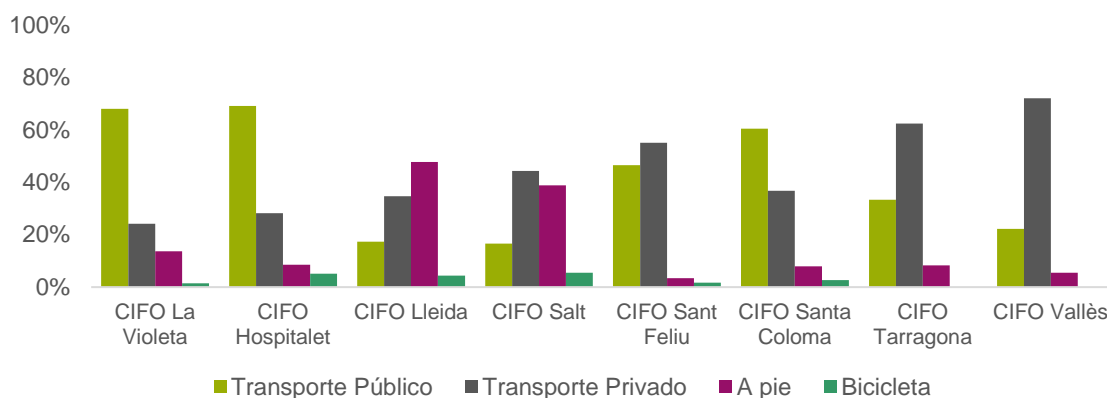


transporte privado (53% y 52% respectivamente). Entendiendo que el transporte privado es normalmente más caro que el transporte público, el mayor uso del transporte público por parte de los participantes desempleados puede ser debido a que su situación laboral les lleva a optar por el medio de transporte más económico. Adicionalmente, según la coherencia externa (descrita en el apartado 4.5.1 *Diseño*), este colectivo puede ser beneficiario, a la vez, de una subvención de este medio de transporte, hecho que también puede promocionar el uso del mismo.

Cabe destacar, que estos datos no pueden ser analizados teniendo en cuenta la variable “discapacidad”, a causa de la limitación de los datos recogidos.

Finalmente, el análisis por Centro muestra diferencias significativas. La Violeta es el Centro donde más participantes acuden en transporte público (68%), mientras que el CIFO Vallès muestra datos contrapuestos (solamente el 22% de los participantes usa el transporte público). En particular, para entender los datos de cada Centro se tiene que considerar su ubicación y el domicilio de sus asistentes.

Figura 566: Medio de transporte utilizado para asistir al curso, por CIFO



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

Así, en el caso del CIFO Vallès, si bien es cierto que el 50% de los alumnos tienen su residencia en Terrassa y Sabadell<sup>41</sup>, la conexión del Centro de formación con los centros urbanos mediante transporte público es reducida. De hecho, a pesar de que la web del mismo Centro indica que hay dos líneas de autobús para llegar desde Sabadell y Terrassa, el tiempo estimado medio de transporte desde el Centro de Sabadell, por ejemplo, es de aproximadamente 46 minutos, frente a los 13 minutos con transporte privado (Servicio Público de Empleo de Cataluña, CIFO Vallès, 2019).

En el CIFO La Violeta, por el contrario, el 61% de los asistentes son de Barcelona (base de datos interna del SOC) y este dispone de accesos simples por medio de autobús (8 líneas en total y un autobús del barrio) o la combinación de metro y autobús. Así mismo, el tiempo estimado medio de conmutación desde el centro de Barcelona con transporte público es de 37 minutos, frente a los 23 minutos con transporte privado, tiempos que pueden variar en función del tráfico y las horas de inicio y finalización de los cursos (Servicio Público de Empleo de Cataluña, CIFO La Violeta, 2019).

En definitiva, se observa que el uso del transporte público es mayor en los centros situados en el Área Metropolitana de Barcelona. Seguramente, este hecho se explica por la mayor infraestructura

<sup>41</sup> Según los datos extraídos de la base de datos interna del SOC.



de red de transporte público en esta región en comparación con los centros CIFO situados en el resto de otras provincias.

Por lo tanto, parece que existe una clara relación entre el uso de los modos de transporte y la facilidad de acceso a los centros CIFO. En este sentido y considerándose de alta relevancia, existe la limitación de análisis acerca de si esta variable puede influir en el hecho de matricularse en los cursos.



## 5. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1 Conclusiones

En la exposición detallada de los criterios, se han analizado los resultados de la evaluación, y extraído conclusiones derivadas de los mismos. Antes de entrar en detalle en cada uno de los criterios de evaluación se han recopilado las inferencias más generales.

Como conclusión general cabe destacar la importancia y utilidad de los centros CIFO: su vinculación con el territorio en el que se ubican, su orientación al tejido productivo existente y su contribución a la empleabilidad e inserción laboral en Cataluña, son aspectos clave que deben tenerse en cuenta para continuar desarrollando el programa, mejorando su diseño, gestión y resultados,

Como conclusión recurrente a lo largo de todo el Informe, se observa que cada CIFO cuenta con un método de funcionamiento propio, de acuerdo al sector productivo que tiene asociado, pero ciñéndose a las directrices de calidad generales que dictamina el sistema de gestión de la calidad.

Asimismo, los centros CIFO no comparten una oferta formativa única y homogénea, sino que cada uno la adapta en base a la actividad económica que predomina en su territorio. En este sentido, a nivel general, se pone a disposición de la población una oferta formativa con una clara orientación territorial y que cubre las necesidades de la región a la que no dan respuesta otros centros. A pesar de ello, los cursos de carácter más innovador se encuentran escasamente representados.

En relación al **género**, cabe destacar que existe una fuerte tendencia de masculinización entre los participantes de los cursos formativos, donde el 72% son hombres. La explicación de este dato es doble: por un lado, los cursos se enfocan a sectores y especializaciones tradicionalmente masculinizadas y, por otro, los centros no incorporan el enfoque de género en su oferta formativa, especialmente en los procesos de diseño y planificación, por lo que las mujeres se ven perjudicadas. Estas cifras se mantienen constantes en todos los centros CIFO aunque con ligeras variaciones que se explican por el sector en el que el Centro está especializado. Es por ello que no se contribuye a reducir la brecha de género existente en Cataluña en materia de empleo, lo que exige priorizar esta cuestión impulsando aún en mayor medida acciones concretas de igualdad.

En segundo lugar, haciendo referencia a la **edad**, el grupo con mayor participación es el comprendido entre los 30 y 44 años. Las diferencias entre centros son relativamente reducidas, destacando que los centros donde hay una presencia más destacada de jóvenes son el CIFO Hospitalet, que se centra en los sectores de multimedia y diseño gráfico, y el CIFO La Violeta, especializado en el sector informático y de comunicaciones. Así pues, parece clara la existencia de una relación directa entre la edad de los participantes y el sector de especialización. En este caso, la gente joven, en contraposición a la de mayor edad, parece más interesada en sectores relacionados con las nuevas tecnologías. Por lo tanto, el reto actual de los centros se encuentra en tratar de integrar progresivamente las nuevas tecnologías en las acciones formativas relacionadas con el sector industrial, para seguir avanzando hacia el objetivo de industrialización de la región, presente en la estrategia catalana.

Adicionalmente, focalizando el análisis en el **nivel educativo** de los participantes, predomina la presencia de individuos con estudios superiores, pudiéndose explicar por razones como el requerimiento de conocimientos previos en numerosos cursos, así como la complementariedad práctica de los cursos de los centros CIFO con la formación teórica ya adquirida previamente. En todo caso, también es importante subrayar que la dificultad de inserción, especialmente del colectivo juvenil, fomenta que las personas desempleadas, pese a su ya elevada cualificación, sigan formándose como vía para mejorar sus oportunidades de acceso al mercado laboral. Asimismo, la



formación de los centros CIFO se concibe en muchos casos por parte de los participantes como una forma de reciclarse, ampliando así sus opciones de encontrar empleo.

Con respecto a la **discapacidad**, es importante destacar que las personas con minusvalía declarada representan el 3,16% de los participantes, cifra similar al 4,2% de la población catalana. Esto se explica principalmente por la falta de inclusión y consideración de este colectivo en la fase de definición de la oferta formativa. Asimismo, se constata una menor paridad de género dentro de las personas con discapacidad participantes del programa (solamente el 14,63% son mujeres, frente a la media de casi un 30%).

Evaluando la **situación laboral**, destaca el hecho de que la mayoría de participantes están desempleados, representando cerca del 90% del total, dado que como ya se ha señalado, se entiende esta formación como vehículo para impulsar las posibilidades de acceder a un empleo, más que como forma de mejorar el empleo ya disponible. No obstante, se aprecian diferencias en las tasas de desempleo según edad, género y discapacidad. Aquí, se observa una correlación directa entre las personas participantes en los centros CIFO y los colectivos y perfiles de las personas desempleadas en Cataluña; en particular, más jóvenes desempleados frente a desempleados de mayor edad; más mujeres desempleadas que hombres; y más personas con discapacidad desempleadas que ocupadas.

Por otra parte, la **nacionalidad** también tiene incidencia en la composición de participantes de los centros CIFO. Los extranjeros engloban al 12,67% del total de participantes, cifra similar al 14,24% en la sociedad catalana. Dentro de este colectivo, las diferencias entre géneros se acentúan a la vez que la situación de desempleo es también más agravada. Asimismo, las personas extranjeras tienen proporcionalmente menores niveles educativos, predominando los estudios primarios.

### 5.1.1 Conclusiones en relación al diseño del programa

En primer lugar, y con un alto nivel de importancia, en la fase de diseño del programa de formación de los centros CIFO no se observa la definición de una **estrategia global** conjunta de todos los centros, sino que cada uno define sus objetivos a nivel individual y una vez definidos, estos se consensuan, se validan y se agregan.

A la hora de determinar los **objetivos anuales**, se parte de un fin global de formar y cualificar a personas prioritariamente en situación de desempleo. Este propósito genérico se traduce directamente en objetivos operativos de ejecución de la formación. Es decir, que para cada curso se determina un número de participantes objetivo y se define el objetivo de cumplimiento presupuestario. En este sentido, no se establecen líneas de base ni parámetros adicionales de referencia, ni otros objetivos estratégicos como pueden ser, por ejemplo, los niveles de inserción o la contribución a la innovación del sistema.

Fruto de este bajo nivel de concreción de objetivos, la oferta formativa tampoco se diseña incorporando el **enfoque de género o de discapacidad**, por lo que los resultados e impacto en estos colectivos se ven claramente mermados.

Asimismo, el hecho de que no existan objetivos marcados claros y cuantificables ha afectado a la presente evaluación, al no disponerse de una referencia con la que comparar, contrastar y validar los resultados.

A la hora de **diseñar su oferta formativa**, los centros CIFO utilizan principalmente las opiniones de participantes, docentes y otras entidades que colaboran en la impartición. En algunos casos, también analizan estudios o conclusiones extraídas de visitas puntuales a empresas o de eventos. La opinión



de los participantes se recoge mediante los cuestionarios de satisfacción, mientras que la opinión de los docentes y de otras entidades no está reglamentada y se recoge de manera no sistematizada.

Por otro lado, el análisis y consulta de **estudios de mercado** se realiza de forma puntual y reactiva. Tampoco se detectan procedimientos estipulados ni sistematizados relacionados con la recogida de las necesidades del resto de colectivos implicados: ocupadores, potenciales beneficiarios y otros agentes de interés como por ejemplo los gremios o colegios profesionales. Se echa en especial falta una participación mayor del sector empresarial en la fase de diseño. Si bien es cierto que la programación de cada CIFO se aprueba previamente por la Patronal (hecho que implica que sus necesidades sí son cubiertas en parte), no se realiza una comunicación proactiva entre el SOC y el sector empresarial que pretenda indagar en sus necesidades concretas.

Por ello, se puede determinar que la recopilación de información para la mejora continua del diseño del programa adolece de procesos participativos adecuadamente sistematizados.

En cuanto al análisis de la **correspondencia de los objetivos con las necesidades detectadas**, se observa una baja coherencia interna en relación a la carencia de establecimiento de objetivos relacionados con responder a las futuras tendencias y a las necesidades, requerimientos y/o exigencias de las empresas y del territorio; siendo esta una necesidad identificada en las estrategias de empleo europea, española y catalana. Únicamente se observa un alineamiento con el objetivo común de conseguir una población activa cualificada, por los altos niveles de certificados de profesionalidad en las respectivas ofertas formativas de los centros.

El proceso de **planificación**, encargado de definir las acciones formativas, se realiza de forma sistemática y adecuada, aunque existen ciertas dependencias no controlables que afectan a su implementación, como por ejemplo la aprobación de los presupuestos.

Pese a disponer de un sistema de calidad dónde se identifican y definen la mayoría de procedimientos, este también recoge la necesidad de operativizar de forma diferente en función de cada territorio y centro. Estas diferencias controladas en la gestión provocan, en la fase de diseño, una diferencia en la operativización de la limitación de las **responsabilidades**. Es decir, aunque las funciones de cada perfil están recogidas en el manual del sistema de gestión de calidad de los centros CIFO, cada Centro ejecuta las tareas según los recursos que tiene disponibles. Los Centros de Referencia Nacional son los más estrictos en la aplicación de las responsabilidades, seguramente por la mayor dotación de recursos. Así pues, parece claro que a mayor disponibilidad de personal técnico y administrativo, mejor capacidad de gestión del centro.

Acerca del análisis de **riesgos**, pese a ser una actividad también recogida en el sistema de gestión de calidad, se realiza con una prioridad desigual por los diferentes centros. Existe, por tanto, margen de mejora en la identificación, documentación, gestión y anticipación de los riesgos.

### 5.1.2 Conclusiones en relación a la implementación del programa

Debido a la carencia de una estrategia global, y pese a disponer de criterios de calidad comunes, los centros actúan de manera considerablemente independiente en función de su realidad particular, por lo que son diversos los procesos de gestión y ejecución del programa.

A grandes rasgos, la **oferta formativa** de cada Centro considera la realidad territorial en términos de actividad económica tradicional de la región donde está ubicado. Se detecta una infrarrepresentación de cursos altamente innovadores en el catálogo formativo, debido a la escasez de iniciativas para indagar en las necesidades reales y tendencias futuras del entorno. Debe tenerse en cuenta que las



limitaciones presupuestarias y la rigidez del catálogo formativo son barreras a la explotación de dicho potencial innovador.

Por otro lado, la **captación de participantes y docentes** son percibidas por los directores de los centros como actividades que requieren de un elevado esfuerzo en detrimento de otras actividades de valor, como puede ser la prospección de empresas y necesidades. El hecho de no encontrar participantes o docentes repercute directamente en la cancelación de cursos o en la rebaja de la rigurosidad de los criterios de admisión. Adicionalmente, en este punto destaca la falta de técnicos especializados y con titulaciones adecuadas, hecho que termina impactando en la calidad y formación de los profesionales.

Del mismo modo que en el apartado anterior, pese a disponer de un sistema de calidad dónde se identifican y definen la mayoría de procedimientos, este recoge la necesidad de operativizar de manera distinta en función de cada territorio y centro. Estas diferencias controladas en la gestión de la implementación se traducen, entre muchos otros aspectos, en la realización de diferentes tipos de **pruebas de selección**, involucrando a los docentes en algunos casos. Además, también impacta en la calidad, la información previa que se pone a disposición de los docentes sobre los participantes; aspecto esencial puesto que el diseño concreto del curso y los materiales será más o menos acertado en función del conocimiento previo de sus asistentes.

A nivel general, todos los centros destacan por tener unas **instalaciones y maquinaria** adecuadas y de calidad. Se detecta, no obstante, espacio de mejora en la actualización de los medios técnicos (principalmente ordenadores), especialmente en el caso de las especialidades vinculadas con las nuevas tecnologías, que exigen una mayor y más ágil adaptación.

La **notoriedad y difusión** de la oferta formativa es una de las asignaturas pendientes del SOC. Se detecta que la población en su conjunto no conoce los centros CIFO ni sus acciones formativas; tampoco los principales colectivos de interés, destacando en especial la falta de conocimiento por parte del sector empresarial. Es importante, por tanto, que los esfuerzos de los CIFO se dirijan a informar de la existencia, objetivos y funciones de los mismos, para que estas puedan tener un conocimiento inicial que motive su involucración activa a lo largo de las distintas etapas de las acciones formativas (i.e. desde su diseño hasta su implementación y posterior evaluación). De este modo, se podría lograr una recepción más positiva por parte de un colectivo que al fin y al cabo es el principal demandante de empleo.

A nivel de Oficinas de Empleo, no existen canales de comunicación protocolizados y la cercanía física (compartición de espacio) entre oficina y Centro es un factor determinante a la hora de establecer vínculos. A nivel general, no se aprovechan las sinergias bidireccionales entre ambos organismos: por un lado, el incremento del volumen de potenciales beneficiarios derivados de las mismas Oficinas, y por otro, el conocimiento extenso del territorio del que disponen los técnicos de las oficinas.

El análisis de los **canales de comunicación** utilizados para captar participantes demuestra que es pertinente particularizar tanto dichos canales como las acciones comunicativas por segmentos de población, en base a su edad y situación laboral. En este sentido, destaca el bajo uso de la web del SOC como puerta de entrada a los cursos. Los motivos de su bajo uso son, principalmente, su falta de intuitividad, dificultad de uso e insuficiencia de información. Las redes sociales constituyen una posibilidad de comunicación al alza, cuyo potencial no se está explotando lo suficiente.

En relación a la **comunicación con los docentes**, cabe destacar que también es considerada insuficiente, ya que la información no se les transmite de la forma más ágil ni adecuada. Si se fortaleciera el vínculo con las entidades del territorio o del sector (por ejemplo gremios, colegios de



ingenieros o entidades ocupadoras), seguramente la dedicación a la búsqueda de docentes disminuiría.

La **mejora continua** se utiliza para la actualización de la oferta formativa y en menor medida para la mejora de la gestión. En la actualidad, se utilizan únicamente tres mecanismos: cuestionarios de satisfacción, opinión de las personas formadoras y proyectos piloto.

### 5.1.3 Conclusiones en relación a los resultados - eficacia del programa

En relación a la **asistencia**, se evidencia un elevado compromiso de la mayoría de los participantes, si bien se observa una correlación positiva entre el nivel educativo y los niveles de asistencia, de tal manera que, a mayor nivel de estudios, mayor asistencia. Asimismo, las mujeres suelen manifestar un mayor interés y motivación por esta formación, lo que se traduce también en mayores tasas de asistencia.

La **finalización de las acciones formativas** es elevada, situándose alrededor del 90% de los participantes. Las personas mayores de 55 años presentan unas tasas de abandono inferiores, mientras que los jóvenes son el colectivo con mayores bajas prematuras, en gran medida por haber accedido a un trabajo durante el periodo de formación. Adicionalmente, conviene enfatizar que uno de los principales motivos de abandono no justificado es la carencia de alineamiento del contenido del curso con las expectativas de los participantes. Este hecho realza la necesidad, por parte de los centros CIFO, de asegurar una mayor homogeneidad de nivel y una mejor comunicación de los cursos formativos y su contenido.

Analizando la **motivación de los participantes** se deriva un claro desajuste entre los objetivos de diseño de la oferta formativa frente a los motivos de inscripción de los participantes: es decir, mientras que el programa de formación de los centros CIFO pretende favorecer la inserción laboral, los participantes se inscriben principalmente por motivos personales y no tanto profesionales, a pesar de que estos alumnos pueden tener más de una motivación a la hora de apuntarse al curso. De ello se deduce que la formación ofrecida por los centros CIFO supone para las personas participantes un fin en sí mismo, circunstancia que puede acabar restando potencial y valor al programa.

La **metodología de aprendizaje** teórico-práctica es valorada muy positivamente, tanto por los participantes como por los docentes, y complementa la oferta formativa de orientación tradicionalmente más teórica existente en el territorio. Así pues, este tipo de metodología puede fomentar la inscripción de personas con estudios superiores y ser un factor clave para explicar el alto grado de finalización existente.

En cuanto al **proceso de evaluación** de los alumnos, este se adapta a la metodología de formación teórica-práctica común en todos los cursos. Casi la totalidad de los participantes confirma haber realizado algún tipo de prueba evaluativa. Los colectivos más críticos con dichas pruebas son aquellos considerados más vulnerables, juntamente con los individuos con niveles de estudios superiores y los trabajadores por cuenta propia.

Tanto la **formación complementaria** como las **prácticas profesionales** son consideradas de poca utilidad por parte de todos los agentes implicados. En el caso de la formación complementaria, al tratarse de una formación general y común, se considera poco adaptada a la realidad y necesidad de cada curso, a la vez que poco flexible, algo especialmente relevante en acciones formativas en materia de nuevas tecnologías. Asimismo, las prácticas profesionales se consideran de insuficiente duración, lo que condiciona su aprovechamiento, tanto por parte de las personas beneficiarias, como por las propias empresas.



A pesar de estos aspectos, la **satisfacción** de los alumnos y de los docentes es elevada, siendo la especialización de los cursos uno de los aspectos más apreciados (a pesar de existir divergencias entre cada uno de los centros CIFO). Adicionalmente, la calidad, interés e implicación de los formadores resalta como el aspecto mejor valorado entre los participantes, junto con el número de alumnos por grupo y su adecuación para el desarrollo del curso.

En este sentido, al profundizar en la satisfacción se ha obtenido un NPS (*Net Promoter Score*) del 46%, aspecto muy positivo puesto que implica que existen más participantes que recomiendan el curso (promotores) que aquellos que desalientan a la población objetivo (detractores).

Por último, focalizando el análisis en la **cobertura de la demanda**, cabe destacar que no existe un proceso sistematizado y homogéneo de recogida de los datos de las personas que solicitaron un curso y no fueron seleccionadas (listas de espera). Ello dificulta controlar la demanda de cada curso, hecho que acaba repercutiendo en las posibilidades de ir adaptando y mejorando cada acción formativa en base a las necesidades de sus interesados.

#### 5.1.4 Conclusiones en relación a los resultados - eficiencia del programa

Una vez examinada la eficacia del programa de formación de los centros CIFO se debe analizar el uso de los recursos utilizados para conseguirlos. En este sentido, es importante indicar que, en el momento de la redacción del Informe, no se dispone de los datos verificados relacionados con los costes ejecutados durante el año 2016, ni con aquellos costes internos imputables directamente a los centros CIFO (aunque se conoce que existe un grupo de trabajo encargado de esta última actividad). Los únicos datos de los que se dispone son los relacionados con el otorgamiento financiero previsto en la resolución de propuesta de programación de los cursos de 2016. Por este motivo, resulta especialmente complicado realizar una evaluación exhaustiva de la eficiencia del programa de formación.

Teniendo en cuenta dicha limitación, el análisis se centra principalmente en evaluar la **distribución presupuestaria**, siendo esta asignada para cada uno de los centros en función de los participantes objetivo a formar. No obstante, cabe destacar que, para efectuar dicha distribución, no se observa la realización de estudios de desviación del presupuesto en los años anteriores.

Una vez asignado el presupuesto, cada uno de los centros CIFO dispone de **capacidad de gestión propia**, hecho que les permite distribuir los costes según su realidad. Así, pueden llevar a cabo inversiones en determinados recursos según sus propias necesidades (como por ejemplo maquinaria e instalaciones) que se amortizarán en los años posteriores y que garantizarán, en términos generales, la estabilidad de la oferta formativa.

#### 5.1.5 Conclusiones en relación al impacto del programa

Tras la evaluación del diseño, la implementación y los resultados vinculados a las acciones formativas de los centros CIFO, se debe centrar la atención en el impacto que el programa ha ocasionado, tanto en relación a sus participantes, como a nivel social y territorial.

Antes de iniciar dicho análisis, debe destacarse el hecho de que su alcance es limitado, debido a la no disponibilidad de datos exhaustivos y completos al respecto. Este hecho, junto con la gran variedad de factores externos que pueden afectar a la mejora de la empleabilidad o inserción de los

participantes, imposibilita (desde un punto de vista de rigor metodológico) afirmar que los contratos obtenidos por los participantes sean únicamente atribuibles a los cursos de formación impartidos por los centros CIFO, si bien se presupone su contribución a los mismos.

En primer lugar, cabe destacar que los participantes valoran positivamente la mejora de su **empleabilidad**. En este sentido, la mayoría coincide en que el aspecto más positivo que el curso les ha aportado ha sido adquirir nuevos conocimientos, capacidades y habilidades aplicables a su trabajo actual. Asimismo, afirman que el hecho de realizar acciones formativas en los centros CIFO (principalmente las que permiten obtener un Certificado de Profesionalidad y realizar prácticas profesionales), mejora tanto su cualificación como experiencia y, por ende, su empleabilidad.

En segundo lugar, los datos muestran que los participantes suelen ser menos optimistas en cuanto a las oportunidades de **inserción laboral** derivadas del curso y a las posibilidades de cambiar de puesto de trabajo (en contraposición a su opinión sobre la mejora de las habilidades y desarrollo personal). La población mayor de 55 años y aquellos sin titulación se presenta como la más cautelosa al valorar sus posibilidades reales de inserción.

A grandes rasgos, los datos confirman que en el momento de inscribirse en las acciones formativas, la gran mayoría de los participantes se encontraba en situación de desempleo. Una vez finalizada la acción y transcurridos seis meses, más de un 40% de los participantes inicialmente desempleados ha conseguido obtener algún contrato laboral, a pesar de que la mayoría corresponde a contratos temporales. Cabe destacar que a medida que el lapso de tiempo entre curso e inserción aumenta, la relación de causalidad se atenúa. En cuanto al sector profesional, los datos extraídos de la encuesta muestran que la gran mayoría de los participantes encuentra trabajo en el sector en el que han sido formados, hecho que ayuda a demostrar que la inserción puede ser fruto de las acciones formativas que hayan realizado.

Asimismo, es clave analizar como la inserción interacciona con la variable **edad**. Los datos confirman que los colectivos más vulnerables (jóvenes y mayores de 55 años) son los que poseen unas tasas de inserción más bajas. Por lo tanto, parece ser que el programa no está diseñado con el objetivo de fomentar la inserción de los participantes de estos colectivos y, en consecuencia, sus tasas evolucionan siguiendo la misma tendencia que se observa en el mercado laboral.

En lo que respecta al **nivel de estudios**, se observa una fuerte correlación positiva entre la inserción laboral y el nivel de estudios; es decir, a mayor nivel formativo, mejores tasas de inserción laboral.

Por otro lado, los datos parecen indicar que el colectivo que ha recibido una **prestación contributiva** posee una de las tasas de inserción más elevadas. Ello puede deberse a diferentes factores: (a) por un lado, a las condiciones necesarias para recibir una prestación contributiva (como pueden ser haber cotizado y por lo tanto, tener cierta experiencia laboral), que pueden afectar positivamente a la inserción; (b) por otro lado, y contrariamente a la idea de que las políticas de protección social generan dependencia y fomentan el desempleo (Inglis, 2016), al hecho de que estas prestaciones ayuden, posiblemente, a las personas a encontrar un empleo, lejos de menoscabar su motivación e interés por reinsertarse en el mercado laboral.

A lo largo del análisis, los datos parecen demostrar que los centros CIFO con mayor especialización, en contraposición a los de carácter transversal, son más efectivos en cuanto a su eficacia e impacto sobre la persona, del mismo modo que la satisfacción de los participantes de dichos centros es superior.

Finalmente, se detecta una **temporalidad** elevada de los contratos, que varía según rangos de edad. En particular, a medida que las personas envejecen, sus niveles de temporalidad se reducen. Por este motivo, convendría aumentar los esfuerzos para mejorar la calidad de la ocupación de la



población joven, siendo este aspecto uno de los mayores retos actuales de los países europeos, y en especial de Cataluña y España. No obstante, a pesar de unos niveles de temporalidad elevada, conviene mencionar que de los contratos indefinidos, el 65% se han firmado en un periodo inferior a los tres meses y el 20% entre los tres y seis meses. Parece, por tanto, que existe una mejor calidad de la inserción en términos de tipología de contratos en los meses inmediatamente posteriores a la finalización del curso.

Por otro lado, es importante considerar el **impacto territorial de los centros CIFO**. Su localización es desigual en el territorio, de la misma manera que lo es la cantidad de población según provincia. De forma lógica con la distribución de la población, la mitad de centros quedan concentrados en la provincia de Barcelona y, especialmente, alrededor del Área Metropolitana.

A pesar de esto, dada la gran densidad de población en esta provincia, es la que posee una menor **cobertura de la población**. Entrando en detalle, se observa que los participantes de los centros CIFO analizados viven en municipios muy próximos a estos, sin detectarse una notable movilidad territorial de los mismos. Esto puede significar que, en determinadas ocasiones, las personas que asisten a alguno de los centros en concreto lo hagan más por su proximidad y no tanto por la especialidad formativa o por vocación.

En cuanto a la **cobertura territorial**, la falta de movilidad de los participantes del programa anteriormente citada ocasiona que sea escasa (6,6% de los municipios). Así pues, puede concluirse que la vertebración del territorio y cobertura territorial generada por el programa es débil y que se debe estudiar cómo revertir dicha situación.

Asimismo, a nivel de territorio, la especialización de los centros genera una situación de dependencia del territorio en relación a unos sectores económicos en concreto. Esta dependencia, aunque por un lado pueda ser positiva para la distinción del territorio y profundidad del conocimiento, puede generar una falta de flexibilidad para adaptarse a cambios en los sectores productivos, así como dificultar su diversificación; y en consecuencia, influir sobre las migraciones por causas laborales tanto hacia el territorio como fuera de este.

Finalmente, debe considerarse el **impacto social** que los cursos generan en diferentes vertientes, a pesar de que, a día de hoy, no existen ni se recogen una cantidad de datos suficiente para poder realizar dicho estudio de forma exhaustiva y conclusiva. El impacto social más destacado es la creación de redes de contactos y *networking*, hecho que, a su vez, favorece la empleabilidad.

En relación a la población migrante recién llegada, se considera que los programas de formación favorecen el establecimiento de relaciones y, por lo tanto, a la posible inclusión en la sociedad de los participantes migrantes.

Adicionalmente, destaca el hecho de que gran parte de los participantes utiliza el transporte público para desplazarse a los cursos de formación, siendo las personas desempleadas las que hacen un uso más intensivo del mismo. Por ello, las dificultades de acceso a los centros por medio de transporte público también inciden en la participación de sus alumnos.

## 5.2 Recomendaciones

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



Con carácter previo, es importante destacar que en el ámbito político, las acciones desarrolladas sientan precedente (*path-dependence*). Es decir, estas afectan a la manera de proceder futura ya que una vez introducidas, revertirlas deviene complejo (institucionalismo histórico) (Pierson, 2000). Es por este motivo por el que normalmente las instituciones realizan cambios incrementales; es decir, cambios graduales en periodos de tiempo prolongados. Los cambios disruptivos en instituciones complejas se dan con menor frecuencia. En el caso de la Administración Pública, implementar un cambio conlleva tiempo y esfuerzo. El hecho de que sienten precedente y sea complicado revertirlos más adelante, puede incidir, por un lado, en las dificultades de implementar dichos cambios, pero por otro, y desde un punto de vista optimista, estos cambios son los que marcan el camino para los siguientes. Asimismo, el estudio de políticas activas para la ocupación (como sucede en la evaluación de los programas formativos), también pueden favorecer a la generación de “*spill-overs*” (externalidades), en ámbitos como política social, salud o transporte.

En primer lugar, y con el objetivo de consolidar y dotar de robustez al programa de formación de los centros CIFO, sería conveniente definir una estrategia común que determinara las grandes directrices estratégicas del programa, así como que fijara objetivos estratégicos comunes. Este proceso de definición de la estrategia debería ser participativo, promoviendo el co-diseño de la misma con los agentes del territorio y estableciendo un proceso de definición *bottom-up*, orientado a impulsar el carácter tanto propositivo como curativo del programa. Esta estrategia, a su vez, debería incluir un plan de control que permitiera a los directores ir realizando un seguimiento del avance de la consecución de estos objetivos y de sus indicadores asociados. Por lo tanto, es también necesario que se marquen objetivos concretos, claros y cuantificables para poder realizar un análisis crítico posterior de cada acción formativa.

Dicho proceso participativo responde a la necesidad de acercar, todavía más, el programa al territorio y al tejido productivo y necesidades de las empresas. A través de esta cooperación, se debe fomentar la prospección de las necesidades reales de cada región, así como la anticipación a las mismas, creando mecanismos de colaboración con entidades ocupadoras, potenciales beneficiarios y Oficinas de Empleo. Para ello, se podrían establecer, por ejemplo, grupos de trabajo específicos, con carácter periódico y para cada tipología de agente, siendo sus actuaciones más intensivas durante la fase de diseño. Es importante que cada grupo de interés conozca los objetivos específicos y las funciones de los centros CIFO puesto que de este modo, se podría lograr una recepción más positiva de sus acciones formativas. De igual manera, en este proceso, se requiere impulsar el carácter de innovación de los centros CIFO, del que actualmente adolecen, quedando su actividad restringida al ámbito de la formación para el empleo.

Asimismo, conviene resaltar la importancia de fortalecer la colaboración interadministrativa en todos sus niveles territoriales (desde el nivel europeo, hasta el local) con la finalidad de sumar esfuerzos en la captación de participantes, crear vínculos con las empresas de la región y, de forma muy relevante, lograr la compartición de datos que permita simplificar procesos y evaluar resultados.

Por otro lado, en este proceso de definición de la estrategia y determinación de los objetivos, se debería incorporar la perspectiva interseccional a la política. La teoría de la interseccionalidad se basa en comprender como las características de los individuos (racialización, género, edad, discapacidad o nivel de estudios) son construcciones que suponen limitaciones interrelacionadas. A lo largo del análisis se observan grandes diferencias en lo que se refiere a las expectativas, necesidades y demandas de los participantes según sus características individuales, por ejemplo, entre hombres y mujeres, jóvenes y personas mayores de 55 años, y entre colectivos con y sin discapacidad declarada. Por ello, se considera importante incluir la perspectiva interseccional durante la fase de diseño para no favorecer el agravamiento de las desigualdades. A nivel operativo,



se podría empezar por la inclusión de nuevas especialidades o acciones formativas orientadas a revertir esta situación.

Ligado a este aspecto, pero incorporando también la perspectiva territorial, cuando se disponga de datos económicos, se debería realizar un estudio de viabilidad de la inclusión de nuevos centros dentro del programa, para incrementar su repercusión y cobertura en el territorio. Este análisis debería realizarse comparativamente para las dos tipologías de centro, centros propios y Centros de Referencia Nacional, y de acuerdo con la oferta formativa global de Cataluña.

Centrando el foco en la propia gestión de los centros CIFO, es prioritario buscar palancas de cambio que reduzcan los esfuerzos dedicados por sus trabajadores a la captación de participantes y docentes. Se debería revertir la tendencia observada de disponer de escasos participantes en lista de espera, ya que esto provoca que el énfasis de la actividad se sitúe en la cobertura de los cursos en vez de en la calidad de la selección y la formación. Este hecho impactaría directamente en la homogeneidad de los grupos y las problemáticas derivadas que se han detectado.

Una clara oportunidad, en este sentido, es la definición de un plan de comunicación adaptado a cada colectivo de interés, de acuerdo con la segmentación estratégica de la información. Es decir, diseñar acciones comunicativas específicas adaptadas a las particularidades de cada agente, haciendo un mayor y mejor uso de nuevos canales de comunicación. Así pues, y a modo de ejemplo, se podrían establecer formaciones periódicas a los técnicos de las Oficinas de Empleo del territorio del centro, segmentar a los potenciales beneficiarios por colectivo de edad y situación laboral, establecer un plan comercial de visitas a las empresas del territorio e incluso valorar el fomento de un posicionamiento diferencial de la marca “centros CIFO”.

De la misma forma, se deberían adaptar las funciones y procesos del sistema de gestión de calidad a las actividades priorizadas fruto de esta evaluación. Por citar algún ejemplo, se podría extrapolar al resto de cursos la buena práctica detectada de elaborar una ficha por alumno al inicio del curso que permita al profesor conocer y adaptar la acción formativa, o incorporar las funciones relacionadas con la prospección de mercado.

En cuanto a la propia oferta formativa se recomienda promover un periodo de reflexión conjunta con el SEPE para rediseñar la duración del periodo de prácticas, puesto que los agentes implicados la consideran insuficiente. Para ello sería positivo iniciar la reflexión definiendo, primero, el objetivo final que se persigue: conseguir horas de formación práctica, obtener experiencia profesional o fomentar la contratación de los participantes, entre otros.

De la misma manera, se debería deliberar sobre la continuidad de la formación complementaria genérica ofrecida. En primer lugar, planteándose si esta es necesaria y útil y, en segundo lugar y en caso de serlo, si se debe adaptar a las características de cada curso en cuanto a su contenido y metodología.

En relación a los cuestionarios de satisfacción, se debería considerar complementar el cuestionario oficial con uno propio, donde, de forma telemática, se intentara fomentar el espíritu crítico de las personas encuestadas con el propósito de obtener información de interés tanto cuantitativa como cualitativa.

En cuanto a la eficiencia, es prioritario poder disponer de datos fiables que permitan realizar este tipo de evaluación, puesto que es básica para poder determinar la relación coste-beneficio del programa y dotar de robustez la evaluación general. En todo caso es importante subrayar que las acciones públicas no deben reducirse a un análisis puramente económico, sino que incorporan una perspectiva mucho más amplia que trasciende dicha visión economicista.

Por lo que respecta a los medios técnicos y fruto de las experiencias observadas, se recomienda crear sinergias de compra de materiales entre centros CIFO y realizar un estudio en profundidad de si dotarlos de entidad jurídica propia agilizaría y flexibilizaría la compra de medios técnicos y la contratación de docentes.

La evaluación, tanto a nivel general como especialmente la relacionada con el impacto de los cursos, debería realizarse de forma periódica, incorporando también evaluaciones *ex ante*. Adicionalmente, debería considerarse la necesidad de mejorar los indicadores existentes, a fin de impulsar la capacidad para medir y conocer tanto los resultados del programa, como su impacto laboral, social y territorial, entre otros.

El cálculo del impacto debe estar alineado con los objetivos estratégicos previamente definidos, y servir de base para el diseño de la estratégica común y de la propia oferta formativa. Para ello, es imprescindible mejorar la calidad de los datos para dotar de firmeza a los resultados obtenidos. Así, se precisa del fomento de la compartición de datos con otras administraciones en todos sus niveles. Asimismo, es necesario mejorar la calidad de los datos obtenidos de la Seguridad Social, así como su agilidad de registro en el tiempo.

Por otro lado, y en relación exclusivamente al análisis contrafactual, debe tenerse en cuenta que los programas formativos de los CIFO tienen un gran bagaje y años de experiencia. Por ello, se cree conveniente resaltar que este tipo de análisis debería planificarse en fases anteriores, para poder definir los grupos de intervención y control de manera previa al desarrollo del programa y no hacerlo con carácter *ex post* al diseño e implementación de dicha determinada acción.

Adicionalmente, y de forma alineada a los objetivos de medición de impacto en la estrategia europea, se deben establecer convenios de colaboración, como mínimo, con los departamentos de Salud y de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya. A nivel de ejemplo, los datos que sería interesante obtener irían relacionados con prestaciones sociales, discapacidad, atención sanitaria, enfermedad mental (incluye depresiones), violencia de género, drogodependencias, entre otros.

En siguientes fases de colaboración interdepartamental, se debería 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, inserción de presos o bonificación del transporte, entre otros.

En tercer y último lugar, 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.

Cabe destacar que queda pendiente comparar el desempeño, resultados e impacto del programa de formación de los centros CIFO con el resto de Programas de Formación para el Empleo, para poder extraer conclusiones a nivel global y adaptar todas aquellas recogidas en el presente Informe.

Por último, se recomienda sistematizar la evaluación como una fuente de mejora continua de los programas y vía para enriquecer los procesos de toma de decisiones. Disponer de un manual técnico operativo de evaluación de los programas del SOC, 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.

## 6. Bibliografía y documentación

---

13/2015, L. (9 de Juliol de 2015). Ley 13/2015, del 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Empleo de Cataluña. DOGC.

Autoridad del Transporte Metropolitano. (2016). *Encuesta de Movilidad en Día Laborable*. Obtenido de [https://doc.atm.cat/ca/\\_dir\\_emef/emef2016.pdf](https://doc.atm.cat/ca/_dir_emef/emef2016.pdf)

Ayuntamiento de Gijón. (2001). *Seminario sobre gestión pública local. Evaluación y control de políticas públicas. Indicadores de gestión*. Gijón: Ayuntamiento de Gijón.

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

Comisión Europea (Dirección General de Empleo, 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*. Recuperado el Abril de 2019, de [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](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*.

Consortio para la formación continua de Cataluña. (2018). *Memoria de la Formación Profesional para el Empleo 2017*. Barcelona.

Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. (2018). *Memoria 2016*.

El Periódico. (2007). *El 78% de los empleados a tiempo parcial en Cataluña son mujeres*. Obtenido de <https://www.elperiodico.com/es/economia/20070830/el-78-de-los-empleados-a-tiempo-parcial-en-catalunya-son-mujeres-5472434>

Estadística, I. N. (2017). Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4864>

Estadística, I. N. (2019). Obtenido de [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177032&menu=ultiDatos&idp=1254735976614](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177032&menu=ultiDatos&idp=1254735976614)

Eurostat. (2016). *Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*.

Eurostat. (2018). *Consumer prices - Inflation*. Obtenido de Eurostat statistics explained: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Consumer\\_prices\\_-\\_inflation](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Consumer_prices_-_inflation)

Eurostat. (2019). *Employment rate by educational attainment level*. Obtenido de Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tepsr\\_wc120&language=en](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*. Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Eurostat. (2019). *Employment rate by sex, age group 20-64*. Obtenido de Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](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*. Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Eurostat. (2019). *Harmonised unemployment by sex - age group 15-24*. Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Eurostat. (2019). *How to measure the multiple facets of employment quality?* Obtenido de Quality of Employment: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/quality-of-employment>
- Eurostat. (2019). *Persons employed part-time - Total*. Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- Eurostat. (2019). *Real GDP growth rate - volume*. Obtenido de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tec00115&lang=en>
- Expansión. (2017). *PIB de Cataluña 2017*. Obtenido de <https://datosmacro.expansion.com/pib/espana-comunidades-autonomas/cataluna>
- Fomento de la producción. La revista de Fepime Cataluña. (8 de Noviembre de 2018). *Por el despliegue de la Ley 10/2015 de Formación y Cualificaciones Profesionales*. Obtenido de <http://www.fomentdelaproduccio.com/?p=6436>
- Generalitat de Catalunya. (2014). *Fondo Social Europeo (FSE)*. Obtenido de Servicio Público de Empleo de Catalunya: [http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya\\_soc/el-fons-social-europeu-a-catalunya/El-Fons-Social-Europeu-FSE/](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*. Obtenido de Servicio Público de Empleo de Catalunya: [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/](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 l'economia catalana 2016*. Obtenido de [http://economia.gencat.cat/web/.content/70\\_economia\\_catalana/arxius/informe-anual/Informe-anual-economia-catalana-2016.pdf](http://economia.gencat.cat/web/.content/70_economia_catalana/arxius/informe-anual/Informe-anual-economia-catalana-2016.pdf)
- Generalitat de Catalunya. (2019). *Datos básicos de la estructura productiva*. Obtenido de Departamento de la Vicepresidencia y de Economía y Hacienda: <http://economia.gencat.cat/ca/ambits-actuacio/economia-catalana/trets/estructura-productiva/dades-basiques/>
- Generalitat de Catalunya. (2019). *Datos del SOC*. Obtenido de Servicio Público de Empleo de Catalunya: <http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/dades-obertes/>
- Generalitat de Catalunya. (2019). *Servicio Público de Empleo de Catalunya*. Obtenido de [http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya\\_soc/sistema-docupacio-de-catalunya/](http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya_soc/sistema-docupacio-de-catalunya/)



- Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques. (2019). *Avaluació*. Obtenido de <http://www.ivalua.cat/generic/static.aspx?id=2691>
- Institut d'Estadística de Catalunya. (4T de 2016). *Població activa segons nacionalitat*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc0752&dt=20164&x=19&y=15>
- Institut d'Estadística de Catalunya. (2018). *Empreses i Establiments*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=ee>
- Institut d'Estadística de Catalunya. (2018). *Evolució de la població total i estrangera*. Obtenido de Padró municipal d'habitants: <https://www.idescat.cat/poblacioestrangera/?b=0>
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2016). *Tasa de ocupación*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=ic3800&dt=20164&x=7&y=11>
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2016). *Uso del ordenador y de Internet*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=617>
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2016). *Valor añadido bruto de la industria. Por ramas de actividad*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=pibc&n=8279&lang=es&by=at>
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2016). *Valor añadido bruto de la industria. Por ramas de actividad. Comarcas y Aran*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=360&lang=es>
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2017). *Personas con reconocimiento legal de discapacidad, por tipo de discapacidad*. Obtenido 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 discapacidad*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=regdis&n=442>
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2018). *Población ocupada. Por sector*. Recollit de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=306>
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2018). *Población ocupada. Por sector de actividad y género*. Recollit de Indicadors Anuals: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10387&col=1>
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2018). *Tasa de desempleo. Por grupos de edad y género*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=320>
- Instituto de Estadística de Cataluña. (4T de 2016). *Población activa según nacionalidad*. Obtenido de <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc0752&dt=20164&x=19&y=15>
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Desempleados de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según grupos de edad*. Obtenido de [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925463214&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463214&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout)
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Población por provincias y sexo*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=2852>



- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Tasas de empleo por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942>
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Ocupados por sexo y rama de actividad*. Obtenido de [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/categoria.htm?c=Estadistica\\_P&cid=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976595)
- Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Tasa de paro de larga duración por CCAA y periodo*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t00/ICV/dim2/I0/&file=21301.px>
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). *¿Qué son los sitios de referencia nacional?* Obtenido de Qué es el SEPE: [https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/centros\\_formacion/que\\_son\\_los\\_CRN.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/centros_formacion/que_son_los_CRN.html)
- Observatori del Treball i Model Productiu. (2018). *Nota d'ocupació en activitats d'alt contingut tecnològic*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- Observatorio de Ocupaciones. (2017). *Informe del mercado de trabajo de las mujeres estatal*.
- Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (2018). *Boletín de flujos del mercado de trabajo. 2º trimestre de 2018*. Obtenido de [http://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/mercat\\_de\\_treball/poblacio\\_activa\\_ocupacio\\_i\\_atur\\_estimats/fluxos\\_mercat\\_treball/](http://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/mercat_de_treball/poblacio_activa_ocupacio_i_atur_estimats/fluxos_mercat_treball/)
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS\\_165379/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_165379/lang--es/index.htm).
- Pierson, P. (2000). Increasing returns, path dependence, and the study of politics. Obtenido de <https://www.jstor.org/stable/2586011?seq=1>
- SEPE. (2019). *Glosario*. Obtenido de Sede Electrónica SEPE: <https://sede.sepe.gob.es/glosario/descripcion.do?id=458>
- Servicio Público de Empleo de Cataluña. (2017). *Manual del Sistema de Gestión de Calidad - CIFO*.
- Servicio Público de Empleo de Cataluña. (2019). *Datos del SOC*. Obtenido de <http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/dades-obertes/>
- Servicio Público de Empleo de Cataluña. (2019). *Plan de desarrollo de políticas de empleo de Cataluña 2019-2020*.
- Servicio Público de Empleo de Cataluña, CIFO. (2019). *Centros de Innovación y Formación Ocupacional - CIFO*. Obtenido de <http://serveiocupacio.gencat.cat/es/soc/centres-dinnovacio-i-formacio-ocupacional-cifo/cifo-lleida/>
- Servicio Público de Empleo de Cataluña, CIFO La Violeta. (2019). *CIFO La Violeta*. Obtenido de <http://serveiocupacio.gencat.cat/es/soc/centres-dinnovacio-i-formacio-ocupacional-cifo/barcelona-la-violeta/>
- Servicio Público de Empleo de Cataluña, CIFO Lleida. (2019). *CIFO Lleida*. Obtenido de Centros de Innovación y Formación Ocupacional - CIFO:



<http://serveiocupacio.gencat.cat/es/soc/centres-dinnovacio-i-formacio-ocupacional-cifo/cifo-lleida/>

Servicio Público de Empleo de Cataluña, CIFO Vallès. (2019). *CIFO Vallès*. Obtenido de <http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/centres-dinnovacio-i-formacio-ocupacional-cifo/sabadell/>

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

Tomás Jiménez, N. (2013). *Discriminación por razón de edad y derecho al trabajo*. <http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/nataliat@ugr.es/TCNatalia.pdf>.



## 7. Anexos

### 7.1 Tablas, ilustraciones y gráficos

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Crecimiento económico y empleo .....  | 8  |
| Figura 2: Tasas de actividad y de desempleo (%).....  | 10 |
| Figura 3: Población ocupada por sector de actividad (%). 2018.....  | 13 |
| Figura 4: Evolución de la población ocupada (2011-2018) en cada sector económico.....                                 | 14 |
| Figura 5: Tasa de temporalidad del empleo .....   | 16 |
| Figura 6: Participantes según el género (%) .....   | 39 |
| Figura 7: Distribución de participantes según género por franjas de edad .....  | 40 |
| Figura 8: Distribución de los participantes por edad y por genero .....   | 41 |
| Figura 9: Tasa de desempleo (2014-2018) por franjas de edad.....  | 42 |
| Figura 10: Distribución de los participantes de cada CIFO por franjas de edad .....                                   | 42 |
| Figura 11: Nivel educativo de los participantes .....   | 43 |
| Figura 12: Género de los participantes según su discapacidad .....  | 44 |
| Figura 13: Edad de los participantes, en función de su discapacidad .....   | 44 |
| Figura 14: Situación laboral de los participantes por rangos de edad .....  | 45 |
| Figura 15: Situación laboral de los participantes según discapacidad.....   | 46 |
| Figura 16: Nacionalidad de los participantes.....   | 46 |
| Figura 17: Situación laboral de los participantes según nacionalidad.....   | 47 |
| Figura 18: Distribución de los centros CIFO en el territorio .....  | 48 |
| Figura 19: Pruebas de selección realizadas en cada CIFO.....  | 58 |
| Figura 20: Tipología de pruebas de selección realizadas en cada CIFO.....   | 59 |
| Figura 21: Nivel de estudios de los participantes por CIFO.....   | 60 |
| Figura 22: Fuentes de conocimiento de los centros CIFO.....   | 62 |
| Figura 23: Fuentes de conocimiento por cada uno de los centros CIFO .....   | 64 |
| Figura 24: Fuentes de conocimiento de los centros CIFO según la situación laboral.....                                | 64 |
| Figura 25: Asistencia a los cursos.....   | 67 |
| Figura 26: Finalización y causa de baja del curso según franjas de edad.....  | 69 |
| Figura 27: Motivos para inscribirse al curso .....  | 70 |
| Figura 28: Distribución de frecuencias en la valoración de los cursos.....  | 75 |
| Figura 29: Importe de la inversión, personas e importe por persona de los centros CIFO .....                          | 80 |
| Figura 30: Principales aspectos relacionados con la empleabilidad que el curso ayuda a mejorar .                      | 82 |
| Figura 31: Acciones con Certificado de Profesionalidad (%).....   | 82 |
| Figura 32: Distribución de los contratos (temporalidad) en los 12 meses previos a la inscripción ...                  | 83 |
| Figura 33: Personas que pasan de tener contratos temporales al inicio a contratos indefinidos tras la formación ..... | 84 |



|  |     |
|--|-----|
| Figura 34: Mejora de la empleabilidad por CIFO (de contrato temporal a indefinido) .....   | 85  |
| Figura 35: Porcentaje de personas que pasan de contrato temporal a indefinido .....  | 85  |
| Figura 36: Evolución de la inserción laboral.....  | 86  |
| Figura 37: Tasa de inserción por franja de edad (en el primer año) .....   | 87  |
| Figura 38: Inserción según el nivel de estudios.....   | 88  |
| Figura 39: Tasas de inserción por CIFO, un año después de realizar el curso .....  | 89  |
| Figura 40: Coincidencia del curso realizado y el trabajo obtenido .....  | 90  |
| Figura 41: Temporalidad de los contratos obtenidos durante los 12 meses posteriores a la<br>finalización del curso .....           | 91  |
| Figura 42: Tipología de contratos y detalle de aquellos que son indefinidos .....  | 91  |
| Figura 43: Temporalidad por franja de edad .....   | 92  |
| Figura 44: Tipología de contratos obtenidos en finalizar los cursos de formación (por CIFO) .....                                  | 93  |
| Figura 45: Inserción posterior a los 12 meses desde la finalización del curso.....   | 94  |
| Figura 46: Inserción laboral del grupo de control y del grupo de intervención .....  | 96  |
| Figura 47: Comparativa de las tasas de inserción entre el grupo de control y el grupo de<br>intervención en el primer periodo..... | 97  |
| Figura 48: Diferencias relativas a las tasas de inserción entre el grupo de intervención y el de<br>control.....                   | 98  |
| Figura 49: Evolución de las tasas de inserción del grupo de control y el grupo de intervención.....                                | 99  |
| Figura 50: Proyectos de emprendimiento iniciado al finalizar los cursos de formación .....   | 99  |
| Figura 51: Proyectos de emprendimiento realizados por CIFO .....   | 100 |
| Figura 52: Cobertura demográfica de los centros CIFO .....   | 100 |
| Figura 53: Cobertura territorial de los centros CIFO.....  | 102 |
| Figura 54: Principales aspectos de carácter general que el curso ayuda a mejorar .....   | 104 |
| Figura 55: Medio de transporte utilizado para asistir al curso de formación .....  | 105 |
| Figura 56: Medio de transporte utilizado para asistir al curso, por CIFO .....   | 106 |





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