

SOC-Avalua

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN CATALUÑA

CYfhjZjWUXcg`XY`dfcZYg]cbU`]XUX
bc`Z]bUbVjUXcg`dcf`Y`GYfj]Wc`
P•V`]Wc`XY`Empleo`XY`7UhU`i < U`

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 vía adecuada para asegurar la rendición de cuentas y transparencia frente a la ciudadanía. En este sentido, se concibe la presente evaluación como una herramienta para la mejora continua del programa de Certificados de Profesionalidad no financiados por fondos públicos (CPs no financiados) de la promovida desde el Servicio Público de Ocupación de Cataluña.

Se ha planteado una metodología de análisis innovadora que otorga una visión holística del programa formativo y que engloba todas las etapas que lo conforman: desde el diseño y la implementación, hasta el análisis de su eficacia, eficiencia e impacto en los participantes. A pesar de que el análisis cuantitativo de las bases de datos disponibles ha sido una herramienta de gran relevancia, se ha dado cabida a la opinión más cualitativa y 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 la compilación de las conclusiones y con una serie de recomendaciones que proponen desde mejoras integrales que incitan periodos de reflexión conjuntos con otras administraciones, hasta mejoras operativas que se centran en aspectos específicos del programa.

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 por, en último término, fomentar el crecimiento económico y la competitividad empresarial.

A lo largo del informe, se hace referencia a términos específicos de género para facilitar la lectura, en lugar de hacer uso de un lenguaje neutro. Sucede, por ejemplo, al referirse a 'trabajadores' y no a 'trabajadores/as'. Siempre que se utilice un término específico de género, tiene que entenderse que se refiere a ambos sexos, salvo que se indique explícitamente el contrario.

Índice

1. Introducción	4
1.1 Contexto general	5
1.2 Contexto social y económico	7
2. Alcance de la evaluación	11
3. Evaluación del Programa	13
3.1 Convocatoria de análisis	13
3.2 Agentes implicados	13
3.3 Metodología utilizada	13
4. Certificados de Profesionalidad no financiados por fondos públicos	15
4.1 Marco normativo específico del programa Certificados de Profesionalidad no financiados	16
4.2 Coherencia interna y externa	16
5. Grandes cifras	18
5.1 Principales datos del programa	18
6. Evaluación: implementación, resultados e impacto	23
6.1 Implementación	23
6.2 Resultados	25
6.3 Impacto	29
7. Conclusiones y recomendaciones	36
7.1 Conclusiones	36
7.2 Recomendaciones	40
8. Bibliografía	43

1. Introducción

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

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

A grandes rasgos, la presente evaluación pretende mejorar la oferta formativa del SOC para contribuir de forma activa a la empleabilidad (entendiendo esta como la probabilidad que tiene una persona trabajadora para acceder al mercado de trabajo (Glosario, SEPE, 2019)) y a la inserción laboral de las personas beneficiarias de las políticas activas de ocupación.

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

1.1 Contexto general

Crear ocupación y mejorar su calidad es uno de los objetivos y pilares fundamentales de las instituciones y organismos europeos. En este sentido, la **Estrategia Europa 2020** define la agenda de crecimiento y ocupación para la Unión Europea (en adelante UE) que pretende, en última instancia, lograr un “crecimiento sostenible, inteligente e inclusivo” (Estrategia Europa 2020, Comisión Europea, 2015). Dentro de este marco de referencia, los Estados miembros (en adelante, EEMM) y/o entidades regionales, de acuerdo con su ámbito competencial, han definido y delimitado sus objetivos específicos en línea con las directrices generales preestablecidas a nivel supranacional. En este contexto, destaca adicionalmente la figura del **Fondo Social Europeo** (en adelante, FSE) como principal instrumento financiero de la UE para fomentar la ocupación. Este Fondo, impulsado desde la UE, engloba un presupuesto de más de 10.000 millones de euros al año destinados a: (a) garantizar oportunidades laborales más justas para todos los ciudadanos; (b) mejorar las perspectivas laborales, y (c) proteger a aquellas personas con riesgo de exclusión social y mayores dificultades para acceder al mercado laboral (El Fondo Social Europeo (FSE), Generalitat de Catalunya, 2014).

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

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

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

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

servicios y programas necesarios para promover y desarrollar una política de ocupación que garantice servicios públicos de calidad que aseguren la optimización de recursos.

El difícil contexto social y económico de los últimos años convierte en todavía más importante el papel de las políticas públicas en la promoción de la empleabilidad y la ocupación, para garantizar equidad y justicia social a nivel generalizado. Aquí, la formación para la ocupación toma especial relevancia (y por lo tanto, su evaluación) como mecanismo 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. Así pues, es necesario mencionar que este estudio incluye prácticamente la globalidad de los programas que conforman la FPE, en concreto el programa de Formación de oferta en áreas prioritarias (FOAP), el de Formación con compromiso de contratación, Forma e inserta, los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFOs), Acuerdo Marco de contratación del servicio de formación para la Ocupación de la industria de la hostelería y del turismo, los Programas de formación sectorial y transversal del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña y los Certificados de profesionalidad no financiados por el servicio público de ocupación. Este último programa es el objeto del presente informe de evaluación.

1.1.1 Servicio Público de Ocupación 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 el objetivo principal del cual es el fomento de la empleabilidad y el logro de una ocupación plena, de calidad y sostenible. Para conseguirlo, existen una serie de hitos intermedios que hay que lograr primero: (a) facilitar el acceso de las empresas, y especialmente, de las pequeñas y medianas empresas, a los instrumentos de apoyo específicos para mejorar tanto la capacidad de generar ocupación de calidad, como la competitividad; (b) identificar nuevas ocupaciones 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 (Servicio Público de Ocupación de Cataluña, Generalitat de Cataluña, 2019).²

En el marco de sus competencias, es el agente impulsor de los programas de la FPE de Cataluña y se encarga de diseñarlos, planificarlos y gestionar-los, vía la ordenación de las convocatorias. Así mismo, es responsable de la valoración, el control y el seguimiento, tanto presencial (*in situ*) como *ex-post*, de la ejecución de las acciones formativas. Para la planificación y seguimiento estratégico de estas tareas, el SOC trabaja conjuntamente con los principales Agentes Sociales (sindicatos y patronales).

Así mismo, el SOC, dentro de 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 2016 representaba un 37% del presupuesto, en 2017 esta cifra ya ascendía al 40% (Servicio Público de Ocupación de Cataluña, Generalitat de Cataluña, 2019).

² Ley 13/2015, del 9 de julio, de ordenación del sistema de ocupación y del Servicio Público de Ocupación de Cataluña. Disponible en: <https://portaljuridic.gencat.cat/eli/es-ct/l/2015/07/09/13>

1.2 Contexto social y económico

Con el fin de contextualizar en el tiempo y el espacio la presente evaluación, se han utilizado los indicadores que utiliza el Eurostat en su análisis del mercado laboral en Europa dentro de la estrategia Europa 2020 (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comisión Europea, 2016). Estos son los siguientes:

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

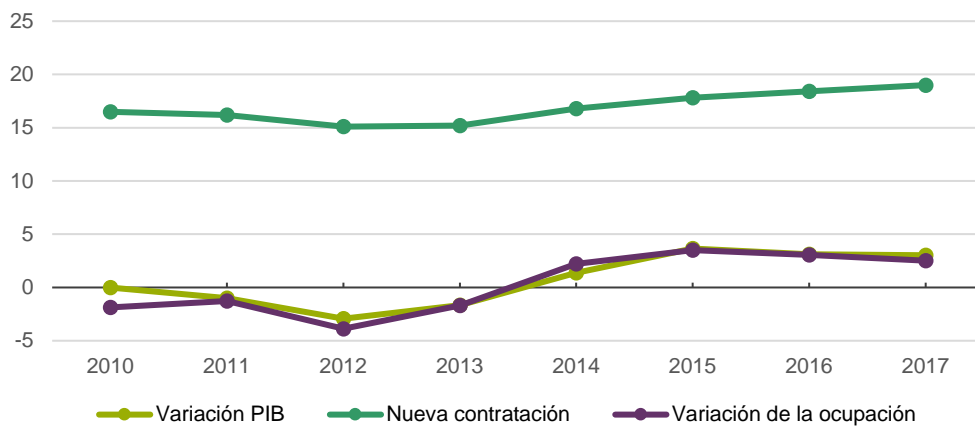
1.2.1 Crecimiento económico

En relación con los principales datos macroeconómicos, durante el año 2016 el PIB creció de manera moderada (Informe anual de la economía catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017), mientras que el déficit se redujo. En particular, el PIB per cápita de España se situaba en 24,1 miles de euros, por debajo de la media europea (29,3 miles de euros) (*Real GDP growth rate - volume*, Eurostat, 2019). Catalunya, por el contrario, registraba un nivel equivalente al europeo, con un PIB per cápita de 28,8 miles de euros (PIB Catalunya, Datos Macro - Expansión, 2017)³. En el año 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). A nivel español, a pesar de que la tasa de crecimiento del PIB fue mayor a la de Catalunya (un 4% y 3% respectivamente), los niveles del PIB per cápita continuaban muy por debajo de la media europea (25,1 miles de euros).

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

³ Para la comparación del nivel de PIB en Europa, España y Catalunya, se hace uso de fuentes de información secundaria como Expansión, dado que Eurostat no ofrece esta información para el caso de Catalunya.

Figura 1: Crecimiento económico y ocupación



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos del Eurostat.⁴

Para obtener más detalle sobre los sectores económicos que predominan en Cataluña, puede consultarse el apartado 1.2.1 *Crecimiento económico* del Informe de Evaluación correspondiente al programa de los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO), el cual dispone de una versión extensa, puesto que es el primer volumen de la presente serie de evaluaciones (SOC, 2019).⁵

1.2.2 Mercado Laboral

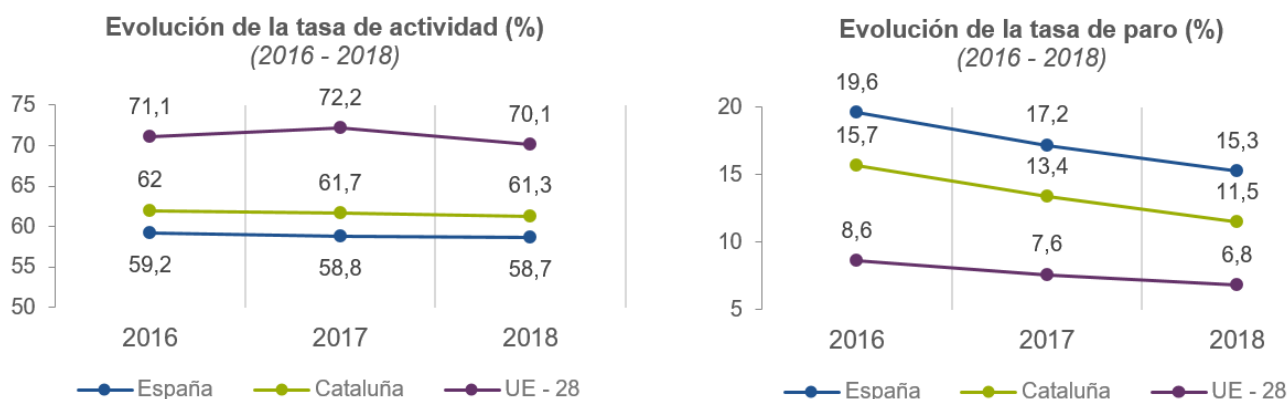
Como se ha comentado anteriormente, la situación del mercado laboral y, más en concreto, las tasas de ocupación (y desocupación) están estrechamente vinculadas con la volatilidad económica, que suele expresarse en términos del PIB, y es que este mide tanto del dinamismo de una economía como su capacidad de creación de ocupación (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comisión Europea, 2016).

En este sentido, no solo es importante hacer referencia a la evolución de la ocupación y desocupación en el tiempo, sino que es necesario analizar la calidad de la misma.

⁴ Las variaciones del PIB y la tasa de ocupación se han calculado como un porcentaje respecto al año anterior. Las nuevas contrataciones representan aquellas personas contratadas en los últimos 12 meses respecto al total de ocupación

⁵ Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo. Programa: Centros de Innovación de Formación Ocupacional. Disponible en: https://serveiocupacio.gencat.cat/web/contenuto/01_zoco/servicio-public-docupacio-de-catalunya-zoco/plano_destudis_y_evaluaciones/Evaluacion_FPE_CIFO.PDF

Figura 2: Tasas de actividad y paro (%)



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

Destaca que a pesar de que la tasa de paro de Cataluña y España se ha reducido considerablemente durante los años 2016 y 2018 (tasa de variación aproximada de un 2% anual), esta continúa por encima de la media de la UE-28. Así mismo, la población activa cae un 0,76% anual tanto en la UE como en Cataluña y España fruto, principalmente, del envejecimiento de la población, provocado a su vez por tasas de fertilidad bajas y el aumento de la esperanza de vida (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comisión Europea, 2016).

1.2.3 Calidad de la ocupación

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

En relación a la temporalidad⁶, es necesario mirar atrás para observar que los contratos de corta duración han sufrido dos oleadas de cambios, siendo en 2012 el principal punto de inflexión. Los primeros años de la crisis (de 2008 a 2012) estuvieron marcados por una reducción generalizada de la actividad de contratación, tanto temporal como indefinida. Así pues, en el año 2012 la tasa de temporalidad en Cataluña ascendía a un 23,1%, siendo este valor similar al de España (23,4%) pero casi 10 puntos porcentuales superiores a la tasa de la UE-28 (13,7%). En cambio, a partir de 2012 se observa como la temporalidad de los contratos aumenta, afectando sobre todo al colectivo joven (de 16 a 29 años) (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016). Así, la temporalidad en Cataluña asciende en los años 2016 y 2017 a un 27,4% y 28,3% respectivamente, aumentándose la diferencia respecto a la UE-28 (con tasas de un 14,2% y un 14,3%, respectivamente) y situándose ligeramente por encima de las tasas existentes en España (26,1% y 26,8% respectivamente).

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

⁶ La temporalidad se ha medido como el porcentaje de trabajadores/as ocupados/das temporales sobre el total de trabajadores/as ocupados/das.

Para obtener más detalle sobre el mercado laboral, y en especial, las particularidades existentes para ciertos colectivos como las mujeres, jóvenes, o extranjeros, puede consultarse el apartado 1.2.2 *Mercado laboral* del Informe de Evaluación correspondiente al programa de los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO), el cual dispone de una versión extensa, puesto que es el primer volumen de la presente serie de evaluaciones (SOC, 2019).⁷

⁷ Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo. Programa: Centros de Innovación de Formación Ocupacional. Disponible en: https://serveiocupacio.gencat.cat/web/contenuto/01_zoco/servicio-public-docupacio-de-catalunya-zoco/plano_destudis_y_evaluaciones/Evaluacion_FPE_CIFO.PDF

2. Alcance de la evaluación

A grandes rasgos, la Estrategia Catalana para la ocupación 2012-2020 (ECO) planifica las líneas estratégicas del SOC. El octavo eje del ECO se centra en generar conocimiento de las políticas de ocupación a través de su evaluación, bajo los principios de eficacia, eficiencia, productividad e impacto, marco en el que se sitúa la presente evaluación. Esta, se centra en analizar la iniciativa de los Certificados de Profesionalidad no financiados por el servicio público de ocupación, en un marco de informes de análisis de los siguientes programas:

- **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** (en adelante, FCC), destinado prioritariamente a personas trabajadoras en situación de paro demandantes de ocupación (DENO en adelante), a pesar de que adicionalmente la empresa que realiza la contratación puede proponer la participación de personas en activo en la propia empresa que se hayan incorporado durante los últimos 3 meses o bien requieran la formación específica impartida por necesidad de adaptación al puesto de trabajo;
- **Forma e inserta** (en adelante, FI), destinado a un colectivo similar en el programa anterior (formación con compromiso de contratación), es decir tanto a personas demandantes de ocupación no ocupadas (DENO) como, adicionalmente, a trabajadores/as en activo que se hayan incorporado en los últimos 3 meses a la empresa o bien que requieran de la formación específica;
- **Centros de Innovación y Formación Ocupacional** (en adelante, CIFOs), destinados preferentemente a DENO inscritos al SOC;
- **Acuerdo Marco de contratación del servicio de formación para la ocupación de la industria de la hostelería y del turismo** (en adelante, AM), centrado preferentemente en DENO inscritos al SOC;
- **Certificados de profesionalidad no financiados por el servicio público de ocupación** (en adelante, CPs no financiados), destinados a personas trabajadoras en activo. Estas acostumbran a ser derivadas al programa por parte de las empresas o entidades y centros inscritos al Registro de centros y entidades de formación del SOC; y
- **Programas de formación sectorial y transversal del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña** (en adelante, Consorcio), dedicado preferentemente a personas ocupadas.

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

El presente informe se centra únicamente en la evaluación del programa de Certificados de profesionalidad no financiados por el servicio público de ocupación. Puesto que la razón de ser,

estructura y funciones del SOC en la iniciativa de los Certificados de Profesionalidad no financiados por servicio público de ocupación diverge del resto de programas evaluados, este informe presenta una estructura diferente a los del resto de la serie. En este caso, se han simplificado sus apartados para poder atender mejor a su realidad particular y poder dar respuesta a las cuestiones que pueden ser de más interés por el SOC:

- (a) Qué es la interrelación y coherencia existente entre el programa de CPs no financiados y el resto de la FPE;
- (b) Cuáles son los resultados del programa, prestando especial atención a su eficacia, y en concreto, al compromiso de los participantes y a su grado de satisfacción, y a la relación de estos en una mejor empleabilidad e inserción. Este punto adquiere especial interés, puesto que la mayoría de los participantes de las acciones formativas subvencionadas no tienen conciencia del coste de la formación en la que participan.
- (c) Qué es la percepción que dispone el mercado laboral, tanto desde el punto de vista de la oferta como la demanda, de los Certificados de Profesionalidad, y si estos aportan un valor añadido diferencial a sus poseedores.

Por último, para poder responder a estas preguntas, es necesaria la comparación recurrente a lo largo del informe de la iniciativa de los CPs no financiados con el resto de programas de la FPE.

3. Evaluación del Programa

3.1 Convocatoria de análisis

El objeto principal de estudio de la presente evaluación es el programa de Certificados de Profesionalidad no financiados por fondos públicos, programados en 2016. Se trata de un programa a demanda de las empresas, la oferta formativa del cual es muy amplia, permitiéndose todas las formaciones vinculadas al Catálogo de especialidades del SOC. En particular, se han llevado a cabo acciones de 15 familias formativas, y de las cuales se beneficiaron 1.050 participantes.

3.2 Agentes implicados

Para garantizar la completa evaluación, y antes de iniciar la propia evaluación del programa y de cada uno de los criterios propuestos, se tiene que disponer de una visión global involucrando a varios actores implicados en el programa (excluyente de la relación al SOC al haber sido descrita su función anteriormente):

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

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

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

3.3 Metodología utilizada

Una vez expuesta la situación de contexto económico y social y contextualizado brevemente el programa de CPs no financiados por fondos públicos, se expone a continuación la propia evaluación, detallando, en primer lugar, las técnicas y métodos utilizados.

Para conseguir los objetivos marcados, se han dinamizado las diversas técnicas y métodos cuantitativos y cualitativos particulares a la realidad del programa.

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.

Para complementar la información a nivel cualitativo, se ha elaborado una encuesta exhaustiva que se ha enviado a prácticamente la totalidad de personas que participaron en los cursos formativos de 2016-2018. Se han obtenido un total de 74 respuestas, por lo cual se cubre aproximadamente un 7,1% de la población total, hecho que ofrece robustez al análisis.

Adicionalmente, se han llevado a cabo entrevistas con las personas encargadas del programa de la unidad planificadora y personas encargadas de la verificación económica del Servicio de Verificación de Programas de Formación.

Finalmente, se han incluido como miembros del equipo everis 2 expertos en evaluaciones de políticas públicas con reconocida experiencia (José Luís Osuna y Juan Casero de la Universidad de Sevilla) y que han llevado a cabo un seguimiento durante toda la evaluación, interviniendo sobre todo durante la fase de definición metodológica, conclusiones y recomendaciones.

3.3.1 Limitaciones técnicas del análisis realizado

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

Las limitaciones aplicables en el programa de CPs no financiados por fondos públicos son las mismas que las detectadas en el programa FOAP, exceptuando los apartados 2.3.2.3 y 2.3.2.2, relativos al análisis contrafactual y a entrevistas, sesiones de trabajo participativas y casos individualizados. Ninguna de estas técnicas ha sido empleada en la presente evaluación. Hay que remitirse, por lo tanto, en el apartado 2.3 de limitaciones del informe del FOAP para más detalle.

4. Certificados de Profesionalidad no financiados por fondos públicos

Los Certificados de Profesionalidad (CPs) son acreditaciones oficiales que otorgan a su poseedor la acreditación de la capacitación profesional por el desarrollo de una actividad laboral concreta. Se engloban dentro del subsistema de formación profesional para el empleo que se encontraba regulado el 2016 por el Real decreto 395/2007, de 23 de marzo⁸, y actualmente derogado por el Real decreto 694/2017, de 3 de julio⁹. Actualmente, existen 26 familias profesionales listadas en el Repertorio Nacional de Certificados de Profesionalidad, de acuerdo con los niveles de calificación establecidos anexos I y II del Real decreto 1128/2005, de 5 de septiembre.¹⁰ Los CPs pueden ser tanto financiados como no financiados por fondos públicos. Los últimos son el objeto de la presente evaluación y son complementarios al resto de programas de la FPE subvencionada.

Así pues, los Certificados de Profesionalidad son un documento oficial que acredita, de una manera objetiva una serie de conocimientos y capacidades determinadas que pretenden dar respuesta a ocupaciones y puestos de trabajo existentes. Desde el punto de vista de las personas trabajadoras, los CPs implican que esta acreditación les permite justificar una serie de calificaciones profesionales, independientemente de cómo las hayan adquirido, en el momento de optar a un puesto de trabajo en el cual se exija una cualificación determinada. Por lo tanto, su obtención tendría que garantizar que se han alcanzado unas competencias que lo habilitan para desarrollar una profesión o actividad laboral; y es que los contenidos de los CPs son estándares y se encuentran estrictamente definidos normativamente.

Entrando en detalle en el alcance del presente informe limitado a los CPs no financiados, al no implicar el otorgamiento de una subvención, toma relevancia entender el papel que desarrolla el SOC en este contexto. Así, el rol del SOC se centra en realizar tareas administrativas, puesto que este organismo es el último garante de la acreditación. En particular, un centro formativo o empresa que quiera impartir un CP no financiado, tiene que estar, en primer lugar, debidamente acreditado en el Registro de centros y entidades de formación del SOC. Así, cuando el SOC recibe una solicitud para impartir un CP de iniciativa privada, lo tiene que autorizar expresamente. Esta autorización se otorga una vez se comprueba que el centro o empresa está adecuadamente acreditado y registrado para llevar a cabo la formación que pide. Esta intervención *ex-ante*, se complementa con visitas sobre el terreno llevadas a cabo por los Servicios de Verificación, los cuales disponen de un listado de las actuaciones concretas que tienen que realizar, destacando la disponibilidad de toda la documentación obligatoria y su correcta custodia. Así, la intervención parece orientarse, otra vez, a una vertiente administrativa, en ninguna parte a la comprobación de aspectos de carácter más cualitativo. Una vez finalizada la acción formativa y en el caso de que la persona participante realice la solicitud del certificado, la unidad planificadora autoriza su expedición. Finalmente, se emite el título correspondiente desde la Oficina de Certificación. Para llevar a cabo esta tarea se comprueba que los datos están debidamente introducidos a la aplicación GIA y que los Servicios de Verificación han dado el visto bueno en términos de asistencia.

Como se ha descrito, este sistema de funcionamiento sitúa al SOC en el desarrollo de tareas de orientación administrativa. En consecuencia, se podría poner en peligro la percepción general de los CPs por el mercado, disminuyendo así el valor añadido que pueden aportar. Como se verá más adelante, los resultados del programa muestran precisamente que tanto la oferta como la demanda

⁸ Real decreto 395/2007. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/03/23/395/con>

⁹ Real decreto 694/2017, de 3 de julio. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/03/23/395/con>

¹⁰ Real decreto 1128/2005. Disponible en: <https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/11/25/1416>

laboral son críticos en relación a su impacto (ver apartados 4.5.3.1 B) Satisfacción de los participantes y 4.5.4 B) Mejora de la inserción).

4.1 Marco normativo específico del programa Certificados de Profesionalidad no financiados

Los Certificados de Profesionalidad se regulan, de manera general, dentro del Real decreto 34/2008, modificado por el Decreto 1675/2010. A la vez, estos se encuentran dentro del subsistema de formación profesional para el empleo regulado en el Real decreto 395/2007, de 23 de marzo. La estructura y contenido de cada certificado de profesionalidad se determina mediante un Real decreto específico para cada uno de ellos. En Cataluña, existe el Real decreto 182/2010, de 23 de noviembre, de ordenación de la Formación Profesional para el Empleo.

Por su parte, el SOC, para autorizar la impartición de los CPs no financiados tiene que atenderse principalmente a la Orden EMO/186/2014, de 16 de junio, por la cual se regula la impartición de las acciones formativas de certificados de profesionalidad no financiadas con fondos públicos en Cataluña, modificada por la Orden EMO/311/2014, de 10 de octubre.

Finalmente, las tasas que se aplican por la expedición de certificados de profesionalidad y acreditaciones parciales acumulables están reguladas a la subsección 34 de la Ley 5/2012, del 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos.¹¹

4.2 Coherencia interna y externa

En este apartado se tiene que ver cómo encaja el programa de los CPs no financiados, con el resto de políticas activas, y particularmente, con el resto de la FPE. Se trata de un programa pertinente que da respuesta a necesidades formativas del territorio de forma independiente a la dedicación de recursos públicos. Es decir, desde el punto de vista del SOC, a modo de ejemplo, este programa cubre aquellas necesidades formativas concretas a las que no se han destinado recursos en la convocatoria en cuestión. Del mismo modo, desde el punto de vista de las entidades de formación, se permite dar salida a acciones formativas que no han sido subvencionadas y que son de interés por el centro y por el territorio.

Así, se detecta que dentro del programa de CPs no financiados se han realizado 61 acciones formativas, programadas en 2016, y de estas, un 62% se solapa con acciones formativas del resto de programas, y en especial con las del FOAP (un 76% de las acciones formativas ofertadas desde los CPs no financiados también se imparten desde el FOAP). Hay que destacar en este punto la dificultad que declaran las entidades al momento de llenar algunas acciones formativas en la FPE subvencionada, lo que, sumado a la elevada presencia de personas desocupadas en este programa (ver apartado 4. Grandes Cifras), podría significar que se tiene que plantear si la oferta formativa del resto de la FPE subvencionada quizás no cubre adecuadamente las necesidades del mercado y por lo tanto, las personas desocupadas acaban buscando otras vías para formarse.

¹¹ Ley 5/2012, del 20 de marzo, de medidas fiscales, financieras y administrativas y de creación del impuesto sobre las estancias en establecimientos turísticos. Disponible en:

https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentid=603168&action=ficha

Otro punto a destacar es el rol de los servicios sociales, y en particular, del asistente social como prescriptor y derivador de participantes al programa. Sorprende que de media, dentro de la FPE subvencionada, solo entre un 1 y 2% de los encuestados afirman haber sido concedores de los programas a través de esta figura, mientras que por los encuestados de los CPs subvencionados esta cifra asciende a un 8%. Por lo tanto, se tendría que valorar la comunicación del SOC con estos profesionales para garantizar que su conocimiento frente a las opciones formativas existentes es el adecuado.

5. Grandes cifras

5.1 Principales datos del programa

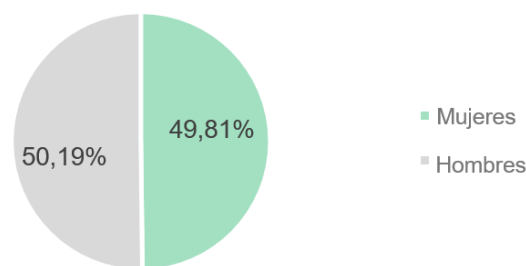
El presente estudio se centra en los CPs no financiados que se programaron en 2016, y que atrajo a 1.050 participantes. En relación al volumen de participantes, hay que especificar en este punto que el número reducido de participantes parece situar este programa como un programa complementario al resto de programas que componen la FPE y que son de carácter subvencionado.

En este apartado se analizan las principales características de los participantes de los programas que traen asociado un CP no financiado.

5.1.1. Análisis de los participantes según género, edad, nivel de estudios y nacionalidad

En cuanto al análisis de género es pertinente destacar una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, donde la participación de las mujeres representa el 49,81% del total de participantes. Este dato está alineado con la mayoría del resto de programas analizados, que presentan del mismo modo una distribución equilibrada (considerándose equilibrada una distribución que oscila entre los valores 40% - 60%).

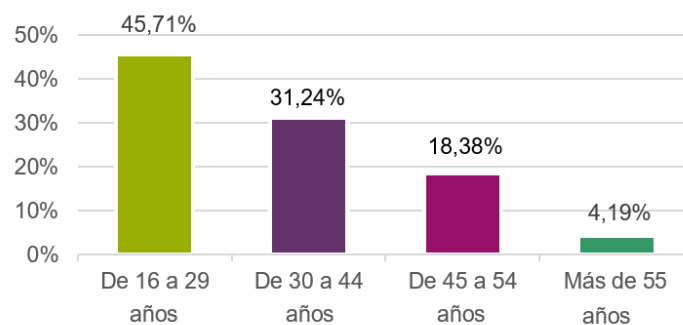
Figura 2: Participantes según género (%)



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

En cuanto a la distribución por grupos de edad, la franja que tiene una mayor representación al programa es la comprendida entre los 16 y los 29 años, representando un 45,71% del total. A continuación se sitúa el grupo de 30 a 44 años, con una representación del 31,24% de la participación. Por el contrario, destaca una muy menor participación de personas mayores de 45 años (18,38%) y las personas de más de 55 años (4,19%). Agrupando la franja de 45 a 54 años y de mayores de 55 años, representan el 22,57%.

Figura 3: Distribución de los participantes por edad y por género

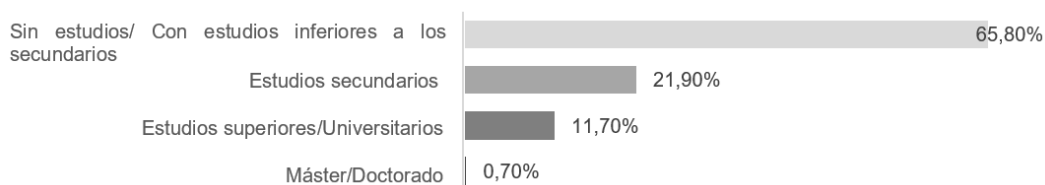


Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Comparando la distribución por edad con el resto de programas analizados de la FPE, destaca la alta presencia del colectivo más joven. Este dato es diferencial por este programa al compararla con el resto de programas de la FPE, donde el colectivo con más representación a nivel global es el comprendido entre los 30 y los 44 años. Por otro lado, la distribución de los grupos de más de 45 años es similar al resto.

En relación al análisis del nivel educativo de los participantes, se observa una gran representación de las personas sin estudios o con estudios primarios, puesto que significan el 65,80% del total. Este dato, a pesar de compartir la misma tendencia que en el análisis comparativo del resto de programas que componen la FPE, es significativamente superior en este caso, adquiriendo un 25% más de representación. Por el resto de niveles educativos, el 21,90% disponen de estudios secundarios y el 11,7% estudios superiores.

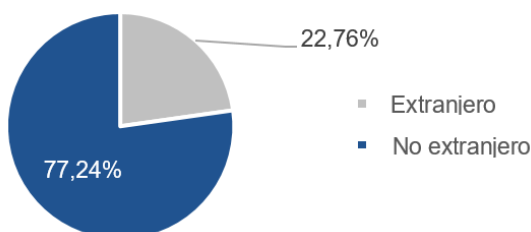
Figura 4: Nivel educativo de los participantes



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

Por lo que hace referencia a la nacionalidad de las personas participantes a los cursos de formación, es destacable la representación significativa de los extranjeros que asciende al 22,76%. Este dato supera en gran medida la representación que tiene la población extranjera a la sociedad catalana, donde la población activa extranjera se sitúa al 14,24% (Instituto de Estadística de Cataluña, 2018).

Figura 5: Nacionalidad de los participantes



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

5.1.2 Análisis de los participantes según discapacidad

La participación de personas con discapacidad representa un 1,9% sobre el total de participantes. Esta cifra se encuentra 2 puntos por debajo del dato de personas con reconocimiento legal de discapacitado en Cataluña, que se sitúa al 4,2% (Instituto de Estadística de Cataluña, 2017). Hay que mencionar, pero, que los datos recogidos son de carácter declarativo.

Esta infrarrepresentación sucede, probablemente, puesto que potenciar la presencia de este colectivo en los cursos no representa ningún incentivo extraordinario por los centros y las entidades formadoras, y en consecuencia, no hay una dedicación específica a captar este colectivo y a cubrir sus necesidades, más allá de las inquietudes propias que estos centros puedan tener.

5.1.3 Análisis de los participantes según situación laboral

En cuanto a la situación laboral de las personas participantes, se observa un equilibrio entre personas participantes ocupadas y desocupadas, pues los segundos representan un 50,38% sobre el total de participantes.

5.1.4 Distribución territorial de los programas

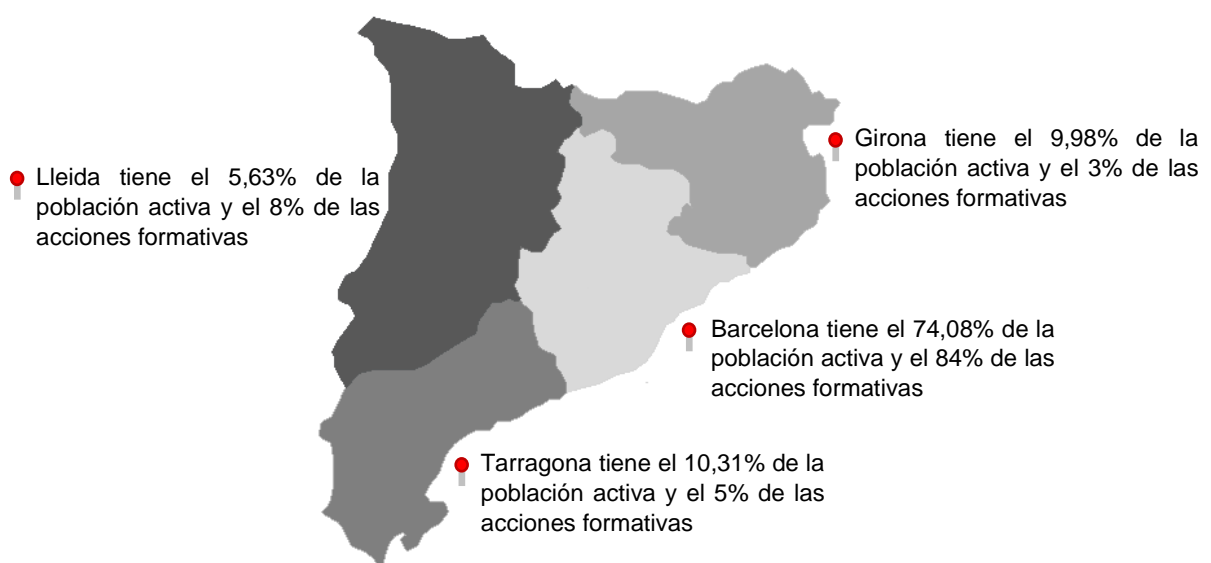
La cobertura territorial del programa es desigual en el territorio, donde predomina la concentración de acciones formativas en Barcelona (84%), seguido de Lleida (8%), Tarragona (5%) y en último término, Girona (3%). La gran presencia de entidades en Barcelona se explica con la distribución de la población activa en Cataluña, donde el 74% se ubica dentro de la provincia de Barcelona (Instituto de Estadística de Cataluña, 2016). No obstante, en términos relativos, la mayor cobertura se consigue en Lleida, donde el porcentaje de población activa de la provincia sobre el total de Cataluña asciende a un 5,63%, mientras que el 8% de las acciones formativas totales del programa se ejecutan en este territorio.

Tabla 1: Ratio de cobertura territorial (datos absolutos)

	Población activa	Número de acciones
Barcelona	2.798.000	159
Lleida	212.800	15
Girona	377.000	5
Tarragona	389.300	10

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC y el Idescat.

Figura 3: Cobertura territorial (datos porcentuales)



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

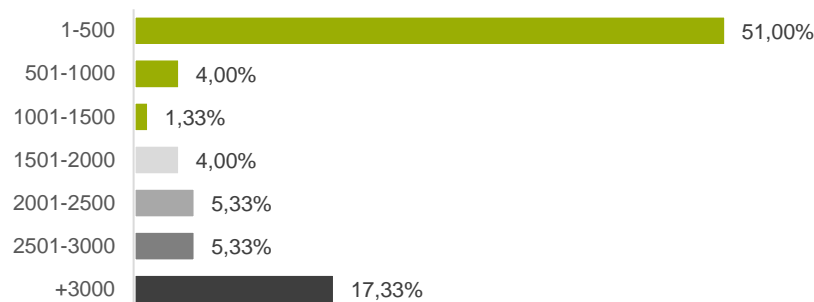
Estos resultados son, posiblemente, una consecuencia directa de la ubicación y especialidades de los centros formativos acreditados que participan en el programa, puesto que los CPs no financiados se imparten a demanda de estos centros. De este modo, se crea una dependencia territorial de los mismos que se podría disminuir mejorando la comunicación que se realiza hacia el total de entidades formadoras de Cataluña, para fomentar su participación *ex-novo*. Al fin y al cabo, las entidades acreditadas y registradas en el Registro de centros del SOC son un círculo reducido, y acaba resultando que las que participan al resto de programas de la FPE, son también las que promueven las acciones de los CPs no financiados. De hecho, según las bases de datos internas del SOC, solo hay un 32% de centros o emprendidas formadoras que participan *ex novo*. La preocupación asociada a este hecho deriva de que a nivel global de la FPE, la cobertura del territorio catalán acaba siendo reducida y dependiente de los centros participantes, que acaban siendo siempre los mismos.

5.1.5 Análisis del coste de las acciones formativas por el participante

En la actualidad no se recogen datos desde el SOC en relación al coste que afrontan los participantes para cursar un CP no financiado puesto que es una actividad privada. Por este motivo, a través de la encuesta realizada en el marco de la evaluación se ha aprovechado por extraer datos orientativos relativos al coste por participante y acción formativa.

Los resultados obtenidos muestran una distribución poco homogénea y variable, señalando una fuerte polarización en cuanto al precio que ha pagado cada alumno. Así, mientras que la mayoría de los encuestados (51%) afirma que la realización del curso le ha supuesto un coste de entre 0 y 500 euros, para el resto la distribución es muy dispar, predominando, en segundo lugar, un precio superior a 3.000 euros (seleccionado por el 17% de los encuestados).

Figura 4: Rango de precios de los cursos



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

Del mismo modo, entrando en detalle por tipología de acción formativa realizada, puede observarse que no existe una relación clara entre especialidad y precio pagado. De este modo, mientras que los encuestados de los cursos relacionados con la atención sociosanitaria han pagado, en su mayoría (54%), un precio comprendido entre los 0 y los 500 euros, también existe un porcentaje relevante (27%) que afirma haber desembolsado más de 3.000 euros. Lo mismo sucede con acciones tan diversas como monitor de ocio, electricidad o química. No se dispone de información relativa a si alguno de estos participantes ha recibido otras ayudas públicas o privados.

De la información anterior pueden realizarse dos inferencias: (a) En primer lugar, a modo de conclusión, parece que se pueda afirmar que el coste del CP depende más del centro formativo que no de la especialidad, y (b) en segundo lugar, parece intuirse que algunas de las acciones formativas pueden encontrarse parcialmente subvencionadas (ya sea por una entidad privada, tal como la empresa que requiere la acreditación a sus trabajadores/as, o algún organismo público ajeno), puesto que el coste medio de un Certificado de profesionalidad para el resto de programas que componen la FPE asciende a una media aproximada de 1.500 euros.

En último término, se tendría que valorar la posibilidad de recoger datos por parte del SOC en relación al coste que afrontan los participantes que cursan un CP no financiado, como mecanismo de estudio de contraste de mercado y siempre que se recojan estos datos de forma fidedigna. En concreto, la recogida de estos datos permitiría al SOC complementar la información de la que dispone en relación a la demanda de acciones formativas. Esta información complementaria podría ayudar a la configuración de la oferta formativa de la FPE por parte del SOC.

6. Evaluación: implementación, resultados e impacto

A continuación se exponen los resultados del análisis de los diferentes criterios (implementación, resultados e impacto), pero observando las particularidades que se han comentado al inicio del informe y que son necesarias por este programa. De hecho, se inicia la evaluación en la fase de implementación puesto que el SOC no desarrolla ningún papel en el diseño y planificación de la oferta formativa, sino que esta se configura a través de la demanda de impartición de acciones formativas de Certificados de Profesionalidad que solicitan las entidades de formación, con tal que estas estén acreditadas en el Registro de entidades de Formación del SOC.

Durante la propia exposición de resultados de la evaluación se destacan las conclusiones que de ellos se desprenden, que sirven de base para el apartado de conclusiones y recomendaciones.

6.1 Implementación

La evaluación de la implementación en este programa se centra en el análisis de la oferta formativa derivada de la solicitud de las propias entidades.

A) Oferta formativa

La oferta formativa del programa de CPs no financiados es muy diversa y se configura según la demanda de las entidades que se encuentran acreditadas en el Registro de entidades del SOC, y que les otorga el derecho a formar parte del programa. En este sentido, parecería que esta se configura para satisfacer las necesidades inmediatas de las empresas, puesto que los participantes están dispuestos a realizar una inversión económica, a veces importante, para realizar estas acciones formativas.

A nivel de familias formativas, se observa una predominancia de la familia de Servicios socioculturales y a la comunidad, seguida de la de Imagen personal. Ambas familias representan conjuntamente casi la mitad del total de acciones formativas (48%). Las dos familias siguientes en términos de representatividad son la Electricidad y Electrónica, y el Transporte y Mantenimiento, con un 9% y 8% de representación respectivamente.

Figura 5: Familias formativas mayoritarias



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

Esta distribución de la oferta formativa provoca, en consecuencia, una distribución específica en términos de género, edad, estudios y nacionalidad particular.

En primer lugar, en referencia al nivel de acciones formativas, que disponen de tasas de representación más elevada, y que explican el logro de la paridad de género descrita en el apartado de Grandes Cifras, corresponden a la Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales (18,1%), la Dinamización de actividades de ocio educativo infantil y juvenil (2,9%) y la Atención sociosanitaria a personas en el domicilio (1,9%), todas ellas englobadas dentro de la familia formativa de Servicios socioculturales y a la comunidad. Esta categoría, juntamente con las acciones formativas que componen la familia de Imagen personal (15%), acostumbra a atraer al sector femenino. Al resto de acciones formativas la participación es diversa, aunque predominan las tipologías de acciones de tendencia masculina, así como la Electricidad y Electrónica, el Transporte, o la Industria alimenticia.

En segundo lugar, las cuatro familias formativas más representadas atraen a la población más **joven**, resultando en una representación del 45,71% de personas menores de 30 años. En efecto, cursos de Atención a domicilio, Ocio o el Montaje y mantenimiento de líneas de alta tensión suelen atraer a un sector de la población eminentemente joven.

En tercer lugar, la oferta formativa también genera una distribución por **nivel de estudios de los participantes** determinada. Como se ha observado anteriormente (*ver apartado 4.4 Grandes cifras*), un 65,8% de los participantes presenta niveles de estudios inferiores a los secundarios, o bien no dispone de titulación oficial previa. La mayoría de las acciones formativas que se imparten en este programa, no requieren de estudios previos, dado que son de cariz más práctica o de Nivel 1. Es el caso, por ejemplo, de especialidades como instructor/a de yoga, atención sociosanitaria, cura de animales salvajes, maquillaje o peluquería.

Por último, a nivel de nacionalidad, el 22,76% de participantes son extranjeros, cifra como ya se ha visto anteriormente, significativa teniendo en cuenta el porcentaje de extranjeros dentro de la población activa de Cataluña (*ver apartado 4.4 Grandes cifras*). Otra vez, este hecho es consecuencia directa de la oferta formativa, la tipología de la cual suele atraer a individuos de bajos

estudios y jóvenes (p. ej. Atención sociosanitaria)¹². En efecto, según datos de Eurostat (2017) las migraciones son más frecuentes entre personas entre 15 y 45 años con el punto álgido en la franja entre 30 y 34 años.

6.2 Resultados

En este apartado es importante valorar (a) el compromiso de los participantes y (b) el nivel de satisfacción de los colectivos implicados, para obtener una aproximación a la calidad de las acciones impartidas.

6.3.1 Eficacia

A) Compromiso de los participantes

El grado de compromiso de los participantes está analizado a través de varias variables e indicadores que permiten extraer conclusiones sobre (a) el grado de implicación de los asistentes y (b) sus motivaciones.

A .1) Grado de implicación de los participantes

La **asistencia media** al curso se sitúa en un 94,3%, y a nivel global se encuentra alineada con el resto de programas de la FPE. Por su parte, la tasa **de finalización** del curso es del 91,95%, aproximadamente 5 puntos porcentuales superiores a la del resto de programas de la FPE, siendo incluso, el programa que mejores resultados muestra. Esto puede deberse, posiblemente, al compromiso derivado de la financiación de las acciones formativas por parte de los participantes y el consiguiente sentimiento de haber realizado una inversión económica, no solo de tiempo. De estos que finalizan el curso, el 85,54% corresponde a individuos que han finalizado como aptos, resultado, otra vez, superior a la media obtenida en los programas que componen la FPE.

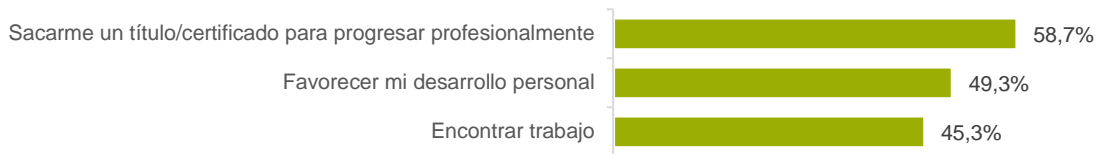
En cuanto a las **bajas prematuras** solo un 58% son justificadas, y aquí, predominan otros motivos diferentes a la baja por colocación laboral. Este hecho es razonable dado que la mitad de los participantes se encontraban en una situación de ocupación en el momento de inscribirse a la acción formativa, y por lo tanto, no buscaban trabajo en aquel momento. Entrando en detalle, las bajas no justificadas más elevadas se encuentran dentro del colectivo de personas jóvenes. Esto podría indicar que las formaciones no se adaptan a sus expectativas o necesidades. De hecho, la causa principal no justificada según la encuesta es la carencia de motivación. Finalmente, los mayores de 55 años tienen una tasa de bajas no justificadas nula, demostrando así su mayor compromiso, posiblemente porque su abanico de posibilidades para obtener una acreditación oficial es más reducido.

A .2) Motivaciones de los alumnos

Las motivaciones de los alumnos se encuentran alineadas con los objetivos del programa que es, en esencia, la obtención de una acreditación oficial. Así, los encuestados afirman que se han inscrito a los cursos, sobre todo para sacarse un título que les permita progresar profesionalmente. El resto de razones (favorecer el desarrollo personal y encontrar trabajo), serían una consecuencia de la primera, puesto que la obtención de un título, desde un punto de vista teórico, al ser valorado positivamente por el mercado, facilita la busca de trabajo y el desarrollo y crecimiento a nivel personal y profesional.

¹² Según datos de Eurostat (2017) las migraciones son más frecuentes entre personas entre 15 y 45 años con el punto álgido en la franja entre 30 y 34 años. Disponible a: https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=migr_imm8

Figura 6: Principales razones para la realización del curso



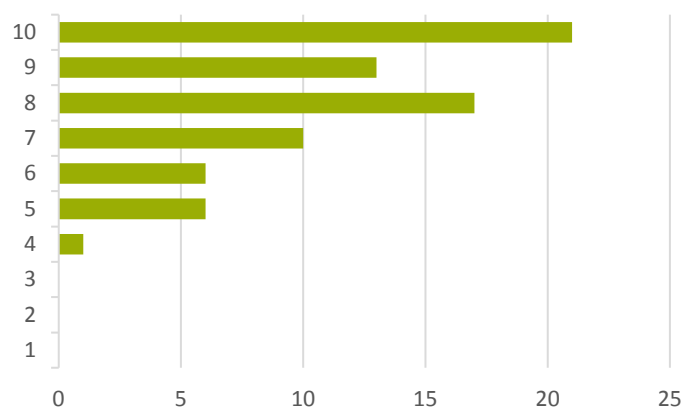
Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

B) Satisfacción de los participantes

En este apartado se valora la satisfacción global de los participantes en relación al programa y la posible afectación de la inversión económica sobre esta satisfacción. Adicionalmente, se evalúa como se percibe la utilidad de los Certificados de Profesionalidad y su repercusión en el mercado laboral.

Así, los cuestionarios de satisfacción, que complementan las personas participantes a la finalización de la acción formativa, muestran unos niveles de satisfacción de los alumnos muy elevados y que ascienden a 9,29. Esta dinámica se ha corregido ligeramente a partir de la encuesta realizada en el marco de la presente evaluación, donde las puntuaciones se reducen a 8,04, cifra en todo caso positiva y que deja entrever como la tendencia a puntuar alto persiste.

Figura 7: Satisfacción global de los participantes



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

Entrando en detalle, destaca que los elementos que peor se han valorado a los cuestionarios son precisamente la duración del curso y la combinación teórico-práctica, ambos aspectos que ya vienen predefinidos por la normativa aplicable y donde existe poco margen de actuación. A la vez, lo que más se ha valorado es curiosamente el desarrollo personal (en detrimento de las posibilidades de inserción o la adquisición de capacidades para progresar profesionalmente), que si bien es cierto que puede tener un impacto en la mejora competencial y en la empleabilidad, este es más indirecto. Con todo, habría que plantearse la necesidad de iniciar un periodo de reflexión con el SEPE para redefinir el concepto y contenido de los Certificados de Profesionalidad.

Adicionalmente, a partir de la encuesta se ha obtenido información sobre si el coste económico de las acciones formativas afrontado por los participantes influye en su nivel de satisfacción. Los

resultados muestran que aquellos que han reembolsado precios elevados, es decir, superiores a 3.000 euros, son más críticos que aquellos individuos que han desembolsado entre 0 y 500 euros (puntuaciones medianas de 7,5 y 8 respectivamente). Aunque las diferencias no son significativas, estos resultados podrían dejar entrever que cuando la inversión económica es más elevada los participantes son más críticos y exigentes. En este punto, no puede olvidarse que dentro de los programas incluidos a la FPE subvencionada los participantes puntúan muy positivamente sus niveles de satisfacción dentro de los cuestionarios de satisfacción. Podría suceder, por lo tanto, que la gratuidad del curso, o el desconocimiento del coste de este, tenga un efecto positivo sobre el nivel de satisfacción al no requerir una inversión por su parte.

Profundizando en este punto, la encuesta elaborada en el marco de la evaluación ha analizado la opinión de los participantes en relación a la “calidad-precio de les acciones formativas”. Las respuestas corroboran el resultado anterior. Efectivamente, el colectivo más crítico es aquel que ha asumido un coste superior a 3.000 euros¹³. Como se ha explicado en el apartado de Grandes Cifras, no hay una relación clara entre coste económico y tipología de acción, y así, no se podrían establecer una relación entre los individuos más críticos y acciones formativas concretas.

Por otro lado, también se tiene que remarcar que la relación calidad-precio es el aspecto con peor puntuación dentro de la encuesta. Así, como se anticipaba anteriormente, habría que plantear si durante la ejecución de los programas, el SOC tendría que desarrollar un papel más activo en este programa, más allá de las tareas administrativas que actualmente desarrolla. No puede olvidarse que el Certificado se emite desde el SOC siendo, así, el último garante de su calidad.

Finalmente, se ha calculado el indicador NPS (*Net Promoter Score*)¹⁴ del programa, como medida correctora de la satisfacción general de los participantes. Su cálculo es importante puesto que evalúa la lealtad de los participantes, la cual se relaciona directamente con el crecimiento y la adecuación de las acciones formativas. Así, niveles bajos de fidelidad llevan asociado un descontento generalizado en relación a las acciones formativas que acaba repercutiendo en su desarrollo futuro y en la calidad. De este modo, la encuesta llevada a cabo ha incluido la pregunta “recomendarías el curso a un amigo/a” (a puntuar entre cero y diez) para poder realizar este cálculo.

Así, se ha obtenido un NPS del 26%, cifra con ciertas reservas puesto que, a pesar de que a nivel puramente de cálculo significa que hay más gente que recomienda el curso (promotores) que gente que desalienta y aleja a futuros participantes (detractores), puntuaciones entre 0 y 30% suelen considerarse buenas pero con excepciones. A estos resultados hay que añadir que un 11% de los encuestados considera que el mercado no conoce de la existencia de los CPs y de aquellos que creen que si se conocen, lo valoran con un 7,08 (puntuación reducida teniendo en cuenta que el nivel de satisfacción global a los cuestionarios era superior a 9 y a la encuesta de 8).

De todo lo anterior se pueden extraer las siguientes conclusiones: (a) el hecho de tener que realizar una inversión económica provoca unos niveles de exigencia mayores por parte de los participantes, que se acostumbran a traducir en más criticidad en la valoración de la propia satisfacción; (b) la valoración calidad-precio es el aspecto peor valorado, el que podría hacer replantear al SOC el rol que desarrolla en relación en este programa, y (c) el contenido y duración de los CPs son aspectos con alto margen de mejora según la opinión de los participantes, así como el reconocimiento que

¹³ Rangos: de 0-500; 501-1000;1501-2000;2001-2500;2501-3000

¹⁴ NPS = % de promotores (puntuaciones entre 9-10) - % de detractores (puntuaciones entre 0 y 6). Este cálculo no incluye los pasivos, es decir, aquellos individuos que han puntuado entre 7 y 8. Por estos, se considera que han tenido experiencias meramente satisfactorias pero que se muestran indiferentes a la hora de recomendarla.

hace el mercado de estas titulaciones, el cual se tendría que considerar para iniciar un periodo de reflexión con el SEPE en este sentido.

B.1) Formación complementaria

La formación complementaria para la ocupación cubre aspectos genéricos considerados necesarios para completar el curso, tales como la prevención de riesgos laborales.

La encuesta realizada ha analizado la opinión de los participantes en relación a su utilidad y el conocimiento que tienen los participantes. Los resultados muestran que solo un 57,14% de los encuestados afirma haber realizado el módulo de formación complementaria, lo que puede deberse a que al tratarse de acciones formativas no subvencionadas, los módulos de formación complementaria ya no son módulos de impartición obligatoria. De hecho, en los diferentes Real Decretos que detallan la regulación de cada CP no se encuentran referencias.

Por su parte, los participantes que afirman haber realizado esta formación, lo valoran con una puntuación mediana de 7,65, cifra significativamente inferior a la media global de las acciones formativas (9) y de la encuesta (8), lo que se puede entender como un aspecto con margen de mejora.

B.2) Prácticas profesionales no laborales y satisfacción de los participantes

Las prácticas profesionales son un módulo obligatorio en los Certificados de Profesionalidad, aunque existen 3 situaciones donde los alumnos pueden quedar exentos: (a) en el caso de alumnos/trabajadores con contratos para la formación o el aprendizaje en ocupaciones relacionadas con la calificación del Certificado; (b) por las personas que acrediten experiencia laboral correspondiente al contenido del módulo de prácticas del Certificado de al menos 3 meses, y (c) en las personas que acrediten haber realizado una formación en centro de trabajo de un ciclo formativo profesional que se corresponda con el contenido del módulo de prácticas del Certificado (arte. 5 bis. Apartado 4 Real decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad).

Así, según la encuesta realizada, el 91% de los encuestados afirma haber realizado el módulo de prácticas profesionales no laborales.

De acuerdo con los resultados obtenidos, las prácticas se valoran positivamente, con una puntuación mediana de 8,8 (en el cuestionario) y de un 8,03 (en la encuesta). Esta diferencia en las puntuaciones se considera relevante dado que considerando que las puntuaciones se sitúan por encima del X de media, una reducción de un punto al cabo de 2 años toma importancia, al considerarse que la perspectiva de los participantes al haber transcurrido este tiempo, es más clara sobre la utilidad real de las prácticas realizadas y si estas han tenido implicación en su contratación o desarrollo profesional. Segregando por características de los participantes, puede observarse como los colectivos que tienen una opinión más favorable de las prácticas son las personas desocupadas y aquellas mayores de 55 años, resultado en cualquier caso positivo, puesto que podría significar que estas perciben un impacto positivo de este módulo en sus posibilidades de inserción.

6.3 Impacto

El análisis del impacto del programa se ha llevado a cabo analizando varios elementos: (a) la mejora de la empleabilidad de los participantes del programa, (b) la mejora de la inserción, y (c) el impacto social.

No obstante, con carácter previo, se tiene que precisar que el análisis de la inserción y la empleabilidad se tiene que llevar a cabo con precaución y teniendo en cuenta que existen factores ajenos en las acciones formativas, como por ejemplo la motivación y proactividad de los participantes o la propia evolución del entorno económico, que afectan a la situación personal de cada individuo, por lo cual no puede afirmarse con rotundidad que la única causa de una mejora en su situación sea consecuencia de la participación en las acciones formativas.

En este apartado, se analiza la opinión de la demanda de trabajo a través de: (a) como ha mejorado la situación de los trabajadores/as ocupados/das que han realidades los cursos, y (b) como ha cambiado la inserción de aquellas personas que se encontraban desocupadas en el inicio.

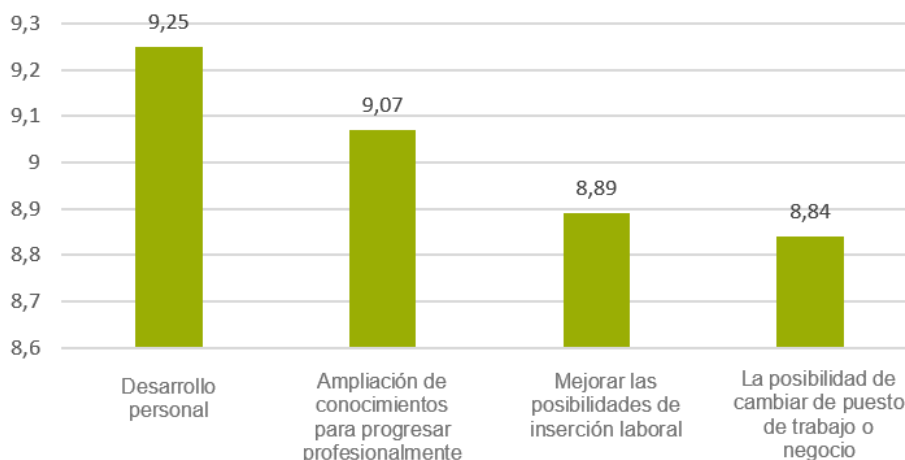
A) Mejora de la empleabilidad

La empleabilidad se mide, entre otros, por la mejora de las competencias y habilidades de la población activa y por su adaptación a las nuevas exigencias del mercado por, en último término, reducir la distancia existente entre vacantes disponibles y capacidades de la población. En este sentido, existe una relación causal, y es que cuando la empleabilidad de un individuo mejora, tendría que observarse que sus condiciones y posición en el mercado laboral mejoran paralelamente (por ejemplo, las mejoras de las condiciones salariales, promociones internas o mejoras en la tipología de contrato). Así, la realización de un CP no financiados se tendría que traducir en una mejora de estas condiciones.

La presente evaluación de la mejora de la empleabilidad de los CPs no financiados, se ha centrado en evaluar estas mejoras competenciales a través, en primer lugar, de las respuestas de los participantes de los cuestionarios de satisfacción, y en segundo lugar, de la encuesta. No obstante, se tiene que tener en cuenta que existen limitaciones relevantes en relación al análisis de este punto, puesto que la empleabilidad es más difícil de evaluar que, por ejemplo, datos objetivos de inserción.

Desde la perspectiva de los cuestionarios de satisfacción, el aspecto más valorado por los participantes es el desarrollo personal (9,25), seguido de la ampliación de conocimientos para progresar profesionalmente (9,07). En cambio, la contribución de los cursos a la inserción laboral, y la posibilidad de cambiar de tipología de trabajo o negocio son vistos con más reticencia (8,89 y 8,84 respectivamente).

Figura 8: Puntuación de los aspectos más valorados de la mejora competencial

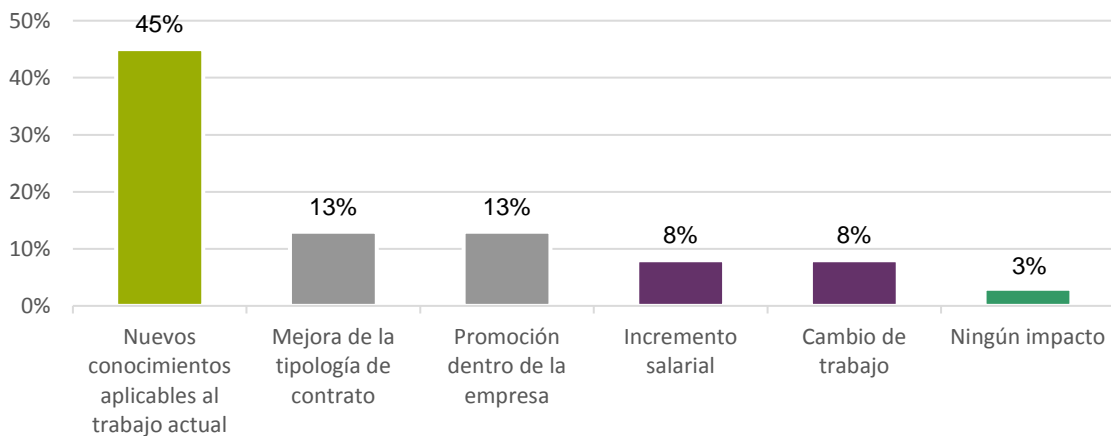


Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de los cuestionarios de satisfacción.

No obstante, los resultados anteriores hay que ponerlos en perspectiva, y es que los cuestionarios de satisfacción se cumplimentan inmediatamente después de haber realizado la acción formativa y, por lo tanto, las opiniones de los participantes se deben de a expectativas que aún no se han contrastado con la realidad. Por eso, es esencial que estas expectativas se validen posteriormente con los resultados de inserción (*ver apartado 6.3 Impacto - Mejora de la inserción*) por los participantes inicialmente desocupados, y con la mejora de condiciones laborales de los participantes inicialmente ocupados. Al fin y al cabo, el desarrollo personal o adquirir nuevas habilidades tendría que repercutir en una mejora de la empleabilidad del individuo, que derivaría, a la vez, en un efecto directo sobre el mismo (ya sea por su inserción de calidad en el mercado laboral, cambio de sector o mejora de sus condiciones laborales).

Así pues, un golpe transcurridos dos años de la finalización de las acciones formativas, los datos de la encuesta muestran que si bien es cierto que la mayoría de los encuestados consideran que han adquirido nuevos conocimientos aplicables al trabajo actual (un 45%), un número significativo de encuestados añade que este mejora competencial se ha traducido en cambios positivos en su situación laboral, ya sea en términos de promoción, incremento salarial o cambio de trabajo. Por lo tanto, para la población ocupada, se cumpliría con los dos objetivos de los CPs: por un lado, acreditar a sus participantes para hacerlos más empleables, y por otra, mejorar la competitividad empresarial a través de la adquisición de nuevos conocimientos por parte de los participantes. De hecho, los resultados obtenidos en relación a la mejora de la situación de los trabajadores, son superiores a los obtenidos al resto de la FPE subvencionada.

Figura 9: Aspectos más valorados de la mejora competencial (%)



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

B) Mejora de la inserción

En relación a la inserción de las personas inicialmente desocupadas que participaron en las acciones formativas del programa, en este apartado se mide la inserción en el mundo laboral y se ha dividido en 2 grandes subgrupos: (b.1) la inserción por cuenta ajena y (b.2) la inserción por emprendeduría. Así mismo, para el primero grupo, se han analizado diferentes 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

La evaluación de la inserción por cuenta ajena se ha llevado a cabo exclusivamente a través de la encuesta y partiendo de aquellas personas encuestadas que en el momento de inscribirse a una acción formativa tienen declarado que se encontraban desocupadas.

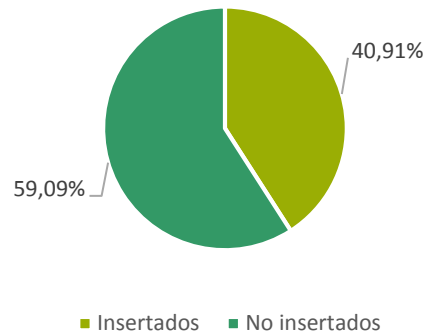
B.1.1) Inserción durante los 6 meses siguientes a la finalización del curso

Los datos de la encuesta muestran que una vez finalizada la acción formativa, y transcurridos los primeros 6 meses, un 40,91% de los participantes consigue insertarse en el mercado laboral, siendo la mayoría de los casos a través de contratos temporales inferiores a 6 meses (un 61,10%) y de jornada completa (55,60%). Como aspecto positivo hace falta destacar que la mayoría de los encuestados que ha encontrado trabajo asegura haberlo hecho en un plazo máximo de 3 meses a contar desde la finalización de la formación.

Al dividir el análisis por características específicas de los participantes se observa que las tasas de inserción más elevadas se agrupan dentro del colectivo de participantes con estudios superiores universitarios o de formación profesional. También se observa una mayor inserción en los hombres, aunque la distribución de género de participantes en el programa era paritaria. Por su parte, la temporalidad, y en particular, la existencia de contratos con carácter inferior al mes, afecta a las mujeres en mayor medida que a los hombres. Para explicar el último punto, se tiene que hacer referencia a las familias formativas incluidas dentro del programa de CPs no financiados. Como ya

se ha explicado (ver apartado 4.5.2 A) *Oferta formativa*), las mujeres se han inscrito en su mayoría en acciones formativas integradas dentro de la familia de Actividades socioculturales y a la Comunidad. Por lo tanto, y cómo sucede por el resto de programas de la FPE subvencionada, esta familia formativa es la que en general ostenta una contratación de peor calidad.

Figura 10: Inserción durante los 6 meses siguientes a la finalización del curso



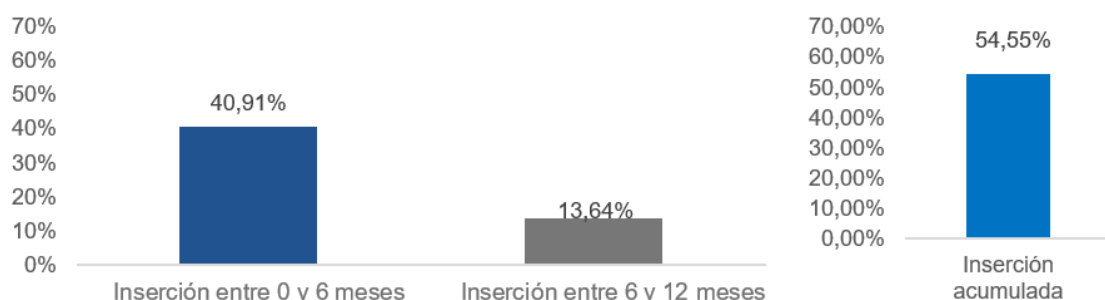
Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

En conclusión, desde los CPs no financiados se consigue una cifra de inserción notable, a pesar de ser inferior al resto de programas de la FPE destinados explícitamente a la población desocupada. Así mismo, los contratos de corta duración son la regla general, afectando a la mayor parte de los encuestados. Este hecho puede denotar que las acciones formativas dan respuesta a las necesidades inmediatas de las empresas y no a necesidades estratégicas y a largo plazo, que seguramente implicarían contratos de más larga duración.

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

Durante el segundo periodo, es decir entre los 6 y los 12 meses posteriores a la finalización del curso, la tasa de inserción se reduce un 67%, y engloba únicamente al 13,64% de las personas encuestadas que se encontraban inicialmente desocupadas. Esta reducción tan abrupta se puede deber a que en esta tipología de formaciones, a medida que pasa el tiempo, la relación de causalidad entre haber realizado el curso y las posibilidades de inserción se atenúan; así, factores externos y ajenos a las formaciones que influyen sobre la inserción de cada individuo, van ganando peso. Por su parte, parecería que las acciones formativas promovidas desde los CPs privados podrían estar excesivamente enfocadas a satisfacer las necesidades más inmediatas de las empresas.

Figura 11: Evolución de la inserción laboral



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos de la encuesta

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

Sumando la inserción de los dos periodos anteriores (de 0 a 6 meses y de 6 a 12 meses), es decir analizando la inserción acumulada después de un año de la finalización del curso, se observa que la tasa de inserción es del 54,55%. No obstante, si se extraen los contratos inferiores a 6 meses para considerarse de calidad reducida, la tasa de inserción se reduce a un 30%. Otra vez, podría afirmarse por lo tanto, que los CPs contribuyen a una inserción de corto plazo.

En términos de temporalidad, esta sigue siendo elevada (75%) y afecta en menor medida a las personas participantes mayores de 55 años, y a aquellas con niveles de estudios bajos, cifras ambas coherentes con los datos del mercado laboral. No obstante y como punto positivo que se apuntaba anteriormente, la mayoría de los contratos indefinidos se han firmado dentro de los 3 meses siguientes a la finalización del curso. La parcialidad, por su parte se reduce, afectando a un 23% de los participantes y sobre todo al género masculino. Además, el 33% corresponde a jornadas parciales involuntarias.

Con todo, podría decirse que no parece que se acabe de lograr uno de los objetivos principales de los CPs: fomentar una mayor competitividad de las empresas, puesto que la corta duración de los contratos obtenidos difícilmente genera un incremento sostenido en el tiempo en el tejido empresarial catalán.

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

Averiguar la coincidencia entre el sector profesional final y la rama de especialización de la acción formativa es fundamental para conocer el índice de incidencia de los cursos en la busca de trabajo de calidad. En este sentido, en la encuesta del proyecto se ha preguntado si aquellos individuos que han encontrado trabajo, lo ha hecho dentro del sector profesional donde se han formado. Los resultados muestran que el 89% de ellos ha respondido afirmativamente. Además, se insertan en un plazo inferior a 6 meses, lo que evidencia un alineamiento de la oferta formativa con las necesidades del mercado. Así mismo, es interesante remarcar que la temporalidad de este colectivo es menor.

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

B.2) Inserción por cuenta propia: emprendeduría

Finalmente, para acabar de evaluar la inserción, se ha estudiado el impacto en términos de emprendeduría. El estudio muestra que un 7% de los participantes inicialmente desocupados que encuentran trabajo, lo hacen por cuenta propia. El perfil de este individuo es el siguiente: joven, con estudios de formación profesional y mujer. Además, destaca que las formas de iniciar nuevos proyectos son tanto de manera individual, como con compañeros de la acción formativa.

En cuanto a las personas encuestadas inicialmente ocupadas, el 35% afirma haber iniciado proyectos nuevos, esta vez de manera individual. El perfil medio que se englobaría en esta categoría sería hombre, entre 30 y 44 años y sin distinción por estudios.

De los datos anteriores puede comprobarse que mientras que por el colectivo de personas inicialmente ocupadas, la tasa de emprendeduría es superior a la media de Cataluña (8,13%) en más de 25 puntos porcentuales, la del sector desocupado es ligeramente inferior (7%). Otro aspecto a destacar es que precisamente por los participantes inicialmente desocupados, el perfil de individuo emprendedor se aleja de la tendencia del mercado que engloba a los hombres de una edad mediana de 40 años. Por lo tanto, podría decirse o; (a) que o bien los cursos fomentan el espíritu emprendedor de nuevos perfiles, o (b) que el hecho de no encontrar trabajo por cuenta aliena los lleva a buscar nuevas alternativas.

C) Impacto social

Finalmente, y como cierre de la evaluación, no se tiene que olvidar la importancia de evaluar el impacto social que la formación derivada del programa de CPs no financiados genera en el territorio catalán. Si bien es cierto que no existen, ni se recogen, una cantidad de datos suficientes para poder realizar este estudio de forma completa y exhaustiva, a continuación se realiza una breve aproximación a este análisis mediante la encuesta realizada en el marco de la evaluación. En este sentido, sería positivo para futuras evaluaciones comenzar a recopilar datos que permitan profundizar este tipo de estudio, así como promover colaboraciones con otros organismos públicos para la compartición de estos datos.

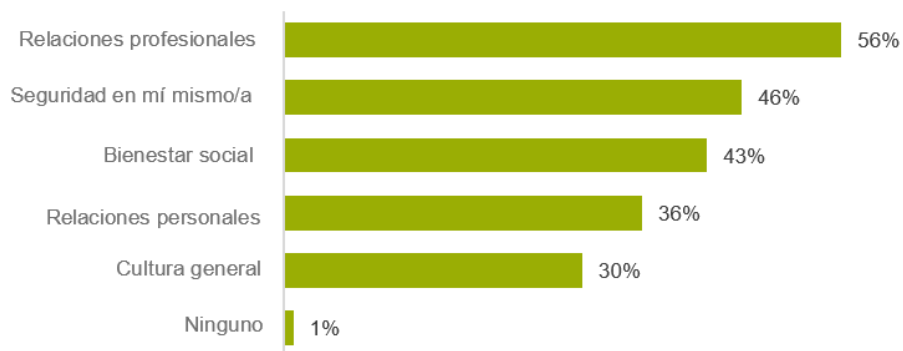
Así pues, se ha centrado el estudio de la repercusión de las acciones formativas en (a) la calidad de vida de los participantes y (b) el uso del transporte público.

C.1) Impacto social en la calidad de vida de los participantes

La encuesta realizada en el marco de la evaluación profundiza en aspectos concretos relacionados con la percepción de los participantes sobre las mejoras personales que han experimentado después de la realización de los cursos. Así, se pretenden evaluar tanto elementos externos como internos de la persona, como por ejemplo la mejora de la autoestima, la seguridad en un mismo o las relaciones personales. Se tiene que especificar que, los participantes no estaban limitados a una sola opción sino que podían escoger más de una opción a la encuesta.

Los resultados obtenidos son los siguientes: primero, las relaciones laborales o networking obtenidas destacan como aspecto con más impacto puesto que es escogido por un 56% de las respuestas. Segundo, la seguridad en uno/a mismo/a es también significativa, englobando a un 46% de las respuestas. Si se añade la importancia del bienestar personal (43%), podría decirse que seguramente la obtención de un certificado de profesionalidad motiva este aspecto en gran medida. Esta reflexión toma especial importancia al tener en consideración que la mayoría de los participantes tienen un nivel de estudios inferior a los secundarios, que hay un conjunto de estudiantes extranjeros relevante y que la mitad de los participantes son personas desocupadas, todos ellos colectivos con riesgo de sufrir vulnerabilidad superior. Precisamente, son los encuestados sin titulación oficial previa los que más valoran el bienestar personal. Por último, existe un 1% de las respuestas que indica no haber percibido ningún impacto en su calidad de vida a raíz del curso.

Figura 12: Aspectos que los participantes consideran que el curso los ayudó a mejorar

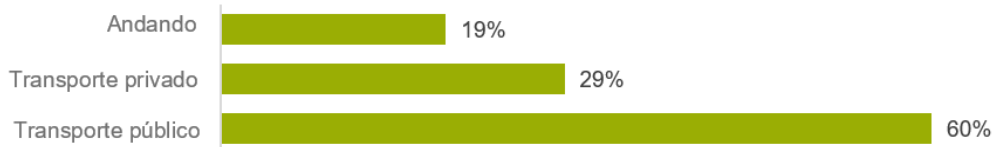


Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

C.2) Impacto social en el fomento del transporte público

La realización del programa tiene también impacto en otros aspectos de la sociedad. Es un ejemplo el uso del transporte, y el derivado impacto medioambiental, para realizar los desplazamientos para asistir a las acciones formativas. Para este programa el resultado es un uso mayoritario del transporte público (60%), muy superior a la media del AMB (19,7%). Esto se traduce en un menor uso de vehículos privados (29%), por debajo de media (37%). No obstante representan una minoría, el 100% de los encuestados que ha recibido una beca de transporte público para desplazarse al curso ha hecho uso de este.

Figura 16: 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.

7. Conclusiones y recomendaciones

7.1 Conclusiones

Durante la exposición del informe, se han analizado los resultados de la evaluación y se han extraído las conclusiones derivadas de estos. Antes de entrar en detalle, se han recopilado las inferencias más generales, en relación al perfil predominante de participación en el programa.

Con relación al género, destaca la participación equilibrada entre hombres y mujeres, con unos porcentajes del 50,19% y 49,81% respectivamente. En cuanto a la edad, el colectivo con mayor representación es aquel comprendido entre los 16 y 29 años (45,71%), siendo por lo tanto, un público objetivo eminentemente joven. Este dato representa un aspecto muy característico de este programa, puesto que el colectivo prioritario al resto de programas de la FPE es el colectivo comprendido entre los 30 y los 45 años. A nivel de estudios, se observa una gran representación de las personas con estudios primarios, que representan el 65,80% del total de participantes. Finalmente, en relación a la nacionalidad, destaca la participación significativa de los extranjeros (22,75%), que supera a la media que representan en la sociedad catalana (14,25%).

Estas características de los participantes acontecen una consecuencia directa de la oferta formativa del programa. Por ejemplo, predominan los cursos relativos a Servicios Socioculturales y a la Comunidad (33%) y la Imagen personal (15%), acciones formativas con tendencia a la feminización, lo que explica la paridad de género.

Otro aspecto destacado es la cobertura territorial del programa, distribuida heterogéneamente por el territorio catalán, y donde predomina la concentración de acciones formativas a la provincia de Barcelona (84%). Estos resultados son una consecuencia directa de la ubicación y especialidades de los centros formativos acreditados que participan en el programa, puesto que los CPs no financiados se imparten a demanda de estos centros. De este modo, se genera una dependencia territorial de los mismos.

Finalmente, la evaluación ha evidenciado una distribución poco homogénea en cuanto al coste que tienen que afrontar los participantes para cursar un CP no financiado, de la cual no se puede inferir una relación clara entre especialidad y coste por el participante. En particular, la encuesta ha mostrado que mientras que la mayoría de los encuestados (51%) afirma que la realización de la acción formativa le ha supuesto un coste de entre 0 y 500 euros, por el 49% restante la distribución es muy dispar, predominando, en segundo lugar, un coste superior a 3.000 euros (17%). Por lo tanto parecería, por un lado, que el coste del CP depende más del centro formativo que no de la especialidad y, por la otra, que algunas acciones formativas podrían encontrarse parcialmente subvencionadas por organismos ajenos al SOC.

7.1.1 Conclusiones en relación al diseño del programa

En primer lugar, destaca el rol desarrollado por el SOC, con una orientación altamente administrativa, y es que interviene de una *manera ex ante*, para verificar que el centro solicitando se encuentra debidamente acreditado en lo Registro de entidades de formación del SOC, y de forma *ex-post*, una vez finalizada la acción formativa, para emitir el título desde la Oficina de Certificación. Durante la ejecución de las acciones informativas, la intervención del SOC se centra en verificar la asistencia de los participantes, sin abordar aspectos de cariz más cualitativa.

En segundo lugar, por lo que hace a la coherencia interna y externa, un aspecto a destacar es que el asistente social, como actor prescriptor del programa, tiene una incidencia del 2%, una cifra reducida pero relevante en cuanto que se identifica al asistente social como un prescriptor de la formación ocupacional que no se ha identificado en el resto de programas de la FPE (nexo entre servicios sociales y ocupacionales). Hay que tener en consideración en este punto que se presupone que el perfil de participante que hace uso de este asistente se encuentra altamente vinculado en colectivos vulnerables, por lo que de este dato de derivación a la FPE no financiada se pueden inferir varias lecturas. Por un lado, implicaría que el potencial de llegada a los participantes es elevado, pero por el otro, parecería estar fomentando con más intensidad la formación no financiada versus aquella subvencionada, donde su impacto no llega al 1%. Hace falta así profundizar en este aspecto puesto que la figura del asistente social tendría que ser un nexo clave entre los dos sistemas, el de ocupación y el social. En este sentido, una primera tarea a realizar por parte del SOC tiene que ser mejorar la comunicación que se realiza ninguno este colectivo, para presentar los programas de formación de la FPE en todo su conjunto, aportando más criterios a estos profesionales en el momento de derivar participantes.

7.1.2 Conclusiones en relación a los resultados – eficacia del programa

En relación a las tasas de asistencia y finalización de las acciones formativas, estas son elevadas, con un 94,3 y 91,5% respectivamente. De hecho, la tasa de finalización supera en 5 puntos porcentuales la media del resto de programas de la FPE. Lo mismo sucede con el porcentaje de aptos, que también se sitúa en valores superiores que por el resto de la FPE. Estos resultados se pueden asociar a una mayor motivación y compromiso de los participantes por las características del curso (se trata únicamente de CPs e implica una inversión económica por parte de los participantes), o al papel de la entidad de formación, puesto que la viabilidad económica de estas acciones formativas les permite aumentar sus márgenes de explotación.

En cuanto a las motivaciones de los participantes para inscribirse a las acciones formativas, estas se encuentran alineadas con los objetivos del propio programa, que es, en esencia, la obtención de una acreditación oficial con valor en el mercado laboral. Por lo tanto, podría decirse que los participantes, a priori, valoran positivamente la obtención de un título.

7.1.2 Conclusiones en relación a los resultados – satisfacción de los participantes

Los niveles de satisfacción de los participantes son positivos y superan una puntuación mediana de 8 tanto a la encuesta como a los cuestionarios de satisfacción. No obstante, uno de los aspectos peor valorados a la encuesta ha sido la relación calidad-precio de las acciones formativas. Si a esto se añade un NPS del 26%, inferior al de la FPE subvencionada, podría ser un indicativo de la necesidad de replantear el rol que desarrolla el SOC y su participación de una manera más activa durante la ejecución de las acciones formativas y es que, al fin y al cabo, es el garante último de la calidad de los Certificados de Profesionalidad.

Por otro lado, un número importante de participantes considera, que el mercado no reconoce suficientemente los Certificados de Profesionalidad, hecho que podría desincentivar a las personas a adquirir esta acreditación. De hecho, destaca que junto con la calidad-precio, la duración del curso y la combinación teórica-práctica son aspectos poco valorados; justamente, ambos aspectos vienen predefinidos por la normativa aplicable que los regula, lo que denota un potencial margen de mejora en este aspecto.

En cuanto a la formación complementaria y las prácticas profesionales no laborales, las puntuaciones se encuentran por debajo de la media a los cuestionarios de satisfacción, aunque existen

divergencias entre colectivos. Así por ejemplo, las personas desocupadas y las mayores de 55 años son las que mejor valoran las prácticas, resultado en cualquier caso positivo puesto que podría significar que perciben un impacto positivo de este módulo en sus posibilidades de inserción.

7.1.3 Conclusiones en relación al impacto del programa

Para evaluar el impacto del programa, se tiene que centrar la atención tanto en la mejora de la empleabilidad y la inserción, como nivel de impacto social generado.

No obstante, antes de iniciar este análisis, se tiene que destacar que su alcance es limitado, debido a la carencia de disponibilidad de datos exhaustivos y completos en relación a este aspecto. Este hecho, junto con la gran variedad de factores externos (como por ejemplo, la motivación de los participantes) que pueden afectar a la mejora de la empleabilidad o la 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 del programa, si bien se presupone su contribución en la obtención de estos.

En primer lugar, a nivel cualitativo, se tiene que destacar que, de forma general, los participantes valoran positivamente la posibilidad de mejorar su **empleabilidad**. En particular, los cuestionarios de satisfacción muestran que el aspecto más valorado por los participantes es el desarrollo personal, seguido de la posibilidad de haber ampliado los conocimientos para progresar profesionalmente. Habría que esperar, por lo tanto, que estos aspectos que impactan en la empleabilidad del individuo, derivaran en un efecto positivo sobre este, ya sea por su inserción de calidad en el mercado laboral, cambio de sector o mejora de sus condiciones laborales. Así, para las personas inicialmente ocupadas, los datos de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados considera que han adquirido nuevos conocimientos aplicables al trabajo actual (72%), aspecto positivo puesto que uno de los objetivos globales del SOC es que la mejora competencial de la población activa tenga una repercusión directa en la mejora de la competitividad empresarial. Este resultado contrasta con los efectos observados sobre los participantes en términos de promociones o mejoras contractuales, los cuales son menos evidentes (de media, aproximadamente un 13%).

Por su parte, en relación a las personas inicialmente desocupadas, la inserción transcurridos 6 meses de la finalización de los cursos, asciende a un 41%; cifra elevada pero inferior a la del resto de programas de la FPE. Predominan los contratos inferiores a 6 meses (61%) y la jornada completa (55%). Al profundizar el análisis según características específicas de las personas participantes, se observa que las tasas de inserción superiores se agrupan dentro del colectivo con estudios superiores universitarios o de formación profesional, y entre los hombres, aunque la distribución de género de participantes en el programa es paritaria. Por su parte, la temporalidad, y en particular, la existencia de contratos con carácter inferior al mes, afecta a las mujeres en mayor medida que a los hombres. La peor calidad en la inserción de las mujeres viene dada por el hecho que la mayoría se ha inscrito a acciones formativas integradas dentro de la familia de Actividades socioculturales y a la comunidad, y es en esta donde precisamente se observan contratos de peor calidad.

Una vez analizada la inserción en los 6 primeros meses posteriores a la finalización del curso, conviene mencionar que, a medida que transcurre el tiempo, la tasa de inserción se reduce en un 67% entre los 6 y 12 meses posteriores a la realización del curso. Su efectividad, por lo tanto, es más a corto plazo.

Como aspecto positivo destaca que el 89% de los encuestados que se ha insertado, lo ha hecho en aquel sector donde se ha formado, hecho que por un lado, puede deberse de a que se realizan CPs

no financiados para dar respuesta a obligatoriedad de disponer de uno para ejercer una profesión determinada, pero por la otra, parece confirmar el impacto del programa en la inserción.

La emprendeduría es la otra vía de inserción, a pesar de que menos explorada por los participantes. En particular, según la encuesta un 7% de los participantes desocupados opta para emprender, siendo sobre todo mujeres, jóvenes y con estudios de formación profesional. El hecho que el perfil emprendedor se aleje de la tendencia de mercado que engloba a personas de 40 años de mediana puede deberse de a: (a) que o bien las acciones formativas fomentan el espíritu emprendedor de nuevos perfiles, o (b) que el hecho de no encontrar trabajo por cuenta aliena los lleva a buscar nuevas alternativas.

Respecto el impacto social del programa y las mejoras personales experimentadas, lo más valorado a la encuesta es el *networking* generado durante la realización de las acciones formativas, seguido de la seguridad en un mismo y el bienestar personal. Estos aspectos tienen una gran importancia para considerar el impacto positivo generado por las acciones formativas más allá de la inserción en colectivos específicos como pueden ser las personas desocupadas o extranjeras.

Por último, la encuesta ha dejado entrever un uso elevado del transporte público (60%), muy superior a la media de la AMB, que se traduce en un menor uso del vehículo privado y el consiguiente impacto positivo sobre el medio ambiente.

7.2 Recomendaciones

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

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

En el caso de la Administración Pública, implementar un cambio comporta tiempo y esfuerzo. El hecho que generen precedentes y que sea complicado revertirlos, puede incidir, por un lado, en las dificultades de implementar estos cambios, pero de otra, y desde un punto de vista optimista, en el hecho que estos cambios sean los que marcan el camino por los siguientes. Así mismo, el estudio de políticas activas para la ocupación (como sucede en la evaluación de los programas formativos), también puede favorecer en la generación de “spill-overs” (externalidades), en ámbitos como la política social, salud o transporte.

Entrando en detalle, es importante que el SOC se replantee su rol frente a los CPs no financiados, y en particular, la necesidad de intervenir más activamente sin limitarse a tareas de cariz administrativa. Los resultados de la evaluación han dejado entrever aspectos tan relevantes como: puntuaciones negativas en relación a la calidad-precio de los cursos, un NPS inferior a la FPE subvencionada y tasas de inserción también más reducidas. Una intervención más activa se podría centrar en aspectos como por ejemplo: (a) la definición de objetivos estratégicos en relación al programa, es decir, responder a la pregunta: “que se quiere conseguir con la emisión de CPs ” además de la calificación de sus participantes”, y que estos sigan la lógica SMART (*specific, measurable, assignable, relevant, time.-based*); (b) la sistematización, creando sinergias con el resto de FPE, del análisis de tendencias de mercado que permita profundizar en las necesidades de las empresas para poder fomentar la impartición de cursos con incidencia real en el mercado y asesorar a las entidades solicitantes; (d) realizar evaluaciones periódicas tanto a nivel general como especialmente relacionadas con el impacto de los cursos, incorporando también evaluaciones *ex ante*, (c) la promoción y comunicación proactiva frente las empresas, con el objetivo principal de incrementar el reconocimiento de los Certificados de Profesionalidad a nivel general; (d) la involucración en la ejecución de las pruebas de evaluación, punto que se profundizará posteriormente

Por otro lado, del mismo modo que en el resto de la FPE, se ha detectado una elevada dependencia existente de las ubicaciones de los centros formativos en el territorio. En este sentido, hay que mejorar la comunicación dirigida a las entidades formadoras no acreditadas en la actualidad para fomentar su participación *ex novo* e incrementar la diversidad, puesto que los centros formadores participantes acaban siendo un círculo reducido, y todos participan en varios programas de la FPE simultáneamente, a la vez que dinamizan la misma oferta formativa en el mismo territorio. En la misma línea, la cobertura territorial se ha evaluado con limitaciones, puesto que no existen unos parámetros que indiquen cuál es el objetivo a lograr. Las provincias obtienen mejores o peores

resultados en cobertura territorial según la población activa y las entidades del territorio, y no tanto por algún tipo de acción del SOC proactiva. Para mejorar la cobertura territorial habría que definir las unidades territoriales que servirán de base para calcularla, es decir, si son provincias, comarcas, municipios o barrios.

Finalmente, al dividir el análisis por características específicas de los individuos, se ha observado que la mayoría de participantes son personas que se engloban dentro de los colectivos prioritarios otros programas (como por ejemplo, las personas desocupadas con nivel de estudios bajos y los jóvenes de entre 16 y 29 años). Desde un punto de vista teórico, y teniendo en consideración el solapamiento de acciones formativas con otros programas de la FPE subvencionada y la dificultad que declaran las entidades para llenar determinadas acciones formativas, sorprenden estos datos, así como el alto volumen de derivación por parte de los asistentes sociales. Así, se propone mejorar la comunicación a nivel general de la FPE así como la comunicación específica con los asistentes sociales o las Oficinas de Trabajo.

A nivel más operativo, conviene plantearse la necesidad de iniciar un periodo de reflexión con el SEPE para redefinir el concepto y contenido de los Certificados de Profesionalidad, puesto que precisamente, como se ha concluido anteriormente, junto con la relación calidad-precio, la duración de los cursos y su contenido son los aspectos peor valorados. Y lo mismo sucede con las prácticas profesionales no laborales. Una reforma en este sentido podría mejorar la satisfacción de futuros participantes a la vez que incrementar las tasas de inserción y la calidad de la misma, y consecuentemente, el reconocimiento de los Certificados de Profesionalidad en el mercado.

En cuanto a aspectos más relacionados con la propia ejecución de la formación, el elemento más relevando identificado es la necesidad de mejorar el sistema de evaluación de la satisfacción. En este sentido, surgen varias líneas de actuación a abordar. De forma inicial, se considera que se tendría que replantear, de forma conjunta con el SEPE, el contenido de las preguntas del cuestionario, ya sea porque la formulación actual de algunas de ellas incitan a la respuesta positiva o bien porque se percibe que algunas respuestas se encuentran desactualizadas (no se contemplan las redes sociales, la red de conocidos o el asistente social como mecanismo para conocer los cursos). En caso de no poder modificar ni actualizar el cuestionario, se podría ampliar el número de preguntas mediante un cuestionario complementario que se llenara en el mismo momento y que permitiera explotar fácilmente los datos recogidos para garantizar la mejora continua de los programas.

Retomando el punto relacionado con las pruebas de evaluación, se recomienda realizar un estudio en profundidad en relación a la viabilidad de su centralización, debido sobre todo al número elevado de aptos. Se podría diseñar de diferentes maneras en función de los resultados del estudio y del alcance de acciones formativas incluidas en esta centralización. Así pues, se podría hacer recaer la responsabilidad de las evaluaciones en el SOC, operativizándolo de diferentes maneras; ya sea facilitando el examen a las entidades y que estas los distribuyan a los participantes, o centralizando presencialmente el examen en oficinas públicas. En esta línea, sería positivo que, una vez estuviera decidido, definido y diseñado el mejor mecanismo de centralización, se realizara una prueba piloto. Todo esto permitiría, por ejemplo, comprobar y analizar, si no se corrigiera, porque la finalización de los cursos al programa de CPs no financiados es un 5% más elevada al resto de la FPE subvencionada y porque el número de aptos es también superior, así como otra vez mejorar la percepción que tiene el mercado.

Otro aspecto donde se tendría que definir un sistema para recoger y analizar el coste desembolsado por los participantes. De este modo, desde el SOC podría realizarse un análisis comparativo y de

calidad entre el coste que supone por una entidad privada impartir el curso, y el coste que le supone dentro de la FPE subvencionada.

Por otro lado, se ha observado que el programa de CPs no financiados, a pesar de no estar sujeto a requisitos de asistencia de los participantes para recibir subvención, presenta unas mejores tasas de asistencia y finalización del curso. Así pues, podría decirse que existen otros mecanismos para favorecer la asistencia y finalización del curso que no creen incentivos perversos a las entidades o perjudiquen la transparencia.

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

8. Bibliografía

1. Introducción

Comisión Europea. (2015). Estrategia Europa 2020. Consultado el Abril / 2019, en 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

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

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

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

Generalitat de Catalunya. (2014). Fons Social Europeu (FSE). Recojido de Servei Públic d'Ocupació 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/

Generalitat de Catalunya. (2014). Programa Operatiu FSE Catalunya 2014-2020. Recojido de Servei Públic d'Ocupació 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/

Generalitat de Catalunya. (2017). Informe anual de l'economia catalana 2016. Recojido de http://economia.gencat.cat/web/.content/70_economia_catalana/arxius/informe-anual/Informe-anual-economia-catalana-2016.pdf

Institut d'Estadística de Catalunya. (2018). Població activa per gènere. Recojido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=296>

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

4. Evaluación del Programa

Boletín Oficial del Estado (BOE). (2005). Real Decreto 1128/2005, por el que se regula el Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales. Recojido de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2005/11/25/1416>

Boletín Oficial del Estado (BOE). (2007). Real Decreto 395/2007, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Recojido de <https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/03/23/395/con>

IAB. (2018). Estudi Anual de les Xarxes Socials. Recojido de https://iabspain.es/wp-content/uploads/estudio-redes-sociales-2018_vreducida.pdf

Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). (2016). Treball (població ocupada / desocupada). Recojido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=7>

Institut d'Estadística de Catalunya. (4T / 2016). Població activa segons nacionalitat. Recojido de <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc0752&dt=20164&x=19&y=15>

Institut d'Estadística de Catalunya. (2018). Taxa d'atur. Per grups d'edat i gènere. Recojido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=320>

Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). (2017). Persones amb reconeixement legal de discapacitat, per tipus de discapacitat. Recollit d'Indicadors anuals, Qualitat de Vida, Protecció Social: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10435&t=201700>

Institut d'Estadística de Catalunya (Idescat). (2017). Persones reconegudes legalment amb discapacitat. Recojido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=regdis&n=442>

Institut Nacional d'Estadística. (2016). Población activa e inactiva. Por sexo. Provincias. Recojido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=293&lang=es&t=2016>

Institut Nacional d'Estadística. (2016). Ocupació de les persones amb discapacitat. http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Institut Nacional d'Estadística. (2018). Taxes d'ocupació per diferents grups d'edat, sexe i comunitat autònoma. Recojido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942>

Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). Autorització per impartir CP no finançats amb fons públics. Recojido de https://wwwc.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/empreses/colaborador/Autoritzacio_CP_no_finanxats_fons_pxblics.html

Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). Certificats de Professionalitat. Recojido de https://wwwc.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/opencms/socweb_en/empreses/Certificats_professionalitat.html

Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC). (2019). Evaluación de la Formación Profesional para el empleo que promueve el Servicio Público de Empleo de Cataluña Programa: Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO). Recojido de https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya-soc/pla_destudis_i_avaluacions/Evaluacion_FPE_CIFO.PDF



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