

# SOC-Avalua

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN CATALUÑA

## Forma e Inserta

2016-2019

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

SOC

Servei d'Ocupació  
de Catalunya

 **Generalitat  
de Catalunya**

 **MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL**  
**SEPE**  
SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO ESPAÑOL



# 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 tan 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 es una vía adecuada para asegurar la rendición de cuentas y transparencia para con la ciudadanía. En este sentido, se concibe la presente evaluación como una herramienta para la mejora continua del programa de Forma e Inserta (FI) de la Formación Profesional para el Empleo promovido desde el Servicio Público de Empleo de Cataluña.*

*Se ha planteado una metodología de análisis innovador 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 a la percepción de diferentes agentes de interés, tales como los propios participantes de la formación o los docentes que imparten las diferentes acciones formativas. La evaluación finaliza con las conclusiones y una serie de recomendaciones que proponen desde mejoras integrales que incitan al inicio de periodos de reflexión conjuntos con otras administraciones, hasta mejoras operativas que se centran en aspectos específicos de los programas.*

*El objetivo último del Informe es favorecer el inicio de un debate participativo entre los agentes competentes que persiga la creación de programas formativos dinámicos, flexibles y que promuevan la mejora de la empleabilidad de la población activa del territorio catalán para, en 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

<b>1. Introducción</b>	4
<b>1.1 Contexto general</b>	4
1.1.1 Servicio Público de Empleo de Cataluña	6
<b>1.2 Contexto social y económico</b>	6
1.2.1 Crecimiento económico	7
1.2.2 Mercado Laboral	8
1.2.3 Calidad de la ocupación	8
<b>2. Evaluación del Programa</b>	10
<b>2.1 Objeto de análisis</b>	10
<b>3. Forma e Inserta</b>	12
<b>3.1 Marc normativo específico del programa Formación e Inserta</b>	13
<b>4. Evaluación del Programa</b>	15
<b>4.1 Convocatoria de análisis</b>	15
<b>4.2 Agentes implicados</b>	15
<b>4.3 Metodología utilizada</b>	16
4.3.1 Limitaciones técnicas del análisis realizado	16
<b>4.4 Grandes cifras</b>	17
4.4.1 Principales datos del programa	17
<b>4.5 Evaluación de los criterios: diseño, implementación, resultados e impacto</b>	23
4.5.1 Diseño	24
4.5.2 Implementación	27
4.5.3 Resultados	35
4.5.4 Impacto	49
<b>6. Conclusiones y recomendaciones</b>	65
<b>6.1 Conclusiones</b>	65
<b>6.2 Recomendaciones</b>	74
<b>7. Bibliografía y documentación</b>	79

## 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, se 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 para la ejecución de políticas públicas, con una clara orientación a la toma de decisiones.

En esta línea, el Servicio Público de Empleo 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, centrado 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 empleo.

El Informe cubre el periodo comprendido entre 2016 y 2018, con 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 para asegurar que las propuestas de mejora y conclusiones finales se adaptan a la realidad y contexto actuales de la 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 a llevar a cabo para poder, a continuación, profundizar en cómo pueden o tendrían que tratarse los retos que actualmente dificultan alcanzar el pleno empleo de calidad. Y, en este sentido, dibujar la hoja de ruta que relacione 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 empleo 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 empleo para la Unión Europea (en adelante UE) que pretende, en última instancia, alcanzar 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 también la figura del **Fondo Social Europeo** (en adelante, FSE) como principal

instrumento financiero de la UE para fomentar el empleo. Este Fondo, impulsado desde la UE, reúne 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, cabe mencionar la existencia del **Servicio Público de Empleo 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 Empleo*. 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 a programas estatales y el resto, a los regionales. Asimismo, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, constituida por las comunidades autónomas y el gobierno, fija los criterios a través de los cuales se distribuyen las subvenciones.<sup>1</sup>

Finalmente, a nivel de Cataluña, los criterios y las directrices de la política de empleo están establecidos en el **Plan general de Empleo - Estrategia catalana para el empleo 2012-2020 (ECO)**, considerado el instrumento que señala los principales cambios que tiene que llevar a cabo el sistema de empleo 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 empleo, dentro del marco normativo estatal y europeo que permite 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 Cataluña 2014-2020 (PO FSE)**, tratándose de un documento de planificación estratégica que recoge las prioridades de inversión establecidas por la Comisión Europea y complementa la estrategia Europa 2020 y la Estrategia Catalana para el Empleo 2012-2020 (Programa Operativo FSE Cataluña 2014-2020, Generalitat de Catalunya, 2014). Se ha elaborado con la colaboración, entre otros, de los principales agentes sociales y económicos de Cataluña, organizaciones municipales y departamentos de la Generalitat de Catalunya con competencia en la materia. Dentro de las líneas de actuación principales, destacan: (1) la inversión en formación y mejora de las competencias profesionales, y (2) el aprendizaje permanente; ambas iniciativas encaminadas a crear un empleo sostenible (Programa Operativo FSE Cataluña 2014-2020, Generalitat de Catalunya, 2014). Precisamente, la Ley **13/2015**, de 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del SOC, que también establece el ámbito de la concertación territorial, nace con el objetivo de definir el conjunto de entidades, servicios y programas necesarios para promover y desarrollar una política de empleo que garantice servicios públicos de calidad y 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 el empleo, para garantizar equidad y justicia social a nivel generalizado. Aquí, la formación para el empleo toma especial relevancia (y por tanto, su evaluación) como mecanismo para facilitar la inserción laboral, la mejora de la empleabilidad y, en consecuencia, construir un sistema que promueva el 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

<sup>1</sup> Ley 47/2003 General Presupuestaria, 26 de noviembre, en su 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.

Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFOs); Acuerdo marco de contratación del servicio de formación para el Empleo 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 empleo. El programa Forma e Inserta es el objeto del presente informe de evaluación.

### 1.1.1 Servicio Público de Empleo de Cataluña

El SOC se constituye como un organismo autónomo de carácter público y administrativo adscrito al departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Cataluña, y cuyo objetivo principal es el fomento de la empleabilidad y el alcance de la plena ocupación, 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 empleo de calidad, como la competitividad; (b) identificar nuevos empleos que se adapten a las necesidades económicas y del mercado; (c) disponer de una cartera de servicios básicos y especializados que se adapte a las particularidades de cada individuo, colectivos afectados, empresas, sectores productivos y a la dinámica de Cataluña en general, y (d) garantizar la participación coordinada de todos los agentes que intervienen en el ámbito de los servicios de inserción laboral especializada (Servicio Público de Empleo de Cataluña, Generalitat de Catalunya, 2019).<sup>2</sup>

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 gestionarlos, vía la ordenación de las convocatorias. Así mismo, es responsable de la valoración, el control y el seguimiento, tanto presencial (*in situ*) como *ex-puesto*, de la ejecución de las acciones formativas. Por 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 Catalunya, 2019).

## 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 a Europa dentro de la estrategia Europa 2020 (*European Semester Thematic Factsheet - Activo 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.

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



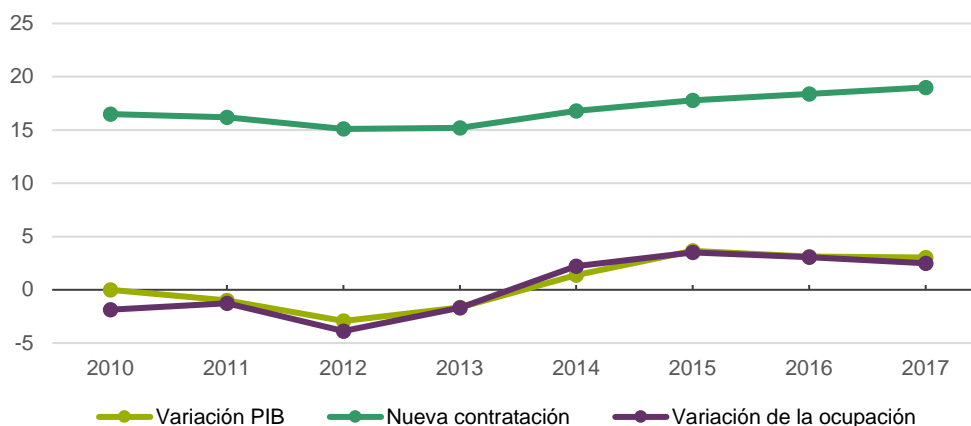
- Las **tasas de ocupación y de paro**, que dependen a la vez de factores territoriales y demográficos tales como la región, la edad, el género, el nivel educativo o la nacionalidad.
- La calidad **de la ocupación**, definida por variables como la temporalidad del contrato y el tipo de jornada laboral.

### 1.2.1 Crecimiento económico

En relación a 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). Cataluña, por el contrario, registraba un nivel equivalente al europeo, con un PIB per cápita de 28,8 miles de euros (PIB Cataluña, Datos Macro - Expansión, 2017)<sup>3</sup>. 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 Cataluña (un 4% y 3% respectivamente), los niveles del PIB per cápita continuaban muy por debajo de la media europea (25,1 miles de euros).

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

Figura 1: Crecimiento económico y ocupación



Font: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos del Eurostat.<sup>4</sup>

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

<sup>3</sup> Para la comparación del nivel de PIB a Europa, España y Cataluña, se hace uso de fuentes de información secundaria como Expansión, dado que Eurostat no ofrece esta información para el caso de Cataluña.

<sup>4</sup> 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



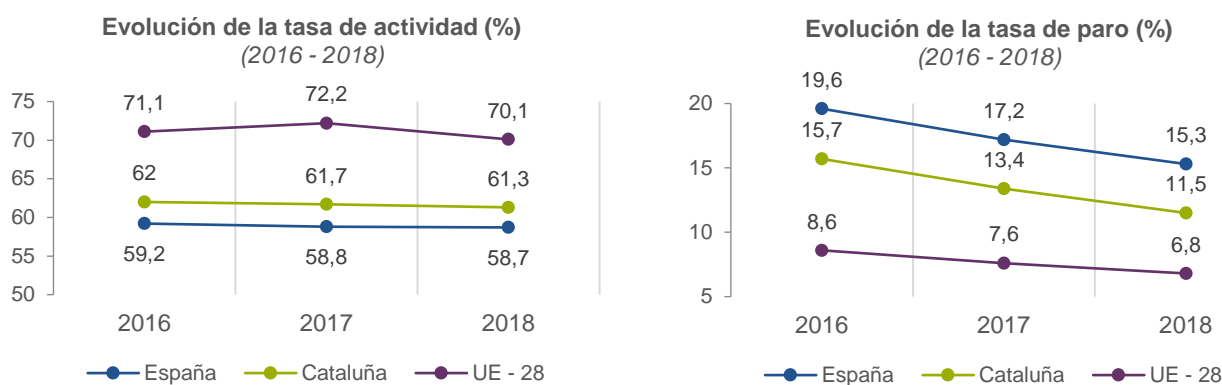
programa de los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO), el cual dispone de una versión extensa, puesto que es el primer volumen de la presente serie de evaluaciones (SOC, 2019).<sup>5</sup>

### 1.2.2 Mercado Laboral

Cómo 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 esta medida tanto del dinamismo de una economía como su capacidad de creación de ocupación (*European Semester Thematic Factsheet - Activo Labour Market Políticas*, 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.

Figura 2: Tasas de actividad y paro (%)



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

Destaca que a pesar de 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 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 - Activo Labour Market Políticas*, 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 (cumplida vs. parcial) (*How to measure the multiple facets of employment quality?*, Eurostat, 2019).

<sup>5</sup> Evaluación de la Formación Profesional por la Ocupación. Programa: Centros de Innovación de Formación Ocupacional. Disponible a: [https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.contenido/01\\_soy/servicio-public-docupacio-de-catalunya-soy/plano\\_destudis\\_y\\_evaluaciones/Evaluacion\\_FPE\\_CIFO.PDF](https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.contenido/01_soy/servicio-public-docupacio-de-catalunya-soy/plano_destudis_y_evaluaciones/Evaluacion_FPE_CIFO.PDF)

En relación a la temporalidad<sup>6</sup>, 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/se temporales de España representa el doble de la media europea; en particular, la tasa de trabajadores/se a tiempo parcial involuntarios se elevaba a un 62% en el año 2016, mientras que la media de UE-28 era del 30%.

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 la Formación en Áreas Prioritarias, el cual dispone de una versión extensa.

---

<sup>6</sup> La temporalidad se ha medurado como el porcentaje de trabajadores/se ocupados/des temporales sobre el total de trabajadores/se ocupados/dic.

## 2. Evaluación del Programa

### 2.1 Objeto de análisis

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. En concreto, se analiza la política de FPE, estudiando los siguientes programas ejecutados durante los años 2016-2017:

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

En este sentido, se ha dividido la evaluación en 4 áreas (diseño, implementación, resultados e impacto) que permiten obtener una visión completa de todos los elementos vinculados al programa, desde la planificación estratégica hasta su impacto sobre los beneficiarios de estas acciones y la sociedad en general.

El presente informe se centra únicamente en la evaluación del programa Forma e Inserta.

### 3. Forma e Inserta

---

El Programa “Forma e Inserta” (FIN) es un programa integrante del bloque de las políticas activas de ocupación (PAO) y tiene por objetivo promover la inserción mediante la dotación de subvenciones a empresas que se comprometen a contratar a al menos al 60% de los participantes. En particular, posee a disposición de la ciudadanía acciones formativas realizadas por parte de empresas que formen parte de la llamada línea 1<sup>7</sup>, las cuales optan a las convocatorias de subvenciones que se otorgan a través de un procedimiento de adjudicación directo en función de la fecha de la presentación hasta el agotamiento del presupuesto. Por lo tanto, se trata de un programa a demanda de las empresas

Existen varias modalidades de entidades beneficiarias de las subvenciones: empresas, asociaciones empresariales, los gremios y otras entidades que operen en Cataluña con personalidad jurídica propia y vínculo demostrable con la empresa que tiene que hacer la solicitud.

Estas empresas, en el contexto del programa de FIN, por lo tanto, llevan a cabo acciones de formación para la ocupación, con la modalidad de compromiso de contratación, es decir comprometiéndose a contratar, como mínimo, el 60% de las personas participantes que hayan asistido al menos al 75% de la acción formativa (este primer porcentaje de compromiso de contratación, pero, se ha reducido a un 40% en el año 2018 a causa de su dificultad de logro). Así mismo, a la hora de hacer la solicitud para la subvención, las entidades formativas tienen que especificar cuál es el porcentaje de contratación que garantizan. La contratación tiene que ser de carácter indefinido, o bien para un periodo mínimo inicial de seis meses a jornada completa, o el tiempo equivalente en caso de que la contratación esté a tiempo parcial.

Adicionalmente, y como aspecto relevante del programa, destaca el hecho que las entidades solicitantes tienen la posibilidad de subcontratar la formación, pudiendo escoger entre hacerlo con la totalidad de la gestión y realización de la acción formativa o solo con una parte. La entidad que se subcontrata para la formación tiene que estar dada de alta en el Registro de entidades de formación del SOC. Así mismo, conviene mencionar que la subcontratación de la formación no tiene que limitarse a únicamente una entidad formadora, sino que se pueden subcontratar a diferentes en función de las necesidades específicas de la entidad solicitante de la subvención.

Por otro lado, tal como el programa especifica, pueden formar parte de una acción formativa entre 1 y 15 trabajadores, pudiéndose incorporar hasta 20 alumnos por acción formativa si las instalaciones y la homologación lo permiten o el programa formativo aprobado por el SEPE, en el caso de formación a medida, lo prevé. En todo caso la subvención siempre será para 15 alumnos como máximo.

La formación que se ofrece a la empresa dispone como base del Catálogo de especialidades formativas por programas destinados tanto a trabajadores ocupados como parados. Adicionalmente, se puede construir un itinerario mixto formado por la suma de varios módulos formativos de diferentes especialidades. Así mismo, para ajustar el programa a las necesidades de las empresas solicitantes, se pueden realizar, incluso, acciones formativas a medida.

En este sentido, las acciones de formación se dirigen prioritariamente a personas trabajadoras en situación de paro demandantes de ocupación, siendo requisito específico de este programa que este

---

<sup>7</sup> Línea 1: Dirigida a empresas, asociaciones de empresas, gremios u otras entidades con personalidad jurídica propia que se comprometan a contratar, como mínimo, el 60% de los/de las alumnos otorgados/ades y que este alumnado contratado haya asistido al menos al 75% de la acción formativa para cubrir un puesto de trabajo vinculado de manera inequívoca a la formación recibida (Orden EMO/203/2015)

colectivo conforme el 70% de la acción formativa solicitada. Así mismo, pueden participar también personas trabajadoras de la empresa contratante, en caso de que se hayan incorporado en los últimos 3 meses a la empresa y requieran de formación específica para adaptarse a su nuevo puesto de trabajo.

Así pues, los colectivos considerados como prioritarios en situación de desocupación a los cuales se dirige este programa son, principalmente:

- Personas con especiales dificultades de inserción al mercado de trabajo y/o en situación de vulnerabilidad social (como por ejemplo personas con discapacidad, personas mayores de 45 años y personas paradas de larga duración).
- Personas que no cobran prestación de desocupación o que no tienen derecho.
- Personas jóvenes menores de 30 años.

Finalmente, conviene mencionar que el presupuesto del programa de FI durante el año 2016 asciende a 1.400.000 euros, y que se dispone de 40.000 euros destinados a becas y a otras ayudas para el alumnado participando.

### 3.1 Marc normativo específico del programa Formación e Inserta

El programa se articula a través de convocatorias públicas de subvenciones en las cuales se produce un proceso de concesión de forma directo/reglado donde los solicitantes que optan a la subvención para la realización de acciones formativas no concurren, sino que las solicitudes se resuelven por orden de presentación hasta que la partida presupuestaria se agote. El Catálogo de especialidades formativas que sirve como base por la oferta formativa que se programe está recogido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

El marco normativo del programa Forma e Inserta está formado por dos tipologías de documentos: órdenes y resoluciones. Las órdenes permiten la aprobación de bases reguladoras para diferentes asuntos, como la concesión de subvenciones o programas de formación. Estas son emitidas por el departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias en nombre del Consejero/a. Las resoluciones son documentos administrativos que tienen como objetivo acciones como convocar, modificar o hacer públicas subvenciones u otras actuaciones. Las resoluciones de subvenciones pueden ser ordinarias, extraordinarias o plurianuales según si se proponen de manera planificada antes de iniciar el año o si se añaden una vez iniciada la formación según nuevas necesidades detectadas.

Concretamente, el marco normativo de este programa está formado por:

- Resolución TSF/1642/2016, de 1 de julio, por la cual se abre la convocatoria para el año 2016 de las subvenciones destinadas a las actuaciones del programa Forma e Inserta
- Resolución TSF/2298/2016, de 3 de octubre, de ampliación de plazo para presentar solicitudes de la convocatoria prevista a la Resolución TSF/1642/2016, de 1 de julio, por la cual se abre la convocatoria para el año 2016 de las subvenciones destinadas a las actuaciones del programa Forma e Inserta.

Respecto las órdenes que regulan el programa se encuentran:

- Orden EMO/185/2014, de 13 de junio, por la cual se establecen las bases reguladoras del programa Forma e Inserta

- Orden EMO/203/2015, de 1 de julio, y se sitúa dentro de la oferta formativa dirigida prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas que promueve el Servicio Público de Ocupación de Cataluña.

El presupuesto destinado por el SOC a las subvenciones de este programa varía en función de las convocatorias. Las subvenciones están condicionadas a la existencia de suficiente disponibilidad presupuestaria para la finalidad, puesto que se beneficia de la distribución territorial de las subvenciones del ámbito laboral financiadas a cargo de los presupuestos generales del Estado. Este programa, a diferencia otros programas del departamento, no dispone de la cofinanciación del Fondo Social Europeo.



## 4. Evaluación del Programa

### 4.1 Convocatoria de análisis

El objeto principal de estudio de la presente evaluación es el programa de Forma e Inserta (F&Y) de la Convocatoria del año 2016, publicada por la Resolución TSF/1642/2016, de 1 de julio, puesto que es la más actual de la que se dispone de datos verificados y validadas. Sin embargo, el estudio cualitativo se amplía hasta la actualidad para asegurar que los resultados, las conclusiones y las recomendaciones se adaptan a la realidad actual y son útiles a futuro.

La oferta formativa que se admite es muy amplia y flexible, y tiene como objetivo dar una cobertura extensa, tanto en tiempo como en contenido, de las necesidades de las empresas y de los sectores productivos predominantes en Cataluña. Se permiten desde formaciones vinculadas en el Catálogo de especialidades del SOC, hasta itinerarios mixtos, especialidades sin Certificado de Profesionalidad asociado o formaciones a medida.

Así pues, la Convocatoria 2016 ha incluido 8 familias formativas que han derivado en 13 acciones únicas finalmente ejecutadas, y de las cuales se beneficiaron 265 participantes. Las familias formativas son: artes físicas y deportivas, administración y gestión, agraria, comercio y marketing, energía y agua, fabricación mecánica, informática y comunicaciones, servicios socioculturales y en la comunidad.

### 4.2 Agentes implicados

Para garantizar la completitud de la evaluación, y antes de iniciar el análisis de las 4 áreas de la evaluación (diseño, implementación, resultados e impacto), no solo se tiene que contar con la visión e información de la cual disponga el SOC, sino que hay que disponer de una visión global involucrando a los varios actores implicados en el programa formativo.

- **Participantes del programa (ocupados/des y parados/des):** son las personas receptoras de la intervención de la política pública y, por lo tanto, beneficiarias de la formación. Solicitan la participación en las acciones formativas y son seleccionadas según la demanda existente y su cumplimiento de los requisitos. Una vez realizan la acción formativa, se espera que los mejore su empleabilidad y la calificación, hecho que puede traducirse, en consecuencia, en una promoción económica del territorio.
- **Formadores/se:** son las personas que desarrollan la función de impartir las acciones formativas y evaluar a los/as 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, aparte 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/des también en la preparación y realización de las pruebas de nivel y entrevistas personales. Así mismo, en la fase de preparación, se encargan de elaborar el material y contenido del curso, a partir de los objetivos marcados, las temáticas y las competencias establecidas. Finalmente, en ocasiones son responsables del contacto con las

empresas para facilitar a los/a las participantes la realización de las prácticas profesionales en aquellos cursos que así lo requieran.

- **Empresas, asociaciones de empresas, gremios u otras entidades con personalidad jurídica propia:** son las entidades beneficiarias de la Convocatoria que asumen el compromiso de contratar a al menos el 60% de los participantes que hayan tenido una asistencia superior al 75% y que finalicen como aptos.
- **Entidades de formación:** son las encargadas de ejecutar las formaciones profesionales para la ocupación en caso de que las empresas subcontraten sus servicios. existen diferentes tipos según su constitución, propósito y actividad (entidades privadas, entidades sin ánimo de lucro y entidades locales).

### 4.3 Metodología utilizada

Una vez expuesta la situación de contexto económico y social y contextualizado brevemente el programa de Forma e Inserta, se presentan, a continuación, las técnicas y métodos utilizados, tanto cualitativos como cuantitativos.

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 la evaluación del impacto se han complementado los datos con las bases de datos de Contrat@, de la Seguridad Social e información extraída de la aplicación de la Vida Laboral. Hay que añadir que para el análisis de estos datos se ha utilizado el programa R, que facilita el estudio de los datos de forma sistemática.

Para complementar la información a nivel cualitativo, se ha elaborado una encuesta exhaustiva que se ha enviado a prácticamente la totalidad de personas que participaron en las acciones formativas de 2016. Se han obtenido un total de 44 respuestas, por lo cual se cubre aproximadamente un 12% de la población total, hecho que ofrece robustez en el análisis.

Adicionalmente, se han llevado a cabo entrevistas con las personas encargadas del programa de la unidad planificadora, personas encargadas de la verificación económica del Servicio de Verificación de Programas de Formación, y personas encargadas de la justificación económica del Servicio de Control Justificación Económica (SOY).

Finalmente, se ha incluido como miembros del equipo 2 expertos en evaluaciones de políticas públicas con reconocida experiencia (José Luís Osuna i 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.

#### 4.3.1 Limitaciones técnicas del análisis realizado

En la actualidad, la evaluación de políticas públicas puerta 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 FI 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 utilizada en la presente evaluación. Hay que remitirse, por lo tanto, al apartado 2.3 de limitaciones del informe del FOAP para más detalle.

## 4.4 Grandes cifras

Antes de entrar en detalle a la propia evaluación, es importante remarcar que el hecho que las acciones formativas se ejecuten por parte de un amplio número de entidades distribuidas por todo el territorio catalán, puede ocasionar un elevado grado de heterogeneidad, tanto a nivel operativo, como del perfil de los propios participantes así como de sus experiencias.

### 4.4.1 Principales datos del programa

El año 2016 el presupuesto asignado en el programa FI ascendió a 656.751,95 € (Memoria DTSEF 2016, Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, 2016), de la cual fueron beneficiarias 365 personas que participaron en el programa de formación (según los datos internos del SOC).

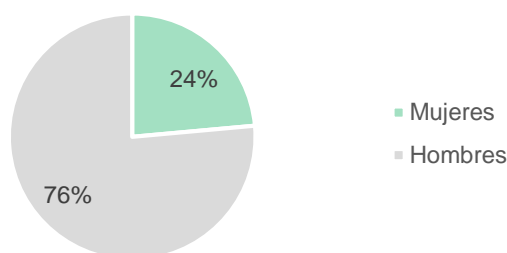
La gran variedad de cursos ofrecidos provoca que el grupo de participantes sea muy heterogéneo. A pesar de esto, se detectan algunas tendencias comunes que se profundizan a continuación:

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

En relación al género de los participantes, se observa una tendencia a la masculinización del programa, puesto que un 76,44% son hombres, verso al 23,56% de mujeres (*Figura 3: Participantes según género (%)*).

Esta diferencia de proporción entre géneros está posiblemente vinculada a las familias formativas y sus áreas de especialización. En particular, según las bases de datos internas del SOC, la mayoría de participantes se engloban dentro de la familia formativa de Actividades físicas y deportivas, y Fabricación mecánica, con un 66% y 13% respectivamente (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Ofrecida formativa*). Dentro de la primera familia, la mayoría de las acciones formativas hacen referencia a actividades de socorrismo, que es considerado un sector con una desigualdad entre géneros patente. En este sentido, un estudio de la Universidad de A Coruña: “*El socorrismo desde el punto de vista del género*” determina que la profesión está constituida aproximadamente por un 60% de hombres. De manera similar, Fabricación Mecánica también incluye una baja presencia de mujeres en nivel general.

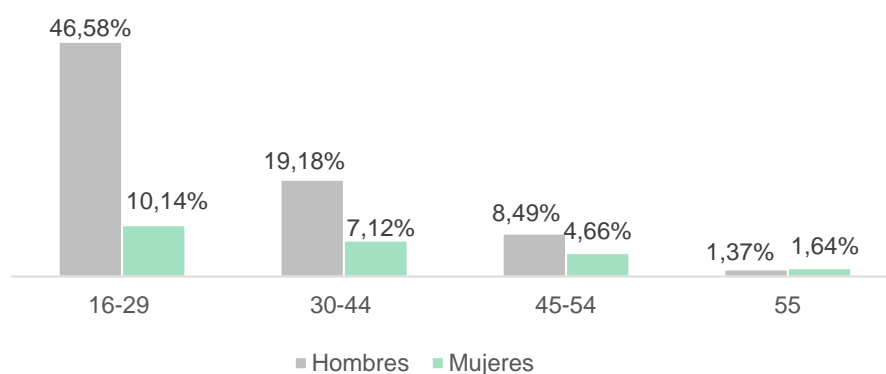
Figura 3: Participantes según género (%)



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Por otro lado, analizando la disparidad de género según las franjas de edad de los participantes, es dentro del colectivo de entre 16 y 29 años donde se observa la diferencia más pronunciada entre hombres y mujeres. Por el resto, la disparidad es menor (*Figura 4: Distribución de los participantes según el género por*).

Figura 4: Distribución de los participantes según el género por franjas de edad



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Esta presencia reducida del colectivo de mujeres en el programa de FI, especialmente entre los participantes de entre 16 y 29 años, puede explicarse, como se ha indicado anteriormente, por la tipología de los cursos que conforman la oferta formativa. De hecho, según las bases de datos internas del SOC, el 87% de los jóvenes se ha inscrito en acciones formativas de la familia de Actividades físicas y deportivas, la cual se considera notablemente masculinizada. No obstante, haría falta incorporar medidas para igualar la presencia de ambos géneros, al ser un programa directamente vinculado a la inserción.

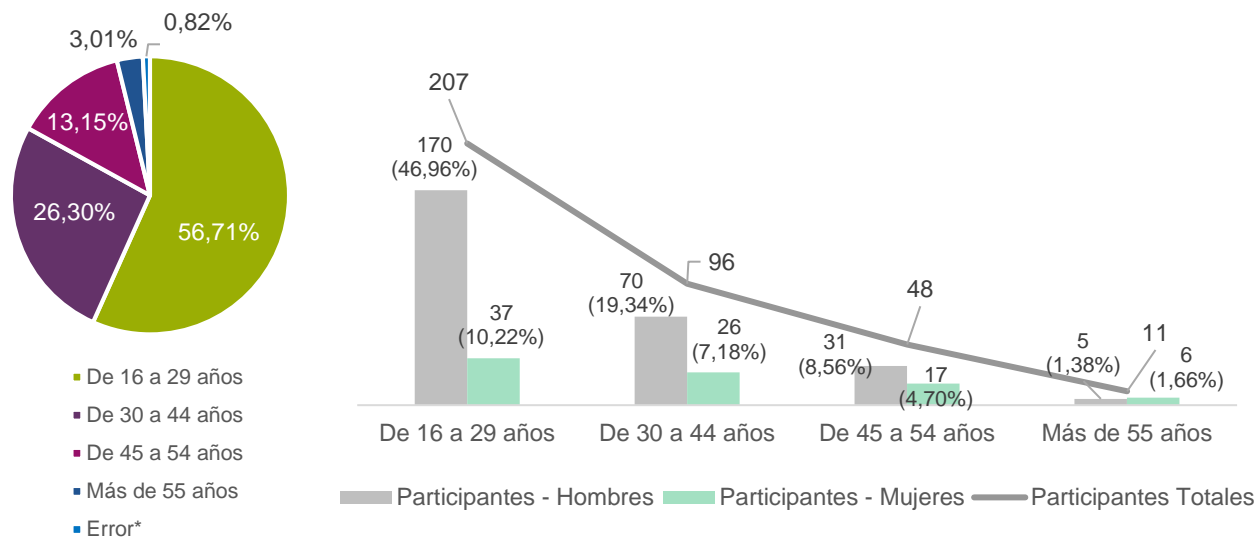
#### 4.4.1.2 Análisis de los participantes según las franjas de edad

El grupo de edad con mayor participación se encuentra entre los 16 y los 29 años, incluyendo además de la mitad de los participantes (56,7%). La razón de esta distribución podría ser la combinación de los siguientes motivos: (1) en primer lugar, que tanto a nivel catalán, estatal y europeo, las tasas de desocupación más altas se engloban en este sector de la población (ver apartado 1.1 *Contexto general*), y (2) en segundo lugar, que la propia oferta formativa está formada por acciones relacionadas principalmente con el ámbito de Actividades físicas y deportivas, las cuales son consideradas eminentemente jóvenes y engloban a un 66% de participantes, ocasionando así una mayor participación global de este colectivo (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Ofrecida formativa*).

La otra cara de la moneda, pero, es la reducida participación de los mayores de 55 años. Adicionalmente a los motivos anteriores que lo explicarían, habría que añadir el hecho que, posiblemente las empresas, al ser las que realizan los cursos y se comprometen a contratar a sus participantes, prefieran invertir en formación de individuos más jóvenes puesto que estos, en perspectiva, disponen de una vida laboral con mayor recorrido y, por lo tanto, podría considerarse una inversión a mayor plazo.

Figura 5: Distribución de los participantes por edad y por género

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



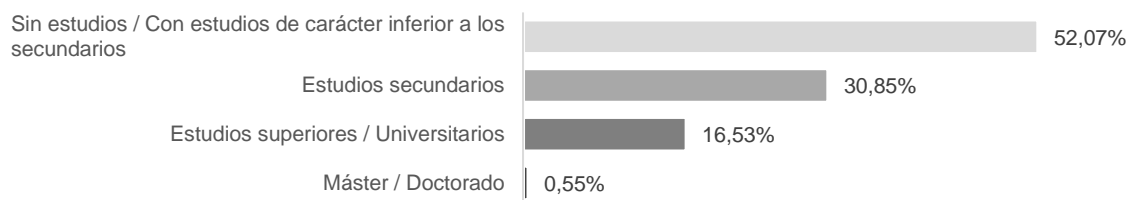
Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

\* Error: El género de estos participantes no se encuentra registrado en la BBDD

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

La mayoría de los participantes disponen de estudios inferiores primarios. En particular, el 52% posee una educación de carácter inferior en los estudios secundarios o ningún tipo de titulación, y el 31%, estudios secundarios. Estos datos, por lo tanto, son considerados positivos puesto que el programa FI considera como colectivo prioritario las personas con baja calificación profesional. En cualquier caso, tiene que mencionarse que esta información se ha extraído de bases de datos declarativas, es decir que son las propias personas las que indican su nivel de estudios, de forma que podría ser que los datos no fueran plenamente exhaustivos.

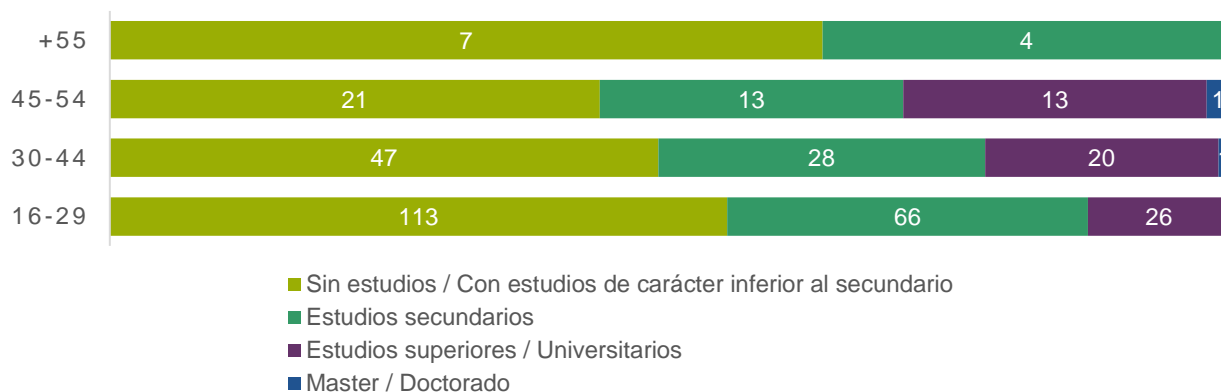
Figura 6: Nivel educativo de los participantes



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Al dividir el análisis según la edad de los participantes, destaca el hecho que en el colectivo de personas mayores de 55 años se encuentra, en términos relativos, la mayor proporción de participantes con estudios primarios o sin titulación oficial previa. Este dato es coherente con la información oficial extraída de la INE, la cual muestra que el colectivo comprendido por individuos de entre 55 y 64 años es el que incluye una mayor proporción de individuos con estudios secundarios o inferiores, de forma muy superior a la media (un 55,55% verso a la media del resto de 36,48% (Instituto Nacional de Estadística (INE), Nivel de formación de la población adulta, 2017).

Figura 7: Nivel educativo de los participantes según edad



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Por lo tanto, se considera que desde el SOC se tendrían que dedicar más esfuerzos al fomentar la participación de este colectivo, puesto que de este modo se estarían cubriendo los colectivos prioritarios desde una doble vertiente: (a) los mayores de 45 años por sus especiales dificultades de inserción, y (b) las personas con baja calificación profesional. En este sentido conviene destacar que, tal como comentan los responsables de la unidad planificadora, el programa FI acaba siendo a demanda de las empresas y suelen cubrirse el 100% de las solicitudes, puesto que estas habitualmente son inferiores al presupuesto otorgado en el programa. Por lo tanto, como se comentará más adelante, establecer un sistema de incentivos a favor de aquellas empresas beneficiarias que formen e inserten en la población de más edad podría ayudar a fomentar su participación.

Con todo, se puede concluir afirmando que el programa llega a los colectivos que considera prioritarios en términos de estudios, a pesar de que destacaría el elevado volumen de participantes con estudios superiores.

#### 4.4.1.4 Análisis de los participantes según discapacidad

En relación a la presencia del colectivo de personas con discapacidad, se observa que un 10,68% de los participantes han declarado tener algún tipo de discapacidad, siendo este porcentaje más de seis puntos porcentuales superior al dato de personas con reconocimiento legal de discapacidad en Cataluña (4,2%) según los datos de Idescat de 2017 (Personas con reconocimiento legal de discapacidad, mieda tipo de discapacidad, Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2017).

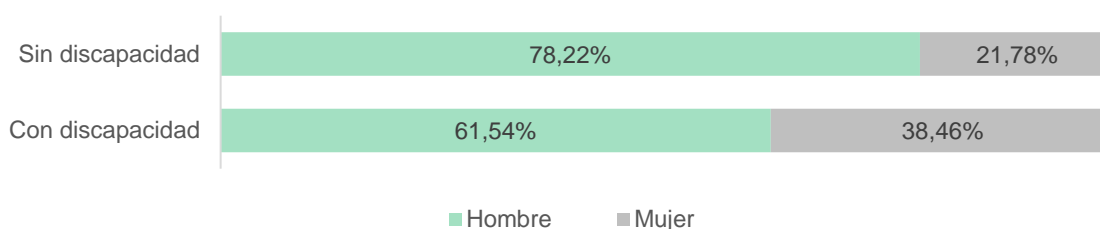
No obstante, hay que destacar el hecho que, otra vez, los datos relacionados con la discapacidad también son declarativas. Así mismo, y del mismo modo que en los casos anteriores, no puede



olvidarse que las personas con discapacidad son consideradas un colectivo prioritario dentro del programa FI. En este sentido, a pesar de pueda parecer que la información presentada sea a priori positiva, se tendría que hacer un seguimiento en profundidad puesto que, como se verá más adelante, las personas con discapacidad presentan una tasa de bajas prematuras no justificadas mucho por encima de la media global de todos los participantes (ver apartado 4.5.3 *Resultados - Compromiso de los participantes*) y aunque su inserción es elevada, también lo es la temporalidad (ver apartado 4.5.4 *Impacto*).

Adicionalmente, tal como se observa en los datos, las personas con discapacidad muestran una menor desigualdad en términos de género; es decir, las mujeres representan casi el 39% del total de participantes mientras que los hombres engloban alrededor de un 61%. No obstante, continúa siendo un ámbito mayoritariamente masculino.

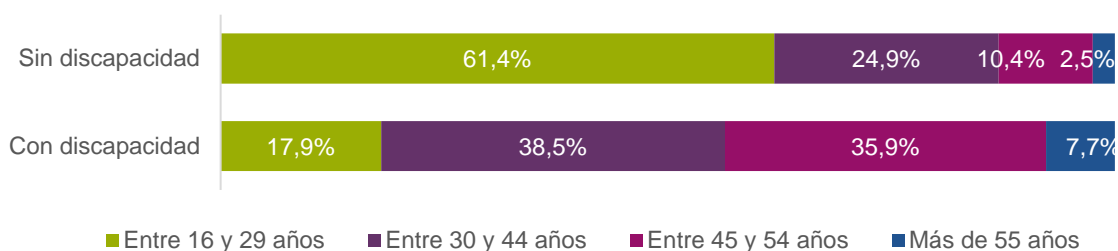
Figura 8: Género de los participados según discapacidad



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Respecto a la distribución de la población según edad y discapacidad, sí que se observan ciertas diferencias. Así, el siguiente gráfico muestra que la participación de individuos con discapacidad declarada se incrementa con la edad; distribución razonable teniendo en cuenta la estructura demográfica de la población, donde la proporción de individuos con discapacidad aumenta cuando aumenta la edad (Instituto Nacional de Estadística (INE), Panorámica de la discapacidad en España, 2008).

Figura 9: Edad de los participantes según discapacidad



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

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

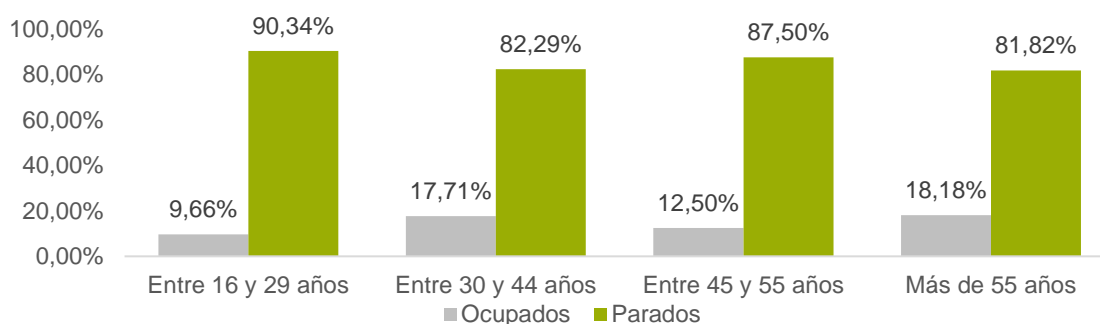
La situación laboral de los participantes es principalmente de desocupación, siendo este colectivo el que representa el 87,40% del total de los participantes del programa FI; cifra razonable con la normativa del programa que exige que, como mínimo, el 80% de los participantes sea considerado



demandante de ocupación no ocupado (DOY). Adicionalmente, respecto los parados de larga duración, estos conforman un 4,38% del total de participantes del programa, dato que se encuentra en consonancia con el 4,7% de los parados de larga duración existentes en Cataluña.

Al dividir la evaluación de la situación laboral de los participantes según rangos de edad, no se observan diferencias significativas aunque sí que puede apreciarse que las mayores cifras de parados se encuentran dentro del colectivo joven de entre 16 y 29 años. Como se ha visto anteriormente, por lo tanto, estos datos son coherentes con las dinámicas del mercado laboral donde las tasas de paro más elevadas corresponden a los jóvenes.

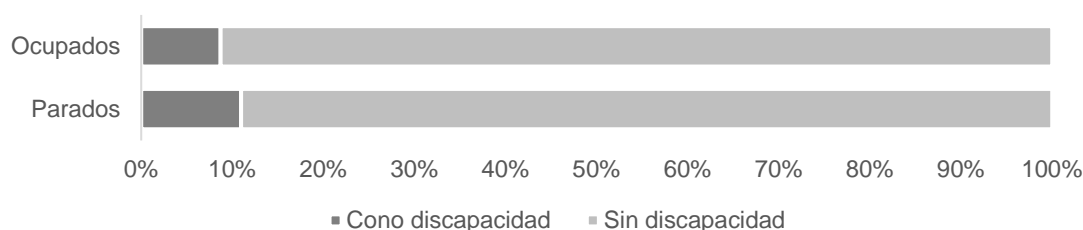
Figura 10: Situación laboral de los participantes por rangos de edades



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Finalmente, profundizando en el análisis de situación laboral vinculado con la perspectiva según discapacidad, la siguiente figura (Figura 11: Situación laboral de los participantes según discapacidad) muestra que los participantes con discapacidad están representados en similar proporción entre parados y ocupados que las participantes sin discapacidad.

Figura 11: Situación laboral de los participantes según discapacidad

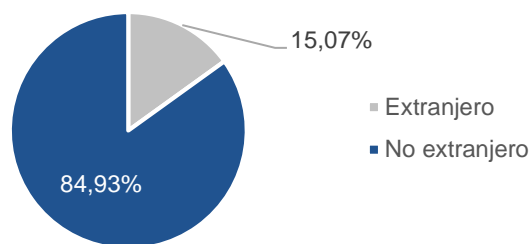


Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

#### 4.4.1.6 Análisis de los participantes según su nacionalidad

En relación a la nacionalidad de las personas participantes, destaca el hecho que las personas extranjeras representan el 15,07% de los participantes. Si se compara esta cifra con el total de 14,24% que representa la población activa extranjera en su conjunto en la sociedad catalana (Evolución de la población total y extranjera, Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2018), podría afirmarse que los extranjeros están adecuadamente representados.

Figura 12: Nacionalidad de los participantes



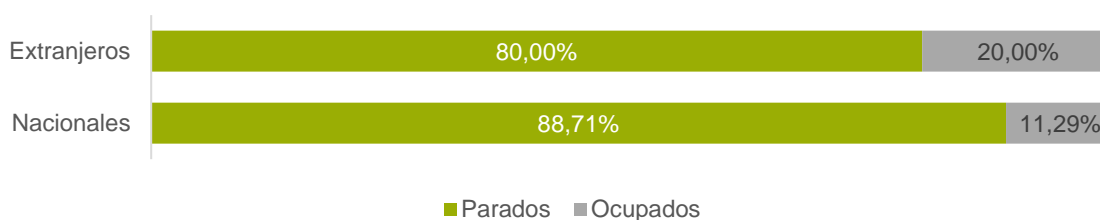
Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Respecto al género de los participantes extranjeros, los datos muestran que existe también un predominio de los hombres, representando estos un 85,45%, verso un 14,55% de mujeres participantes. Por lo tanto, como se observa, los participantes extranjeros siguen la misma línea que los nacionales.

En cuanto a los estudios, entre los participantes extranjeros predominan aquellos que tienen estudios de carácter inferior a educación secundaria o sin titulación previa, representando un 63% sobre el total (verso a un 50% de los no extranjeros). Por lo tanto, en este colectivo concreto, se estaría llegando con todavía más intensidad a las personas con menores niveles de calificación.

Finalmente, al analizar la situación laboral, se observa que las personas nacionales están proporcionalmente más desocupadas que las extranjeras. Es decir, entre las personas nacionales, el 88,71% están desempleadas, mientras que el valor desciende al 80% para las personas extranjeras. Este dato puede deberse posiblemente, y entre otros factores, al hecho que según la encuesta realizada los extranjeros optan para cambiar de sector o ámbito profesional como principal motivo de inscripción en los cursos en mayor medida, en términos relativos, que los nacionales.

Figura 13: Situación laboral de los participantes segundso nacionalidad<sup>8</sup>



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

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

A continuación se exponen los resultados del análisis de los diferentes ámbitos. Hay que remarcar que en la propia exposición de resultados se destacan las conclusiones que de ellos se desprenden, y que sirven de base para el apartado de conclusiones y recomendaciones.

<sup>8</sup> El porcentaje del gráfico es sobre el total de participantes

#### 4.5.1 Diseño

En primer lugar, y antes de profundizar en el análisis, hay que mencionar que el programa FI se diseña de una manera muy similar y paralela al de Formación con Compromiso de Contratación (FCC). Así pues, el apartado presentado a continuación compartirá la mayor parte de las características con la evaluación de este programa. La principal diferencia entre ambos programas, pero, es que el FCC estaba destinado a satisfacer las demandas de entidades de formación, mientras que en el caso de FI el foco principal son las propias empresas. Por lo tanto, la evaluación del diseño entre ambos informes de evaluación conserva muchas similitudes en prácticamente todos los apartados.

En este sentido, hay que destacar que desde el SOC no se diseña una Oferta formativa concreta, sino que en esta fase inicial, los esfuerzos se centran en la delimitación de la Convocatoria y sus requisitos. Por lo tanto, la oferta definitiva programada depende en último término de las empresas, grupos de empresas y gremios solicitantes a la Convocatoria.

Aun así, la base 4.3 de la Orden especifica una serie de colectivos considerados prioritarios por su riesgo de exclusión y vulnerabilidad social. A modo de ejemplo, destacan los parados de larga duración, las personas con discapacidad, y las personas menores de 30 años y mayores de 45 (ver apartado 3. *Forma e Inserta* - 3.1 *Objetivo*). No obstante, según explican los responsables de la unidad planificadora del programa FI, si bien es cierto que la inclusión a la solicitud de los colectivos prioritarios y su grado de concreción se tiene en cuenta a la vez de valorarla y puntuarla, a la práctica, el presupuesto asignado habitualmente no se acaba llenando y se suelen conceder la totalidad de las solicitudes, siempre y cuando especifiquen el compromiso a contratar el porcentaje estipulado del 60% de los participantes (reducible hasta un 30%). De este modo, los colectivos prioritarios dejarían de ser un objetivo en sí y el foco principal se centraría en el compromiso de contratar, del cual depende el éxito del programa.

De todos los elementos mencionados anteriormente puede deducirse que, durante esta primera fase, no se llevan a cabo estudios de las necesidades del mercado y del territorio, puesto que la misma dinámica del programa no lo requiere; pues se trata más de un programa diseñado a demanda de las empresas.

No obstante, por su parte, la experiencia de años anteriores en otras Convocatorias sí que se considera, a pesar de que de manera indirecta. Así, y a modo de ejemplo, las dificultades que las entidades colaboradoras mencionaban sufrir para lograr el requisito de contratación del 60%, ha servido para rebajar la cuota hasta un 40% en el año 2018. De manera similar, también se ha flexibilizado el periodo de solicitud para que las necesidades de las empresas puedan cubrirse con más inmediatez y que se disponga de mayor margen de actuación durante la fase de ejecución. Si durante la Convocatoria 2016 este se limitaba a cuatro meses, en la actualidad se permite la recepción y valoración de solicitudes durante toda vigencia de la Convocatoria.

##### 4.5.1.1 Pertenencia

En primer lugar, con el fin de evaluar la adecuación del programa del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña a su contexto, hay que analizar si los objetivos establecidos se redactan de una forma clara y concisa; es decir, valorar si se especifican los resultados que se pretenden conseguir y la planificación que se deriva.

En este sentido, se observa que dentro de la fase de diseño del programa, se incluye la definición de los objetivos del nuevo periodo. A grandes rasgos, como se ha comentado reiteradamente, el

propósito principal del programa formativo de FI, es, como su nombre indica, fomentar la realización de programas de formación con compromiso de la contratación que alcancen cualquier sector productivo, sin ningún objetivo específico por territorio. Por este motivo, tanto la Orden como la Resolución especifican el requisito de contratar a un mínimo del 60% de los participantes de las acciones formativas que ostenten una asistencia mínima del 75%.

Por el contrario, no se establecen indicadores o métricas claras y cuantificables en relación en aspectos cualitativos de la contratación, tales como la tipología de contrato en términos de temporalidad y parcialidad. En particular, si bien es cierto que las bases de la Convocatoria mencionan que la contratación tiene que ser preferentemente indefinida y que se prioriza la jornada completa, no se establece ningún baremo cuantificable. Este hecho, por lo tanto, se considera que ha podido afectar a la presente evaluación, en no disponerse de referencias con las cuales comparar los resultados.

Adicionalmente, como se ha mencionado anteriormente, el hecho de presentar dificultades para llenar el presupuesto e incrementar la recepción de solicitudes, provoca que el éxito del programa dependa principalmente, en la práctica, del logro del 60% de la cuota de contratación. Convendría, por lo tanto, plantearse la elaboración de un plan de actuación que valorara la posibilidad de atraer a más empresas a través de estrategias de comunicación proactivas adicionales que complementaran la modificación de los requisitos de contratación, impulsada para lograr este mismo objetivo.

Finalmente conviene mencionar que, si bien es cierto que el establecimiento de objetivos cuantificables relativos a la calidad de la contratación sería deseable, no puede obviarse que su control y verificación a lo largo del tiempo es complejo.

#### 4.5.1.2 Coherencia

Con el objetivo de evaluar la coherencia del programa de formación, hay que dividir el análisis entre (a) la coherencia interna y (b) la coherencia externa. La coherencia interna se refiere a la lógica del programa. En cambio, la coherencia externa se entiende como la lógica de la intervención y complementariedad con otras intervenciones que se estén ejecutando de forma simultánea y sobre el mismo territorio.

##### 4.5.1.2.1 Coherencia interna

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

##### *A) Correspondencia de los objetivos con las necesidades detectadas*

Cómo se anticipaba anteriormente, el programa FI trata de fomentar la difusión de programas formativos con compromiso de contratación a través de empresas, grupos de empresas y gremios de varios sectores productivos, sin territorializar los esfuerzos o definir programas formativos concretos. Por lo tanto, desde el SOC no se detectan necesidades específicas, sino que son las mismas empresas las encargadas de esta tarea, a pesar de paradójicamente no se realiza una comunicación activa verso las mismas, provocando así su desconocimiento de estas acciones promovidas desde el SOC.

Adicionalmente se ha detectado que, a pesar de no ser un objetivo explícito del programa, la unidad planificadora se muestra favorable a potenciar la participación de, principalmente, empresas pequeñas y medias, en detrimento de aquellas de mayor envergadura puesto que se considera que ya disponen de recursos suficientes. Esta tendencia, por lo tanto, podría impactar directamente en la implementación y éxito del programa puesto que el hecho de tener que contratar a un 60% de los participantes (actualmente el 40%), aunque no haya un mínimo de alumnos por aula preestablecido, se considera una carga importante que será probable que muchas empresas pequeñas no pudieran lograr (exceptuando los casos de empresas que presenten picos de demanda y requieran una contratación inmediata, a pesar de semillas se estaría hablando de contratos eventuales de carácter temporal, siendo estos contrarios a la contratación indefinida que se fomenta desde el programa).

Así mismo, aunque el programa lo permita, se observa una participación en el programa por parte de los gremios, asociaciones de empresas o cámaras de comercio casi inexistente. Esto podría deberse al hecho que posiblemente estas agrupaciones de empresas estén reacias a asumir el compromiso de contratación, el cual no dependería directamente y exclusivamente de cada una de ellas a nivel individual. Por lo tanto, habría que asegurar que los objetivos del programa se encuentran alineados entre todos los agentes implicados en el mismo.

Finalmente destaca el hecho que el propósito principal de insertar en el mercado laboral a personas desocupadas y cubrir las necesidades inmediatas de las empresas, podría verse afectado por aspectos de cariz más burocrático. En efecto, cada Convocatoria se abre con carácter anual y con un plazo de presentación de solicitudes de cuatro meses, sin existir la posibilidad de ir adaptando la oferta formativa a las necesidades sobrevenidas que puedan detectarse durante su vigencia. Por lo tanto, si bien es cierto que el programa FI trata de adaptarse a las necesidades de las empresas (por ejemplo, a través de la aceptación de programaciones flexibles y a medida), la rigidez de las convocatorias puede dificultar el cumplimiento de este objetivo, puesto que el procedimiento tradicional de las convocatorias anuales tiradas mediante Resoluciones se suele considerar poco flexible y adaptable. No obstante, en la actualidad el periodo de solicitudes se mantiene abierto durante toda la vigencia de la Convocatoria, permitiendo así acercarse de manera más inmediata a las necesidades de las empresas.

#### 4.5.1.2.2 Coherencia externa

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

- La prestación **de paro**, que es una prestación económica que tiene como finalidad proteger los trabajadores que pierden su trabajo o se les reduce la jornada laboral por causas ajenas a su voluntad. Para acceder a esta prestación, además de cumplir con los requisitos establecidos, se requiere la cotización previa del trabajador a la Seguridad Social por paro.
- La renta **Garantizada**, que nace para garantizar que todos los ciudadanos de Cataluña puedan hacerse cargo de los gastos esenciales para el mantenimiento propio o de las personas que integran la unidad familiar o de convivencia.
- La **orientación profesional por la ocupación**, que integra los servicios y los programas personalizados de información, de acompañamiento, de motivación y de asesoramiento que, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de cada persona usuaria, le permiten conocer sus capacidades, intereses y perfil ocupacional. Además, la orientación

ayuda a gestionar el itinerario de calificación en la investigación de ocupación o bien en la puesta en marcha de iniciativas empresariales. A las Oficinas de Trabajo del SOC se valora la empleabilidad de las personas que inician los procesos de colocación o de inserción, y se los orienta

- La intermediación **laboral**, que tiene como objetivo la gestión de las ofertas de trabajo presentadas por las empresas, las entidades y las personas que ofrecen ocupación, para proveerlas de candidatos entre las personas demandantes de ocupación inscritas al Servicio Público de Ocupación de Cataluña.
- Las **Aulas Activas**, que funcionan como espacios para la investigación intensiva de trabajo por la ciudadanía, con el objetivo de acelerar su incorporación al mercado laboral.
- **La bonificación del transporte público**, que tiene como objetivo facilitar los desplazamientos en la busca de trabajo de las personas que se encuentran actualmente en situación de desocupación con ingresos por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y en proceso de busca de trabajo.

A pesar de las complementariedades presentadas con otras políticas públicas, los cuestionarios de satisfacción han dejado entrever que la comunicación entre el SOC y las Oficinas de Trabajo tendría que mejorarse, puesto que solo un número muy reducido de participantes han sido derivados en los cursos a través del servicio de orientación laboral de las **Oficinas de Trabajo**.

Por otro lado, a través de la encuesta realizada se aprecia que ninguno de los encuestados ha conocido de los cursos a través de **asistentes sociales**. Por lo tanto y dado que el potencial es grande, se considera que se tendrían que mejorar los esfuerzos y la comunicación hacia este grupo profesional puesto que no se está sacando provecho de las sinergias existentes.

Adicionalmente, conviene mencionar que para incentivar la participación del máximo número de personas a las acciones formativas ofrecidas por el programa FI, se establece un **sistema de ayudas y becas** a favor de aquellos individuos que no reciben prestación de paro. Destacan las becas dirigidas a personas con discapacidad, ayudas de transporte, manutención, manutención y alojamiento, y conciliación, las cuales los participantes reciben una vez haya finalizado la acción formativa y se compruebe una asistencia superior al 75% (base 7 de la Orden EMO/185/2014).

En relación a las sinergias creadas con **otros programas de formación por la ocupación**, no se aprecia un número relevante de participantes que hayan asistido en algún curso de FI y también a otras iniciativas promovidas desde el SOC, tales como los programas del FOAP, CIFO o Formación con Compromiso de Contratación. Este hecho puede deberse a que, efectivamente, no existen complementariedades entre el programa FI y el resto de programas de la FPE, puesto que su concepción es de cariz diferente. Por otro lado, podría suceder que dado que desde el SOC no se realizan esfuerzos comunicativos concretos verso las acciones de FI (referenciar a comunicación), estas no lleguen a toda la población diana potencial.

#### 4.5.2 Implementación

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



No obstante, a grandes rasgos conviene mencionar, tal como se explicaba al inicio del análisis del diseño del programa, que la presente evaluación presenta notables similitudes con la realizada por el programa de FCC, siendo la principal diferencia la realización de los cursos por parte de empresas (FI) o por parte de entidades de formación (FCC). Así pues, el contenido de los siguientes apartados podría ser considerado pareciendo al presentando en el informe del programa de FCC, a excepción de los datos numéricos que pueden variar más.

#### *A) Oferta formativa*

La oferta formativa presentada desde el programa FI es muy amplia, puesto que permite programar cualquier especialidad e itinerario formativo asociado en el Catálogo de especialidades formativas del SOC (independientemente de estar asociado a un Certificado de Profesionalidad y permitiendo, incluso, itinerarios mixtos). Además, para conseguir ofrecer una oferta formativa flexible, se admiten acciones formativas a medida, con previa autorización del SOC. De este modo, se pretende dar cobertura a una formación muy específica de las empresas y que se adapte a sus necesidades más inmediatas, no siempre cubiertas por los Catálogo de especialidades y calificaciones tradicionales del SOC.

A pesar de todo, hay que tener en cuenta que esta flexibilidad que ofrece el catálogo, en el año 2016 queda limitada por el plazo de presentación de las solicitudes. En particular, el arte 5 de la Resolución TSF/1642/2016 limitó el plazo de presentación a cuatro meses. Por lo tanto, solicitudes extraordinarias que surjan de necesidades sobrevenidas o inesperadas no quedan cubiertas, hecho que suele ser habitual en el contexto económico actual de cambios y transformaciones. Por este motivo, pero, en la actualidad la rigidez y carencia de inmediatez de las Convocatorias tradicionales se ha flexibilizado alargando el periodo de solicitud durante la vigencia completa de la Convocatoria. Así, por ejemplo, el plazo de presentación por el 2019 se ha establecido entre el mes de noviembre de 2018 y el octubre de 2019.

Así pues, y centrando la evaluación en la propia Convocatoria del año 2016, conviene mencionar que dado que se trata de una oferta formativa a demanda de las empresas, asociaciones de empresas, agrupaciones y gremios, las familias formativas son muy diversas. No obstante, predominan las acciones formativas relacionadas con actividades físicas y deportivas (representando el 58% del total de las acciones formativas), dentro de las cuales destacan las actividades de socorrismo, consecuencia que posiblemente deriva del periodo de solicitud establecido.



Figura 14: Distribución de las familias formativas



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

Al dividir las familias formativas según la provincia donde se ha llevado a cabo la acción, se observa que el 56% se ha desarrollado en Barcelona, seguido por Tarragona (42%) y, en menor medida, Girona con un 2% del total de las acciones formativas (siendo la representación de Lleida, por lo tanto, inexistente). Estos datos son coherentes con las dinámicas del mercado laboral de cada territorio, pues Lleida es la provincia con un porcentaje de población desempleada menor (un 7% verso a un 10% de media del resto en el año 2016 según los datos del Idescat (Instituto de Estadística de Cataluña, 2016). En cualquier caso, habría que plantearse la posibilidad de territorializar los esfuerzos comunicativos del programa para que las acciones formativas distribuidas por territorio sean más equilibradas puesto que, al fin y al cabo, las tasas de paro de todas ellas son similares.

Finalmente, las bases de datos internas del SOC muestran que aproximadamente un 86% de las acciones formativas realizadas se asocian a la obtención de un Certificado de Profesionalidad. Este hecho dejaría entrever que no se estaría explotando al máximo el potencial que ofrece el FI de crear formaciones a medida, las cuales precisamente pretenden cubrir las necesidades particulares y adaptadas de las empresas (a pesar de hacerlo ligeramente en mayor medida que en el caso del programa de FCC). Alguno de los posibles motivos podrían explicar esta situación podrían ser que la comunicación verso las empresas actualmente no fuera la adecuada, provocando que estos desconozcan los programas y las opciones que tienen disponibles. Así pues, el objetivo de mejorar la comunicación con las empresas a través de la flexibilización de la oferta formativa no se estaría logrando en su máximo potencial. Así mismo, el hecho que el periodo de solicitud se limite a cuatro meses podría reducir el margen de actuación de las empresas dentro del programa.

### B) Selección de los participantes

En este apartado se analizan los trámites llevados a cabo para seleccionar los participantes de cada acción formativa. El estudio se focaliza en las pruebas de selección, puesto que juegan un papel fundamental en la adaptación de los cursos a las condiciones y características específicas de los participantes, así como en la creación de grupos de niveles y atributos homogéneos, siempre que sea posible.

Los criterios de selección, perfil de entrada en la acción formativa y las formas de derivación del resultado del proceso de selección a través de los cuales se inicia el proceso de selección de alumnas, se establecen a través de la coordinación de las entidades con la oficina de trabajo.

Además, hay que destacar que las personas derivadas por parte de la oficina de trabajo tienen que ser incluidas obligatoriamente en el proceso de selección e informadas del resultado de este en cualquier caso (Anexo 2 de la Orden EMO/185/2014).

Por otro lado, los requisitos de acceso son los determinados en el programa formativo concreto y, en el caso de Certificados de Profesionalidad, los que se especifican en los Reales decretos que los regulan. Así mismo, se permite que en todas las tipologías de acciones las personas interesadas puedan acreditar su grado competencial mediante la presentación de titulaciones o documentaciones oficiales reconocidas en el territorio nacional de la Administración competente.

En el caso concreto de los Certificados de Profesionalidad, cuando no se pueda acreditar documentalmente que se dispone de las capacidades necesarias, se tendrá que realizar una prueba de nivel que acredite las competencias clave (incluyente capacidades comunicativas y de matemáticas), quedando exentos de realizarlas aquellos participantes que ya las hayan hecho con anterioridad. En este sentido, el artículo 20 del Real Decreto 34/2008 que regula los requisitos de acceso a la formación de los Certificados de Profesionalidad, establece que es suficiente verificar el nivel competencial de los alumnos mediante la posesión de titulación previa oficial (desde otro Certificado de Profesionalidad del mismo módulo, hasta el graduado escolar) para las calificaciones profesionales de nivel 2 y 3. Por su parte, en relación en los programas formativos que no llevan asociado un Certificado de Profesionalidad, los requisitos de acceso vienen determinados desde el SEPE. No obstante, el nivel de detalle de estos suele ser más reducido, de forma que existe un mayor margen de actuación en la selección.

Así pues, teniendo en cuenta la información anterior, se observa que, a priori, el hecho de haber realizado o no probara de selección no es un aspecto que se tenga que cuestionar. No obstante, habría que reflexionar y plantearse si el hecho de estar o no en posesión de un título oficial previo garantiza la homogeneidad del grupo.

Adicionalmente en el análisis llevado a cabo en base a la información cualitativa disponible, la encuesta realizada muestra que la mayoría afirma haber realizado algún tipo de prueba de selección (un 64%). Los porcentajes no varían significativamente si se divide la población en función de si han obtenido o no algún Certificado de Profesionalidad.

Entrando en detalle, de entre aquellos que si han realizado proceso de selección, la mayoría ha llevado a cabo pruebas técnicas de nivel (68%), seguido de un 25% que realizó una entrevista personal y un 7% que experimentó ambas pruebas<sup>9</sup>. Los datos anteriores, por lo tanto, dejan entrever que las empresas o asociaciones de empresas participantes dan preferencia a las pruebas de selección que cubren la vertiente más técnica y de conocimiento, y no tanto a las calidades más personales, siendo este hecho posiblemente una consecuencia de las áreas de formación cubiertas; y es que como se ha visto anteriormente, la mayoría hacen referencia a la especialidad de socorrismo, donde la vertiente técnica es altamente importante. No obstante, quizás habría que preguntarse si en profesiones relacionadas con la prevención y seguridad (como es el caso del socorrismo), la realización única de las pruebas técnicas es suficiente, y en cualquier caso, deseable.

### *C) Metodología de aprendizaje*

La metodología que se sigue dentro del programa FI es eminentemente teórica-práctica, combinando clases lectivas con actividades prácticas y/o en equipo. Además, aunque las prácticas profesionales

<sup>9</sup> La pregunta realizada en la encuesta admitía más de una respuesta. Los porcentajes se han calculado sobre el total de la población (participantes) y no sobre el total de respuestas. Es por eso que su suma es superior al 100%.

solo son obligatorias por los Certificados de Profesionalidad, se permite su inclusión dentro del resto de especialidades (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Ofrecida formativa*).

No obstante, hay que destacar la posible condensación de la materia de los cursos; y es que, en general, y principalmente en el caso de los Certificados de Profesionalidad, el contenido a impartir suele ser demasiado extenso en comparación con la duración del curso. Este hecho genera que, en muchos casos, haya contenidos que no sean impartidos por parte de los formadores, perjudicando así a la formación y el progreso competencial de los alumnos. La causa principal de estas situaciones es la rigidez del contenido: para los Certificados de Profesionalidad la programación viene detallada por los Reales Decreto correspondientes y por el resto de la programación, el detalle se estipula desde el SEPE y se publica en la web del SOC. Hay, en consecuencia, poca discrecionalidad tanto por parte del SOC, como de las empresas que imparten la formación o los docentes para adaptarlos a la realidad de cada territorio o contexto. Se tendría que plantear, por lo tanto, la posibilidad de crear un grupo de trabajo con los principales agentes de interés que planteara modificaciones y mejoras de los contenidos al SEPE, o la misma flexibilización del sistema.

Finalmente, hay que comentar que las diferentes especialidades se pueden impartir tanto de forma presencial como través de teleformación. También se admite la combinación de las dos, de forma mixta. Esta posibilidad depende de la convocatoria de los diferentes cursos y requiere de la autorización del SOC.

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

A grandes rasgos, todas las empresas disponen de los recursos materiales, medios técnicos e instalaciones necesarias para impartir los cursos.

La adecuación de los **materiales didácticos** se confirma con la valoración positiva de los participantes, que han otorgado una puntuación media de 9,61 a este aspecto en los cuestionarios de satisfacción. Al dividir el estudio por las variables transversales, se destaca una correlación negativa entre este elemento y la edad de los participantes. En concreto, los jóvenes de entre 16 y 29 años valoran los materiales con un 9,86, mientras que los mayores de 55 años otorgan una puntuación mediana de 7,5. No obstante, los datos anteriores tienen que posarse en contexto, y es que el 87% de los jóvenes de entre 16 y 29 años se agrupan dentro de la familia formativa de actividades físicas y deportivas, mientras que los mayores de 55 años optan por las familias relativas a servicios socioculturales y en la comunidad (un 39%), y por Energía y agua con un 22%. A partir de esta información, puede derivarse, por lo tanto la siguiente conclusión: que las familias formativas donde se esperaría un contenido didáctico más extenso y completo para ser de cariz eminentemente más teórico (tales como servías a la comunidad y energía), en comparación con las actividades formativas donde predomina el elemento práctico (tales como las actividades físicas de socorrismo), es donde precisamente los materiales didácticos se valoran más negativamente.

Curiosamente, sucede el contrario por los **medios técnicos e instalaciones** (ambos valorados positivamente con una puntuación mediana de 9,53, pero con diferencias relevantes entre población joven y mayores de 55 años). En esta ocasión, son este segundo colectivo el que valora los medios e instalaciones muy positivamente, con un 10, verso a un 9,88 y 8,83 de los jóvenes de entre 16 y 29 años y los adultos entre 30 y 45, respectivamente (ambos colectivos con una representación mayoritaria dentro de la familia formativa de actividades deportivas).

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

En este apartado se evalúa el éxito de la estrategia de comunicación de la oferta formativa a los potenciales participantes.

En este sentido, en primer lugar, se ha evaluado si los participantes de las acciones formativas conocen el principal organismo promotor de las mismas (es decir, el SOC), puesto que los cursos se llevan a cabo por empresas externas y existe la posibilidad que desconozcan la institución que en última instancia las apoya. En este sentido, la encuesta realizada en el marco de la evaluación muestra que el 95% de los encuestados son conscientes de la existencia del SOC. Este aspecto es positivo y razonable puesto que la gran mayoría de los participantes de las acciones formativas de FI son trabajadores parados; así, su contacto con el SOC y las Oficinas de Trabajo puede presuponerse continuo. De hecho, como se ha visto anteriormente, los potenciales participantes derivados desde las Oficinas de Trabajo tienen que incluirse necesariamente dentro del proceso de selección.

Durante el estudio en profundidad de las estrategias de comunicación dirigidas a los potenciales beneficiarios, se ha utilizado la información disponible a los cuestionarios de satisfacción, complementándola con la encuesta. En relación a la primera, hay que especificar que la información que se deriva es limitada. A modo de ejemplo, para la pregunta “cómo conociste el curso”, no se incluye la opción “red de conocidos”, cuando es esta precisamente la más comentada en el apartado “otros”, ni tampoco se realiza ninguna referencia al uso de las redes sociales.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que, según explican los responsables de la unidad planificadora, desde el SOC no se realizan acciones comunicativas específicas en relación al programa FI. Así, a priori, este análisis detallado de la difusión del programa podría considerarse de importancia reducida. No obstante, su carencia o falta de estudio provoca que desde el SOC no puedan plantearse estrategias de comunicación alternativas o vías más efectivas. En particular, como se verá a continuación, sería interesante plantearse si es conveniente centralizar parte de las acciones comunicativas desde el SOC, a través, por ejemplo, de canales de comunicación efectivos y poco costosos. Del mismo modo, y teniendo en cuenta que los colectivos prioritarios son aquellos con riesgo de vulnerabilidad social y dificultades de inserción en el mercado laboral, habría que ser capaces de valorar el impacto comunicativo a través de, por ejemplo, los asistentes sociales, para ver si hace falta o no mejorar el canal de comunicación entre el SOC y este grupo profesional. En este sentido, es razonable pensar que el colectivo que hace uso de asistentes sociales es un participante potencial de las acciones del FIN, y así, quizás habría que explotar las complementariedades de ambas figuras.

Así, teniendo en cuenta las limitaciones detalladas y el alcance del análisis, los cuestionarios de satisfacción muestran que los canales de comunicación principales son los siguientes: (a) la empresa (65%); (b) el centro colaborador (10%) y (c) las oficinas de trabajo y la investigación generalizada a través de Internet (5%).

De los datos anteriores pueden derivarse algunas conclusiones: (1) En primer lugar que, como se intuía al inicio, las propias empresas son las que derivan más participantes, aspecto razonable puesto que son las que tienen interés al dar a conocer los cursos y llegar a la población potencial adecuada que pueda encajar con los requerimientos de las vacantes disponibles. (2) En segundo lugar, que las oficinas de trabajo tienen un impacto reducido y casi negligible, aunque desde la normativa del programa se intenta garantizar la coordinación entre estas y las entidades beneficiarias durante la fase de selección de participantes. (3) En tercer lugar, que los medios de comunicación tradicionales tienen un impacto del 1%, casi insignificante. (4) Y finalmente, que la web del SOC tiene un impacto

menor, aspecto coherente con el que anticipaban los responsables de la unidad planificadora; y es que no se dedican esfuerzos de difusión específicos desde el SOC. Habría que plantearse, por lo tanto, si atendida la importancia de Internet en la actualidad y el bajo coste de mantenimiento asociado, sería conveniente publicar un listado de los cursos desde el SOC. Al fin y al cabo, el colectivo diana (la población trabajadora desempleada) es la que por naturaleza es más activa dentro de la web del SOC. Por lo tanto, habría que facilitarlos la investigación de trabajo en la medida de lo posible.

Figura 15: Fuentes de conocimiento del programa FI



Font: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos del cuestionario de satisfacción interno del programa FI.

Al dividir el estudio por variables transversales, se observan los siguientes resultados relevantes: que los jóvenes de entre 16 y 29 años, casi en su totalidad, conocen el programa a través de la empresa (el 95%), mientras que los mayores de 50 años han sido derivados en su mayoría por las oficinas de trabajo. Este hecho puede deberse, posiblemente, a las propias especializaciones formativas, puesto que la gran mayoría de los jóvenes corresponden a actividades deportivas de socorrismo donde la edad y el estado físico es un factor relevante; por lo tanto, parece coherente pensar que las empresas de este ámbito focalicen sus esfuerzos en este colectivo de la población. En cambio, dado que los mayores de 55 años se engloban en su mayoría dentro de las actividades socioculturales, y dentro de este ámbito, en acciones formativas que habilitan para la profesión de asistente social, tiene sentido que estos conozcan de los cursos a través de las Oficinas de Trabajo, atendidas las sinergias existentes entre ambas profesiones. En cualquier caso, se considera que hay que garantizar una buena comunicación y colaboración entre las empresas y las Oficinas de Trabajo; comunicación que, a su vez, depende de la efectividad de las herramientas comunicativas que se utilicen desde el SOC de cara a informar sobre las acciones y entidades participantes a las propias Oficinas.

Para profundizar en el análisis de la estrategia de comunicación, y con el objetivo de completar los datos obtenidos a los cuestionarios de satisfacción, se ha estudiado la encuesta realizada dentro de la evaluación. Mediante esta, se suplen las limitaciones que se anticipaban al inicio (se añaden como respuestas disponibles las redes sociales y la red de conocidos). Además, también se ha incluido como opción disponible el asistente social, puesto que el programa de FI considera como prioritarios las personas que no cobran prestación por desocupación y con especiales dificultades de inserción, siendo este colectivo uno de cariz vulnerable, hecho que, en algunas ocasiones, puede revertir en el acceso a un asistente social.



Al aislar el efecto de la red de conocidos, puede observarse que esta fuente pasa a representar un 23%, cifra no negligible en la evaluación. Por lo tanto, la importancia del “boca oreja” y la posible satisfacción de los exalumnos que recomiendan los cursos, es evidente (ver apartado 4.5.3 *Resultados - Satisfacción de los colectivos implicados*). Por su parte, las redes sociales representan un 11% de las respuestas, cifra relevante pero que habría que explotar en mayor medida atendidas las tendencias actuales. En este sentido, habría que valorar la posibilidad de realizar una estrategia comunicativa potente desde el SOC, y adicional a la de las empresas, a través de su web y redes sociales. Así, podrían llevarse a cabo esfuerzos de comunicación poco costosos y con un impacto potencial elevado. En esta línea, un estudio del Consejo de Audiovisuales de Cataluña (CAC) revela que si los ciudadanos catalanes tuvieran que escoger un único medio de comunicación, la mayoría optaría por internet, dejando la radio y la prensa escrita en un segundo plan (CCMA y Consejo del Audiovisual de Cataluña (CAC), 2019).

Sorprende que el impacto del asistente social sea nulo. Como ya se ha comentado anteriormente y teniendo en cuenta que el colectivo prioritario de FI comprende principalmente a personas con riesgo de vulnerabilidad social, es importante aprovechar las complementariedades existentes entre la figura del asistente social y la tipología de acciones formativas promovidas. Haría falta por lo tanto, incrementar la comunicación con este sector profesional.

Para concluir hay que enfatizar, otra vez, que el SOC no dedica esfuerzos de comunicación en el programa FI. No obstante, atendido el interés de conseguir que la difusión del programa llegue al máximo número de personas, y teniendo en cuenta que el colectivo diana es muy amplio (los parados), el potencial en este sentido es grande. Por lo tanto, haría falta: (1) plantearse explotar el uso de la página web del SOC (se espera que a priori el colectivo diana haga uso); (2) garantizar que la comunicación entre las oficinas de trabajo, el SOC y las empresas, asociaciones de empresas o gremios beneficiarios, sea fluida puesto que las primeras son las que derivan más participantes; (3) explotar la comunicación a través de redes sociales; y (4) mejorar la comunicación con los asistentes sociales. Además, se tendrían que tener en cuenta las tendencias observadas en esta sección del estudio: en particular, (a) que los jóvenes hacen más uso de Internet y de las Redes Sociales, y (b) que las personas de más edad optan mayoritariamente por canales físicos.

#### *F) Mejora continua*

La mejora continua se realiza principalmente a través de los cuestionarios que tienen como destinatarios los propios alumnos. A través de estos, se valoran los diferentes aspectos del programa (como por ejemplo la propia acción formativa, la entidad y los formadores) y se pueden aportar propuestas de mejora.

No obstante, se considera que estos cuestionarios se encuentran poco actualizados y haría falta de adaptarlos en las circunstancias de cada programa. Además, únicamente permiten recoger la opinión de uno de los agentes de interés (los alumnos), a pesar de por las características del programa sería conveniente consultar también a las empresas y a los docentes, para que puedan proponer mejoras en el diseño o implementación del programa. Finalmente, sorprende que la última actualización de los cuestionarios se haya llevado a cabo en el año 2010 (Resolución TRE/3713/2010), y que no se actualice de manera contando en el tiempo.

Por su parte, hay que mencionar que, en ciertas ocasiones, a pesar de que de manera poco sistematizada, se tienen en cuenta las experiencias de años anteriores para realizar modificaciones y mejoras en el funcionamiento del programa. A modo de ejemplo, la cuota del 60% de inserción se redujo el 2018 al 40% al darse cuenta de las dificultades que los centros colaboradores tenían para

lograrla, y se ha flexibilizado también el funcionamiento de la Convocatoria al admitir solicitudes a lo largo de su vigencia para cubrir mejor las necesidades sobrevenidas de las mismas empresas.

Así pues, se considera que los cuestionarios no tendrían que ser la única herramienta para llevar a cabo la mejora continua del programa, y que habría que reflexionar sobre la definición de nuevos mecanismos que permitieran recoger las diferentes perspectivas a tener en cuenta para velar constantemente por la busca de la máxima excelencia del programa. Adicionalmente, se considera que sería positivo sistematizar la realización de un ejercicio anual de autoevaluación donde se valoraran de forma holística los resultados para poder definir una estrategia de actuación única, global y que sea capaz de resolver casuísticas transversales.

### 4.5.3 Resultados

En primer lugar conviene recordar que los requisitos y las principales características y elementos, tanto en relación a la eficacia como la eficiencia, asociados en el programa FI, son muy compartidos con el programa de FCC. Por este motivo, ambas evaluaciones resultan claramente similares e incluso casi idénticas en algunos de los subapartados presentados a continuación, en los cuales la única diferencia observada es el foco del programa: entidades de formación, en el caso del FCC y empresas beneficiarias en el caso de FIN.

#### 4.5.3.1 Eficacia

Cuando la oferta formativa ya se ha ejecutado y finalizado, es importante realizar una evaluación exhaustiva y completa de su eficacia, es decir, de su capacidad de llegar a producir y obtener el efecto deseado sobre sus participantes. Para llevar a cabo esta evaluación, el análisis se centra en: (a) el logro de los objetivos; (b) el compromiso de los participantes; (c) el proceso formativo y la mejora competencial; (d) la satisfacción de los colectivos implicados; (e) la adecuación a la demanda real; (f) la cobertura de la población diana y de las necesidades de los participantes, y (g) otros aspectos organizativos y administrativos.

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

En primer lugar, es importante preguntarse si el programa ha conseguido cumplir con los objetivos que se había planificado.

En este sentido, tal como se ha mencionado anteriormente, como objetivo estratégico básico destaca la inserción de al menos el 60% de los participantes que hayan asistido a, como mínimo, el 75% de la acción formativa y sean aptas para la obtención de la certificación o acreditación (mediante la contratación preferentemente indefinida o por un periodo mínimo de 6 meses, y dentro de una posición que esté vinculada a la formación recibida). Estos requisitos de inserción y calidad se pretenden lograr mediante el compromiso de contratación que asumen las entidades beneficiarias (base 5.1 de la Orden). No obstante, a nivel del cómputo de la subvención, se permite el cumplimiento parcial del compromiso de contratación hasta un 30%, con la reducción correspondiente de la subvención (hasta un 50%) (Base 19 de la Orden).

La acreditación del compromiso de contratación se realiza, en términos generales, dentro del plazo de 4 meses un golpe a finalizada la acción formativa (extensible hasta 9 meses en casos excepcionales y relativos a sectores estacionales tales como el comercio, turismo, hostelería y



agrario) y con la presentación del contrato de trabajo a la seguridad social. En cuanto a la duración de los contratos, se permiten contratos no inferiores a 4 meses por los sectores estacionales. No obstante, como se verá más adelante (ver apartado 4.5.4 *Impacto*) la verificación y seguimiento posterior del desempeño de los objetivos y compromisos anteriores es compleja.

Por su parte, en relación a los colectivos prioritarios (ex baso 4.3 de la Orden), no se establecen objetivos cuantificables específicos en términos de inserción y calidad contractual. No obstante, es imprescindible que se incluyan directrices estratégicas y operativas en este sentido desde la fase de diseño, para poder disponer de referencias durante su implementación y posterior evaluación. Una posible solución para fomentar su inserción de calidad, sería añadir un sistema de incentivos ligado a objetivos cuantificables (como por ejemplo, la contratación de un determinado número de participantes de colectivos prioritarios).

### *B) Compromiso de los participantes*

El grado de compromiso de los participantes en el programa se analiza mediante varias variables numéricas que con indicadores cuantitativos tratan de definir la situación en cuanto a (a) el grado de implicación de los asistentes y (b) sus motivaciones.

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

El grado de implicación de los participantes en el programa ha sido evaluado a través de la información extraída de la base de datos interna del SOC, la encuesta realizada a los participantes en el marco de la presente evaluación y los cuestionarios de satisfacción. Concretamente, la evaluación se ha realizado mediante el análisis del porcentaje de asistencia y la ratio de abandono, puesto que todos los participantes siguen un control de asistencia en los cursos; control que se lleva a cabo de forma manual a través de un listado que se firma al inicio de la clase. De hecho, la subvención de estos centros depende, entre otros elementos, del porcentaje de asistencia de los alumnos (y contratación), de forma que su recogida acontece una tarea fundamental.

En relación a la **asistencia**, la base de datos interna del SOC evidencia una asistencia mediana de los participantes que han finalizado las acciones formativas de un 96,13%. En este sentido, las diferencias más relevantes se observan en relación a los rangos de edad. Así, se aprecia una correlación positiva entre las tasas de asistencia y la edad de los participantes, la cual implica que aquellas personas de más de 45 años presenten una asistencia de casi el 100%, la cual contrasta ligeramente con las tasas del 94% del colectivo de entre 16 y 29 años. Estos resultados sorprenden teniendo en cuenta la distribución de participantes a lo largo del programa FI, donde predominan precisamente los jóvenes, y los mayores de 45 años representan una minoría (ver apartado 4.4 *Grandes cifras*). Por lo tanto, podría suceder, que la población más joven, a pesar de ser la mayoritaria, valorara la utilidad o ejecución de los cursos menos positivamente, y por este motivo fueran, por ejemplo, más proactivos al buscar trabajo, incluso durante la consecución del curso. Por su parte, podría suceder que las personas de más edad vean sus posibilidades de encontrar un puesto de trabajo más reducidas y, por lo tanto, asumen un mayor compromiso con las acciones formativas del programa, sobre todo por el compromiso de las empresas de contratar a gran parte del alumnado que posea una tasa de asistencia superior al 75%.

En cualquier caso, pues, en general los datos muestran tasas de asistencia mediana muy elevadas. No obstante, en este análisis no puede olvidarse que es obligatorio que las facturas subvencionables de las entidades formadoras indiquen la asistencia de cada alumno como requisito para recibir el

pago de la subvención, además de la justificación de contratación, hecho que podría influir en estos resultados.

Además, hay que tener en cuenta las diferencias acabadas de presentar. En efecto, según las bases reguladoras del programa, ambos grupos son considerados colectivos prioritarios (tanto los jóvenes como los mayores de 45 años). Así pues, dado que el grado de compromiso e implicación de la población de más edad es elevado, el potencial provecho que pueden sacar de las acciones formativas es significativo. Por lo tanto, habría que incentivar su participación, puesto que al fin y al cabo, son un colectivo con especiales dificultades de re-inserción.

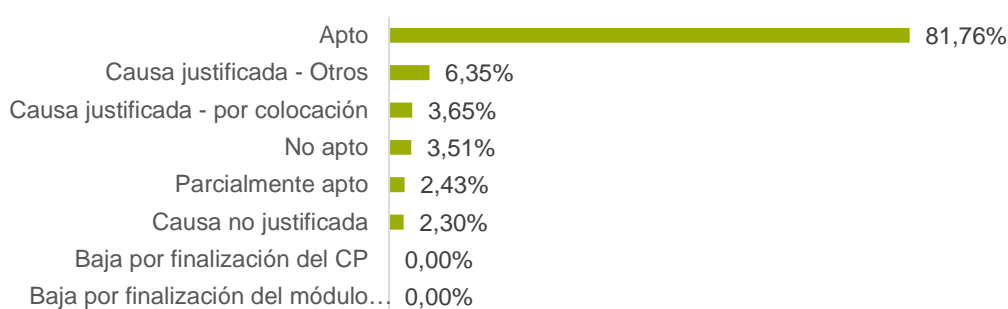
Por su parte, en relación a la **finalización de la acción formativa**, los datos internos del SOC muestran que el 87,70% de los participantes ha finalizado el curso (el 81,76% corresponde a aprobados en itinerarios completos, el 2,43% a itinerarios parciales completados con la calificación de apto y el 3,51% a no aptos). El resto, un 12,30%, se deben a bajas prematuras (integrando aquí, tanto bajas justificadas como injustificadas). De entre las bajas prematuras, el 81% son justificadas y la mayoría se deben a causas justificadas ajenas a la colocación (52%).

Adicionalmente, las bajas por colocación representan el 30% de las bajas justificadas, dato positivo puesto que el objetivo del programa FI es que los trabajadores desocupados se inserten al mercado laboral aunque no lo hagan a través de las empresas que han asumido el compromiso de contratación. Por otro lado, aunque no se dispone de un detalle de las causas justificadas, es interesante destacar que son las mujeres las que, en términos relativos, presentan un mayor número de bajas prematuras justificadas; en particular, el 60% de sus bajas prematuras son justificadas por causas ajenas a la colocación, verso al 48% de los hombres. En este sentido, un posible elemento explicativo sería que las mujeres sean más propensas a la conciliación familiar y profesional, y que los cursos, en términos de duración y horarios, no se adapten a esta necesidad.

En relación a todos estos elementos conviene destacar, pero, que todas las tasas anteriores se miden por expediente, hecho que implica que si una persona está registrada además de un expediente, se incluyen ambos resultados.

Así pues, teniendo en cuenta estos resultados, podría considerarse que la elevada participación y finalización de las acciones formativas se explica puesto que: (a) las personas se inscriben por voluntad propia, considerando que el curso les aportará los conocimientos que desean obtener y les ayudará a encontrar trabajo o (b) el compromiso de contratación es un incentivo suficiente para finalizar la acción formativa. Además, la valoración de la calidad de los cursos y de sus beneficios es notablemente positiva, de forma que los participantes se comprometen más seriamente con los cursos hasta finalizarlos (ver apartado 4.5.3 Resultados - Satisfacción de los colectivos implicados).

Figura 16: Causa de finalización



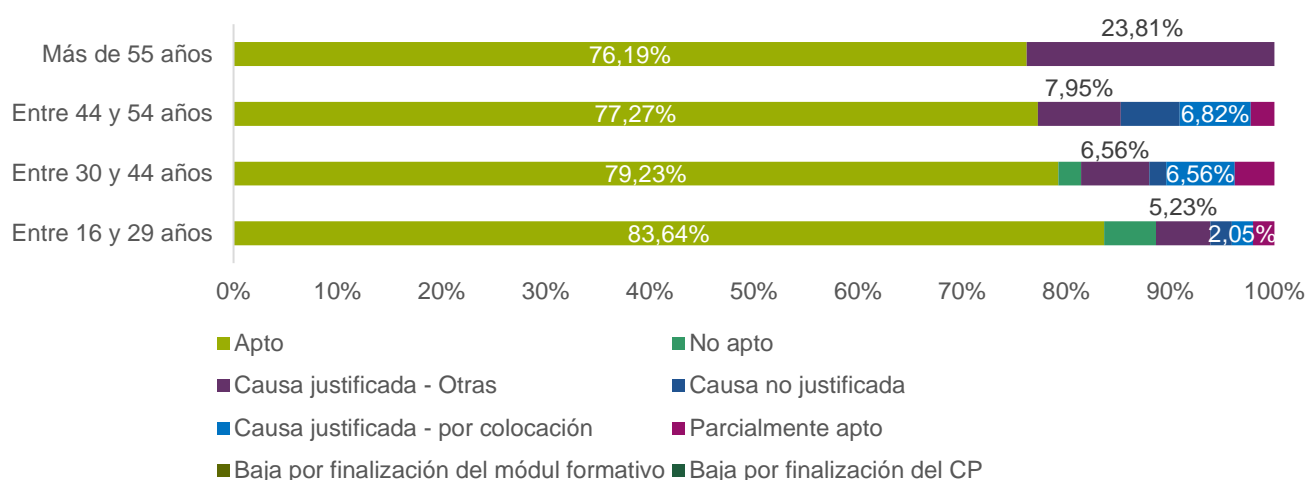
Font: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Entrando en detalle en el análisis de las variables transversales, se observa que las personas con discapacidad son las que poseen un porcentaje de bajas prematuras justificadas no ocasionadas por colocación superiores, ascendiendo al 11,32%. Dado que las personas con discapacidad son consideradas uno de los colectivos prioritarios (base 4.3 de la Orden) y representan un porcentaje importante de entre todos los participantes, es conveniente analizar críticamente este resultado para garantizar que la metodología y las instalaciones de los cursos se encuentran adaptados a sus necesidades.

Por otro lado, en cuanto a los extranjeros, los resultados parecen ser alentadores, puesto que la tasa de finalización es ligeramente superior a la mediana (88%), las bajas prematuras no justificadas se reducen al 0,9% y el porcentaje de no aptos asciende a un 1,8% (inferior a la media del 3,51%). Por lo tanto, se observa un grado de compromiso e implicación elevado, el cual puede revertir en mejoras de su empleabilidad e inserción, las cuales pueden implicar, en último término, una ayuda en su integración en la sociedad (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Mejora de la inserción*). Este hecho es importante; y es que como se ha visto anteriormente, entre los participantes extranjeros predominan aquellos que tienen estudios de carácter inferior a educación secundaria o sin estudios (ver apartado 4.4 *Graso cifras*), y así, se estaría abordando con intensidad el colectivo prioritario de personas con baja calificación profesional.

A nivel de rangos de edad destacan los siguientes rasgos característicos: (a) En primer lugar, que la menor asistencia comentada anteriormente por los jóvenes no revierte en mayores bajas prematuras por colocación, pues únicamente un 2,05% de personas de este colectivo deja los cursos por este motivo (verso a la media global del 3,65%). Por lo tanto, parece ser que su menor asistencia no implica mayor proactividad en la busca de trabajo. Así mismo, hay que tener en cuenta que el porcentaje de no aptos es también superior al de los datos globales (un 5% verso al 3,51%). A partir de la información, por lo tanto, anterior podría deducirse que la motivación de los jóvenes e implicación puede haber estado inferior a la esperada. (2) En segundo lugar, destaca que los participantes mayores de 55 años tienen una tasa por bajas prematuras justificadas por causas ajenas a la colocación, muy superior a la media (un 23,81% verso al 6,35% de media). En este sentido, hay que garantizar que la comunicación hacia este colectivo es la adecuada, principalmente en términos de expectativas en cuanto a la dedicación requerida, el contenido y los horarios exigidos.

Figura 17: Finalización y causa de baja del curso según franjas de edad



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

## B.2) Motivaciones de los alumnos

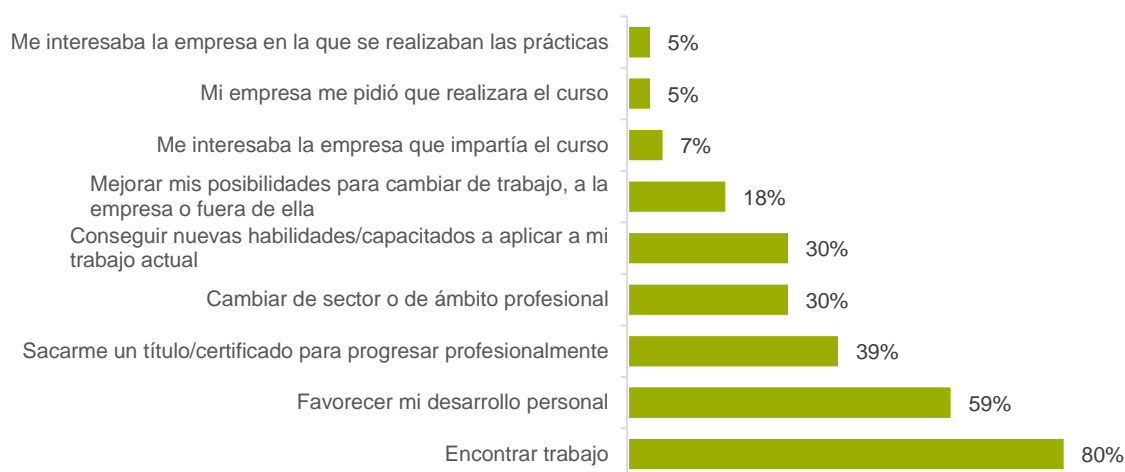
Dado que las acciones formativas tienen como objetivos principales mejorar la ocupación, la calidad de esta y la empleabilidad de la población activa, es importante medir el grado de compatibilidad de estos objetivos con los intereses o expectativas de sus alumnos.

En este sentido, y según los datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación<sup>10</sup> las motivaciones de los alumnos son principalmente: (a) encontrar trabajo (79,5%); (b) favorecer el desarrollo personal (59,1%); (c) la obtención de un título/certificado profesional (38,6%); (d) cambiar de sector o de ámbito profesional (29,5%), y (e) conseguir nuevas habilidades o capacidades para progresar profesionalmente (29,5%).

El hecho que se dé una importancia significativa a sacarse un título o certificado podría dejar entrever que los participantes consideran que su posesión se valora positivamente por el mercado laboral, llegando a marcar la diferencia. En este sentido, puede comprobarse que el 76% de los individuos que han seleccionado la obtención de un título como respuesta, también han escogido el hecho de encontrar trabajo como opción principal. El resto, en cambio, lo ha relacionado o bien con cambiar de sector o ámbito profesional, o con conseguir nuevas habilidades para progresar profesionalmente.

Por lo tanto, desde la oferta laboral, a priori, se considera la posesión de un certificado como rasgo distintivo. Estos datos, los cuales hacen referencia a las motivaciones previas a la realización del curso, podrían considerarse que contrastan, en cierto modo, con la opinión posterior al finalizar la acción, puesto que un 12% de los encuestados opina que el mercado desconoce la existencia de los Certificados de Profesionalidad. Por su parte, además, aquellos que consideran que el mercado sí que los conoce, valoran el grado de conocimiento de los mismos con una puntuación mediana de 7,52, siendo esta muy inferior a las puntuaciones medianas de 9,6 a los cuestionarios de satisfacción. Estas diferencias de percepción *ex-ante-ex post*, pueden deberse al hecho que las expectativas iniciales de los participantes podrían no haberse materializado dentro de la realidad del mercado, una vez finalizada la acción formativa.

Figura 18: Motivos para la realización del curso



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

<sup>10</sup> Se trataba de una pregunta multirespuesta, y así, los motivos seleccionados por los alumnos al responder la encuesta no eran excluyentes sino que podían escoger varios que coincidieran con sus motivaciones. De este modo se obtiene un análisis completo de los motivos y no únicamente el más prioritario.

Así pues, podría asumirse que los datos anteriores muestran un alineamiento entre los objetivos del programa FI y sus participantes, puesto que el motivo mayoritario y más habitual de inscripción es precisamente encontrar trabajo, siendo también el propósito del programa. Además, el hecho que el desarrollo personal sea tan relevando no tiene que considerarse como un problema *per se*, siempre y cuando su mejora se persiga también con la intención de mejorar la empleabilidad de un mismo; empleabilidad que, a la vegada, tendría que repercutir en unas mejores condiciones laborales o al encontrar trabajo.

En este sentido, los datos de la encuesta son optimistas, pues solo el 3,5% de los participantes que han seleccionado la opción desarrollo personal, lo han hecho como opción única. De este modo, por lo tanto, podría afirmarse claramente que los participantes y el programa tienen intereses comunes y, por lo tanto, que la comunicación entre ambas bandas es adecuada. En este sentido, se considera que uno de los aspectos que ha podido favorecer estos resultados es que los mayores esfuerzos comunicativos se llevan a cabo por parte de las empresas beneficiarias y, así, es en su propio interés que tienen que ser claros y específicos sobre los objetivos del programa, puesto que poseen el compromiso de contratar a, como mínimo, el 60% de los participantes que finalicen las acciones formativas con al menos el 75% de asistencia. Por lo tanto, garantizar un alineamiento de intereses entre todos los agentes implicados es una pieza clave para que las empresas beneficiarias puedan cumplir con las cuotas establecidas.

Al dividir el análisis según las variables transversales más relevantes, se observan los siguientes rasgos característicos:

(1) En primer lugar, por rangos de edad se observa una correlación positiva entre la edad y la valoración del certificado o acreditación como motivo principal de inscripción en el curso. Así, mientras solo el 25% de los jóvenes de entre 16 y 29 años lo selecciona como motivo de importancia, el 75% de los mayores de 55 años lo considera relevante. Estos datos son coherentes con las características de la población (ver apartado 4.4. *Grandes cifras*) puesto que la mayor proporción relativa de participantes con niveles bajos de estudios o sin titulación oficial previa se encuentra dentro de los mayores de 55 años y, por lo tanto, es razonable pensar que, a menos estudios, el hecho de obtener un título o una acreditación acontece más importante y puede marcar la diferencia.

(2) En segundo lugar, las mujeres dan más importancia al desarrollo personal que los hombres (un 70% verso a un 56% de los hombres), y a la posesión de certificado o acreditación para progresar profesionalmente (50% verso al 32% de los hombres). En este sentido, atendida la brecha salarial entre hombres y mujeres existente y las mayores dificultades de inserción laboral de las segundas, es posible que estas consideren que la posesión de un título, de carácter oficial, válido y objetivo, los será útil para competir en igualdad de condiciones dentro del mercado laboral. Así mismo, es posible que valoren también con mayor mesura aspectos de cariz más subjetivo y que consideren que tendrán un impacto directo en cómo se posicionen dentro del mercado laboral.

(3) Finalmente, por nacionalidad, los rasgos más destacados se observan por el motivo “cambiar de sector o ámbito profesional” y “obtención de título o certificado”. Por el primero, mientras que el 28,2% de los participantes nacionales lo marca como aspecto relevante, el 40% de los extranjeros lo selecciona. Así pues, se considera que posiblemente los extranjeros se encuentran más abiertos en las posibilidades de cambiar de sector o ámbito profesional, atendidas sus características. Por otro lado, en relación a la obtención del certificado, podría ser explicado por el hecho que la mayor parte de los participantes extranjeros dispone de un nivel de estudios bajo, de forma que la posesión de un título oficial podría marcar la diferencia.



### C) Proceso formativo

Este apartado pretende evaluar si las acciones formativas del programa FCC consiguen mejorar la empleabilidad de sus participantes a nivel de las competencias adquiridas. Concretamente, para dar respuesta, se ha dividido en las siguientes subsecciones: (a) ejecución de las formaciones y metodologías empleadas; (b) el proceso de evaluación y aptitud de los participantes; (c) la formación complementaria y su utilidad, y (d) las prácticas profesionales no laborables.

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

El análisis de la ejecución de las formaciones, se centra en la metodología utilizada, la adecuación de la combinación teórica-práctica y el grado de ajustamiento entre contenido y necesidades formativas.

Teniendo en cuenta las limitaciones asociadas a los cuestionarios de satisfacción (ver apartado 2.3 Limitaciones técnicas del análisis realizado), la **organización de los cursos** se considera óptima, con una puntuación de 9,65. Las mayores diferencias se encuentran al dividir la población por edad y nivel de estudios.

(1) Para la primera variable (edad), se observa una correlación negativa entre la edad y los niveles de satisfacción. Así, mientras que los participantes de entre 16 y 29 años han otorgado una puntuación de 9,85 a este aspecto, los mayores de 55 años lo han puntuado con un 7,5. No obstante, es interesante remarcar que este hecho no ha incidido en el grado de compromiso de los participantes de mayor edad, puesto que han presentado, como se ha observado anteriormente, unas tasas muy reducidas de no aptas y negligibles en el caso de las bajas prematuras no justificadas (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Compromiso de los participantes*). En este sentido, dado que una de sus principales motivaciones de inscripción en los cursos, adicionalmente al hecho de encontrar trabajo, era sacarse un certificado o título oficial para progresar profesionalmente, tiene sentido que aunque estos participantes sean críticos con el desarrollo de las acciones formativas, persistan en su finalización para mejorar su empleabilidad e inserción. Aun así, como se verá más adelante (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Mejora de la inserción*), este mayor compromiso no ha repercutido en tasas elevadas de inserción. Haría falta, por lo tanto, posar más énfasis desde el SOC al asegurar que ninguno de los colectivos priorizados queda en segundo plan durante la ejecución de las acciones formativas.

(2) Para la segunda variable (nivel de estudios), existe una relación inversamente proporcional entre nivel formativo y satisfacción con la organización (puntuación mediana de 9,92 para los participantes con estudios primarios o inferiores verso a un 9,07 por aquellos con estudios superiores). Este dato es importante puesto que niveles de estudios elevados implican mayores experiencias educativas y mayor comparativa. Por lo tanto, habría que realizar un análisis crítico y valorar si la metodología utilizada y la organización de los cursos se ajustan a los estándares imperantes al mercado.

Entrando en detalle, y en relación a la **combinación teórica-práctica**, los participantes la valoran con un 9,51, existiendo por lo tanto espacio de mejora (puesto que las puntuaciones de los cuestionarios de satisfacción suelen ser superiores a 9,6), y más encara teniendo en cuenta que las formaciones del programa FI, atendida su naturaleza, tendrían que ser (o se esperaría que fueran) eminentemente prácticas. Las diferencias más significativas se observan, otra vez, por edad y nivel de estudios, existiendo las mismas tendencias. Así, las conclusiones anteriores quedarían reforzadas. En este punto, pero, se tiene que tener en cuenta que la mayoría de los jóvenes se han

inscrito en acciones de socorrismo, mientras que los participantes mayores de 55 años lo han hecho mayoritariamente a cursos relacionados con actividades socioculturales y en la comunidad (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Ofrecida formativa*). Desde el SOC, por lo tanto, tendría que poder verificarse que aquellos cursos que a priori pueden tener un componente más teórico, también incluyen una proporción adecuada de parte práctica.

Finalmente, **la adecuación entre el contenido del curso y las necesidades de sus participantes** se ha valorado positivamente, con una puntuación mediana de 9,73 a los cuestionarios de satisfacción. Las únicas diferencias significativas se observan al dividir los participantes por rangos de edad, existiendo la misma relación que en los casos anteriores. Otra vez, son los mayores de 55 años quienes menos valoran la utilidad de los cursos (7,5). Por lo tanto, acontece necesario dedicar esfuerzos a verificar que las acciones formativas se encuentran adaptadas en uno de los colectivos prioritarios con más dificultades de inserción en la actualidad y, en esta línea, valorar la inclusión de incentivos para las entidades colaboradoras, principalmente teniendo en cuenta que este colectivo presenta tasas elevadas de compromiso y dedicación.

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

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

En este sentido, los cuestionarios de satisfacción confirman que casi la totalidad de los participantes ha realizado pruebas de evaluación y autoevaluación para poder conocer el nivel de aprendizaje adquirido; en particular, un 99% de los participantes. Así mismo, en la encuesta realizada estas pruebas se han valorado con una puntuación mediana de 8,41. No obstante, dado que las puntuaciones de los cuestionarios de satisfacción son excesivamente elevadas y por encima de 9,6 en la mayoría de los casos, el resultado tiene que analizarse con precaución.

Al dividir el análisis según las variables transversales, se observa que la puntuación de 7,95 de los mayores de 55 años contrasta con la de los jóvenes (8,81). Este hecho, junto con las tasas de no aptas mayores de entre la población joven y las menores tasas de asistencia de este mismo colectivo, podrían dejar entrever que las pruebas no se adaptan completamente a las exigencias del mercado o que incluso podrían ser consideradas como un trámite.

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

La formación complementaria para la ocupación cubre aquellos aspectos más genéricos considerados necesarios para complementar el curso, y su contenido viene determinado por el SOC. El anexo 2 de la Orden EMO/185/2014 (en el cual se encuentran las bases reguladoras del programa) establece la obligatoriedad de incorporar dentro de las acciones subvencionables la formación complementaria relativa a Prevención de Riesgos Laborales y el módulo de inserción laboral, sensibilización medioambiental e igualdad de género.

La encuesta realizada ha querido incidir en este punto y se ha centrado en la Formación Complementaria asociada a los Certificados de Profesionalidad, preguntando sobre su utilidad y



sobre su grado de conocimiento por parte de los participantes. Los resultados muestran que, de aquellos participantes que han obtenido un Certificado de Profesionalidad, solo una minoría no ha realizado cursos de Formación Complementaria (6%), y únicamente un 3% desconocía su existencia. No haber llevado a cabo este módulo se debe, posiblemente, al hecho que este ya ha sido convalidado por cursos anteriormente realizados. De hecho, el apartado 5.3 del Anexo 2 de la Orden EMO/185/2014 establece que los alumnos que han recibido esta formación y se encuentran correctamente acreditados, no tienen que repetir la formación complementaria salvo que hayan pasado más de 12 meses desde el momento en que se recibió la formación.

Por su parte, aquellos participantes que lo han llevado a cabo lo han valorado con una puntuación mediana de 7,55 (con una desviación estándar de 2,5). Por lo tanto, existe divergencia de opiniones en cuanto a su utilidad. Además, hay que contextualizar esta puntuación de 7,55 puesto que a pesar de parecer positiva, se encuentra muy por debajo de la media de los resultados obtenidos. Por lo tanto, la formación complementaria dispone de espacio de mejora.

Las divergencias de opiniones a las que se acaba de hacer alusión, tanto a la alza como la baja, provienen de los siguientes colectivos: (a) los jóvenes de entre 16 y 29 años y los mayores de 55 años son los que mejor lo valoran, con puntuaciones medianas de 8,57 y 8,5 respectivamente; y (b) las mujeres valoran la formación complementaria muy positivamente, con un 9 de media (verso a un 7,25 de los hombres). Estos datos, por lo tanto, son relevantes puesto que son precisamente los colectivos prioritarios los que mejor valoran la formación complementaria, posiblemente por la inclusión del módulo de inserción laboral, a través del cual se especifican técnicas de redacción de currículums y preparación de entrevistas, entre otros. Así mismo, la consideración del módulo de igualdad de género como obligatorio también puede haber influido en la buena consideración por parte de las mujeres. No obstante, habría que preguntarse si su diseño e impartición es adecuado, puesto que sería necesario llegar a ambos géneros por igual.

#### *C.4) Prácticas profesionales no laboral*

Mientras que las prácticas profesionales son obligatorias por los Certificados de Profesionalidad, por las acciones de formación no dirigidas a la obtención de los mismos son programables a discreción de la empresa beneficiaria (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Ofrecida formativa*). Con carácter preferente, pero, tendrán que realizarse dentro de la empresa que haya adquirido el compromiso de contratación, dado que es donde el alumno tendrá que trabajar posteriormente (Orden).

De acuerdo con los resultados obtenidos, las prácticas se valoran positivamente, con una puntuación mediana de 9,7 (en el cuestionario) y de un 8,31 (en la encuesta). Esta diferencia en las puntuaciones se considera importante, puesto que la encuesta se ha respondido una vez han transcurrido 2 años desde la finalización del curso y, por lo tanto, los participantes tienen una perspectiva más clara sobre la utilidad real de las prácticas realizadas y las implicaciones de estas en su contratación.

Al dividir la información extraída de los cuestionarios de satisfacción por las diversas variables transversales, se observa que los jóvenes de entre 16 y 29 años son los que más valoran las prácticas profesionales (9,92), a diferencia de los participantes mayores de 55 años que presentan las puntuaciones más bajas (7,5). Estos resultados, tal como se verá más adelante, pueden explicarse puesto que las tasas de inserción de los jóvenes asociadas al programa, a pesar de ser un colectivo con dificultades de inserción y elevadas tasas de paro, son similares al resto de grupos (exceptuando a los mayores de 55 años que presentan una inserción reducida) (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Mejora de la inserción*). Así mismo, otro aspecto a destacar es que, mientras hombres y mujeres otorgan puntuaciones similares a los cuestionarios de satisfacción, en la encuesta las diferencias se

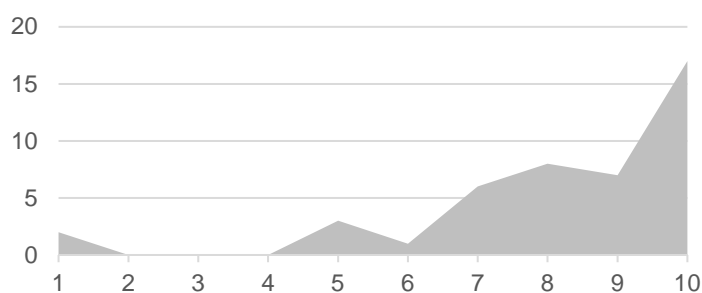
acentúan, siendo la puntuación mediana de las mujeres de 9 puntos y las de los hombres de 8,17. En este sentido, podría suceder que, en perspectiva, las mujeres acontezcan más optimistas al experimentar unas tasas de inserción positivas y similares a las de los hombres, rompiendo así ligeramente la tendencia del mercado laboral (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Mejora de la inserción*).

#### D) Satisfacción de los colectivos implicados

En este apartado se mide principalmente el grado de satisfacción de los participantes. Como ya se ha ido comentando a lo largo de la evaluación, los cuestionarios de satisfacción muestran unos niveles de satisfacción de los alumnos muy elevados (puntuaciones superiores a 9,6 sobre 10 en la mayoría de los casos). Por este motivo, las puntuaciones por debajo de 9,6 se tendrían que considerar con precaución. No obstante, como se verá a continuación, la tendencia anterior se ha corregido ligeramente a partir de la encuesta y, por lo tanto, convendría plantearse si el hecho de repartir los cuestionarios de satisfacción inmediatamente después de finalizar la acción formativa, y de forma presencial, provoca que los participantes puntúen los diversos elementos de análisis de manera más alta (ver apartado 2.3 *Limitaciones técnicas del análisis realizado*). De hecho, la encuesta se ha circulado una vez han transcurrido 2 años desde la finalización del curso, provocando, por un lado, que los participantes tengan una perspectiva más amplia de las implicaciones de los cursos sobre su empleabilidad, y de la otra, que puedan valorar su calidad en frío y de forma completamente anónima y digitalizada.

Una vez subrayadas y recalculadas las limitaciones del estudio, y entrando en la evaluación, destaca el hecho que los participantes de la oferta formativa del programa FI han valorado con una puntuación mediana de 9,76 su grado de satisfacción a través de los cuestionarios de satisfacción. No obstante, como ya se anticipaba, la valoración se reduce en la encuesta a un 8,23, aunque como se observa en el siguiente gráfico, la tendencia a puntuar alto persiste. Por lo tanto, el grado de satisfacción es elevado.

Figura 19: Distribución de frecuencias en la valoración de los cursos



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

Al dividir el análisis por las diversas variables transversales, las diferencias más relevantes se observan por rangos de edad. En este sentido, tal como ya se anticipaba anteriormente, los participantes mayores de 55 años son los que presentan las tasas de satisfacción más reducidas (puntuación mediana de 7,5), hecho que contrasta con los elevados niveles de asistencia (próximos al 100%) que, unidos a un porcentaje reducido de no aptos, denota su predisposición y motivación de cara a la formación (ver apartado 4.5.3 *Resultados - 4.5.3.1 Eficacia - Compromiso de los participantes*). Así pues, si a estos elementos se añade que sus bajas por causas justificadas ajenas

a la colocación son significativas, surge otra vez la necesidad de plantearse si los cursos se turban realmente adaptados a sus necesidades y si la comunicación inicial de los contenidos y dinámicas de aprendizaje ha sido transmitida con claridad suficiente. Así mismo, los niveles de satisfacción reducidos podrían deberse también al hecho que, como se verá más adelante (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Mejora de la inserción*), las tasas de inserción acumuladas en los 12 meses posteriores a la finalización de la acción formativa son más reducidas para los mayores de 55 años que para el resto de participantes.

Adicionalmente, en este apartado se ha calculado también lo NPS (*Limpio Promoter Score*)<sup>11</sup> 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 en los cursos que acaba repercutiendo en su desarrollo futuro y en la calidad. De este modo, la encuesta llevada a cabo ha incluido la pregunta “recomendarías el curso en un amigo” (a puntuar entre cero y diez) para poder realizar este cálculo.

Así, se ha obtenido un NPS del 30%, cifra considerada adecuada. 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). Cuando lo NPS es superior al 30% significa que el camino a seguir es el adecuado puesto que hay muchos más participantes contentos que descontentos. Así pues, atendido el compromiso de contratación que recae sobre las empresas beneficiarias tendría que esperarse un resultado superior puesto que la mayoría de participantes son contratados. No obstante, la cifra obtenida podía anticiparse al observar como la encuesta realizada en el marco de la evaluación ya reducía los niveles de satisfacción en más de un punto respecto a los resultados de los cuestionarios. Uno de los factores que podría haber influido en este resultado, podría ser que la contratación, a pesar de ser elevada, no se considera de la calidad esperada en términos de temporalidad y parcialidad (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Mejora de la inserción*).

Antes de pasar en el siguiente apartado es necesario mencionar qué aspectos son los peor y mejor valorados. A nivel positivo destaca: el conocimiento y la calidad de los tutores (con una puntuación mediana de 9,9). Al dividir por variables transversales, las únicas diferencias significativas en este sentido se observan por edad, donde existe una correlación negativa; es decir, a edades superiores, la satisfacción verso los tutores es menor (9,96 de los jóvenes verso a un 9,58 de los mayores de 45 años).

Finalmente, como uno de los aspectos valorados más negativamente, destaca la adecuación de la duración del curso a los objetivos y contenidos (con una puntuación mediana de 9,53), y el ajuste del aula, taller o instalaciones al desarrollo del curso (con una puntuación mediana de 9,51). El primer aspecto se analiza en la sección *F) Elementos organizativos y administrativos*, y por el segundo veáis el apartado 4.5.2 *Implementación*.

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

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

<sup>11</sup> 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 vez de recomendarla.

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

Para tener una visión más amplia y ajustada a la realidad, sería conveniente que entre el SOC y las empresas que ejecuten la formación se compartiera información del volumen de demanda de los cursos y de las listas de espera. De este modo, podría verificarse si las especialidades finalmente ejecutadas son las más adecuadas; aspecto importante puesto que desde el programa de FI se da flexibilidad a las entidades colaboradoras para escoger los cursos a impartir dentro de un abanico muy amplio de opciones (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Ofrecida formativa*), y no se establecen objetivos o directrices por territorio.

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

El colectivo diana es muy amplio y cubre en la población desocupada de Cataluña, que tiene que incluir como mínimo a un 80% de los participantes. El 20% restante incluye: (a) a personas trabajadoras ocupadas e inscritas a la oficina de Trabajo o (b) personas propuestas por la empresa que realizará la contratación y que se hayan incorporado en los últimos 3 meses a la empresa o que requieran de una formación específica cubierta por la oferta formativa del programa FI por necesidad de adaptación al puesto de trabajo (base 4 de la Orden).

Así mismo, no existen objetivos claros y definidos por los colectivos prioritarios. No obstante, para favorecer su participación, en la Convocatoria 2016 se reservaron 40.000 euros del presupuesto para becas y ayudas para el alumnado participando en las acciones formativas (arte. 4.2 Resolución). En particular, las ayudas y becas cubren una gran diversidad de situaciones, desde discapacidades hasta conciliación familiar. No obstante, uno de los problemas detectados ha sido la tramitación de su pago y gestión, que en muchas ocasiones se atrasa, perjudicando al participante que recibe la cuantía con tardanza. En este sentido, conviene destacar que durante el año 2016 la tramitación se llevaba a cabo en papel y con la obligación de llevar una copia sellada presencialmente a las oficinas del SOC. Esta dinámica puede ocasionar no solo un impacto negativo sobre el medio ambiente y un derroche de papel, sino que implica una mayor burocratización de un procedimiento que tendría que ser ágil. El SOC pagará las ayudas una vez haya finalizado la última acción formativa en que participe la persona interesada y se verifique la asistencia mínima del 75% y la evaluación positiva.

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

La encuesta llevada a cabo en el marco de la evaluación ha medido el porcentaje de participantes que han realizado cursos que coincidían con el sector profesional donde trabajaban en aquel momento (para trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena), o con el sector donde querían desarrollar su actividad profesional (para parados). No obstante, dado que los trabajadores ocupados representan menos de un 15% sobre el total de participantes, el análisis de este colectivo tiene una repercusión reducida.

Así, centrandolo estudio en los encuestados que estaban desocupados en el momento de realizar la acción formativa, se observa que únicamente el 56% se ha inscrito en acciones formativas del sector donde querían desarrollar su actividad laboral. Al dividir por variables transversales, el aspecto más destacado es que las mujeres se encuentran más predispuestas en las posibilidades de cambiar de sector a través de la acción formativa (un 43% verso a un 30% de los hombres). En este sentido,

se considera probable que el hecho de disponer de tasas de paro más elevadas provoque que su disposición a nuevas oportunidades sea mayor.

En cuanto a los encuestados que se encontraban ocupados en el momento de inscribirse a la acción formativa, el 92% confirma que el curso coincidía con su sector profesional. Por lo tanto, los cursos se pueden ver como una vía para cambiar de trabajo dentro del mismo ámbito profesional. De hecho, en la encuesta, el 70% ha seleccionado la opción encontrar trabajo como motivo principal de inscripción en los cursos y, teniendo en cuenta la existencia de la opción “cambiar de sector”, puede presuponerse que el hecho de “encontrar trabajo” se entendería como dentro del mismo sector. Al dividir el análisis por transversales, se observa otra vez que las mujeres son más flexibles que los hombres en cuanto a nuevas oportunidades (un 20% ha afirmado que el sector no coincidía con el actual, verso a un 5% de los hombres).

#### *F) Elementos organizativos y administrativos*

Finalmente, para acabar el estudio de la eficacia, en esta sección se valoran aspectos de cariz administrativo, tales como la duración de la formación y el número de alumnos por aula.

Cómo se ha mencionado anteriormente, la duración del curso y su adecuación a los objetivos y contenidos es uno de los aspectos valorados más negativamente, con una puntuación mediana de 9,53 a los cuestionarios de satisfacción. La baja valoración en comparación con el resto de aspectos de las acciones formativas es consensuada entre todos los colectivos relevantes, pero se aprecian diferencias considerables al dividir la población por rangos de edad. Aquí, son los jóvenes de entre 16 y 29 años los que han dado una puntuación más elevada (9,83), que contrasta con el 7,5 otorgado por parte de los participantes mayores de 55 años. Así pues, si anteriormente se comentaba mencionaba que los participantes de menos edad eran los que disponían de unas tasas de asistencia más bajas, con los resultados obtenidos en este apartado parecería dejarse entrever que la duración de las acciones formativas podría ser insuficiente. En efecto, el mayor compromiso de los participantes de mayor edad, ligado a niveles de satisfacción menores en cuanto a la organización del curso y a la valoración global, puede deberse precisamente al hecho de percibir la duración como excesivamente corta. Por el contrario, los jóvenes, que presentan tasas de asistencia menores, pueden estar satisfechos con acciones de más corta duración, puesto que su predisposición a asistir es inferior.

Así pues, se considera que sería necesario plantearse incrementar la duración de los cursos para adaptarla a la realidad del temario o, por el contrario, reducir su contenido o dividirlo en diferentes módulos formativos. Se considera, por lo tanto, que las Administraciones Públicas Autonómicas tendrían que asumir un papel proactivo de cara a plantear las fuentes de mejora al SEPE de manera organizada.

En cualquier caso, no puede olvidarse que la distribución de los participantes por edades y familias formativas es muy clara; y así, como se ha mencionado reiteradas veces, los jóvenes se agrupan a las acciones relacionadas con las actividades físicas y deportivas, y los participantes mayores de 55 años, a servicios socioculturales y en la comunidad, y agua y energía. De forma que las divergencias de opiniones podría ser que no estuvieran estrictamente vinculadas a las percepciones diversas causadas por la edad, sino por la tipología de acción.

Por su parte, en relación al número de alumnos por aula y su adecuación al desarrollo del curso, la valoración mediana es de un 9,55 a los cuestionarios de satisfacción, siendo este inferior a la tendencia mediana de puntuación de 9,6. En este sentido, la única diferencia significativa que



aparece en este ámbito es a nivel de edad, observándose la misma tendencia recurrente a lo largo del informe, siendo los mayores de 55 años quienes se muestran, otra vez, un mayor descontento (con una puntuación mediana de 8,13).

#### 4.5.3.2 Eficiencia

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

Para realizar la evaluación de la eficiencia se han analizado los datos registrados por el SOC. Hay que indicar que, en el momento de redactar el informe, no se dispone de datos relativos a los costes ejecutados durante el año 2016. Únicamente se han facilitado los datos presupuestarios referentes al otorgamiento financiero, las cuales se han corroborado con la Memoria del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, y el precio por alumno y hora asociado a cada módulo formativo. Esta información se ha contrastado, adicionalmente, con los textos legales y administrativos aplicables, prestando especial atención a las Órdenes de bases y Resoluciones relevantes. Tampoco se ha dispuesto de información relativa a los gastos declarados por las empresas beneficiarias que sean imputables directamente al importe de la subvención, ni el detalle de gastos asociados a la operativa y personal interno del SOC dedicado al programa FI.

Teniendo en cuenta las limitaciones anteriores, el análisis de la eficiencia se ha realizado desde un punto de vista eminentemente cualitativo.

Así pues los datos muestran que el importe máximo destinado a la concesión de subvenciones del programa FI para la Convocatoria de 2016 se estableció en 1.400.000 euros (ex arte. 2 de la Resolución TSF/1642/2016), y en 40.000 euros el importe destinado a las becas y ayudas para el alumnado participando de las acciones formativas. No obstante, el arte 4 de la Resolución reduce el importe máximo destinado a la concesión de subvenciones a 2,8 millones de euros y se amplía el de las ayudas y las becas a 40.000 euros. En cualquier caso, se permite la ampliación de estos importes mediante la publicación de una nueva Resolución.

Por lo tanto, según la Memoria de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de 2016, el presupuesto asignado por 2016 fue finalmente de 656.751,95 euros, y se beneficiaron 328 personas. No obstante, según los datos internos del SOC, el número de alumnos que realizan finalmente los cursos es de 365 y, así mismo, las entidades formadoras ascendieron a 14. Estos datos, por lo tanto, son equivalentes a un precio medio por acción y alumno de 887,5 euros (calculado en base al importe ejecutado y dividiéndolo por el total de acciones por participante, que ascienden a 740 y asumen que cada participante puede realizar más de una).

Así mismo, conviene destacar que según la base 6 de la Orden EMO/185/2014, de 13 de junio, la subvención se calcula en función del número de plazas otorgables (con un máximo de 15 alumnos), el módulo económico establecido para cada especialidad formativa a la Resolución EMO/1237/2014 y el número de horas de la especialidad realizada. La cuantía obtenida se considera importe máximo, y se ajusta en función de las horas efectivamente realizadas, del número de alumnos que finalizan la formación, de la justificación económica de los gastos subvencionables y del compromiso de contratación asumido. El pago se realiza dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la memoria económica.



En relación a los precios por hora y alumno, estos oscilan entre 4 y 8 euros según la especialidad formativa en cuestión, y se establece un precio fijo de 1,5 euros la hora y por alumno por el módulo de prácticas profesionales no laborales. A partir de los datos internos del SOC se ha contrastado la información anterior, obteniendo los siguientes resultados: que el precio medio de las acciones formativas del programa FI es de 5,09 euros la hora por alumno, siendo la familia formativa de Actividades Físicas y Deportivas la que tiene un precio más bajo de 3,34, verso al precio medio más alto de 8 por la familia formativa de Informática y Comunicaciones. Para entender estos resultados hay que tener en cuenta que la familia formativa de Actividades Físicas y Deportivas comprende el 69% de los módulos de prácticas profesionales no laborales (remunerados a 1,5 euros) y así, es lógico que su precio medio sea inferior.

Figura 20: Precio/hora (medio) por familia formativa



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Finalmente, en la evaluación de la eficiencia hay que volver a hacer énfasis en el hecho la base 5 de la Orden EMO/185/2014, de 13 de junio, se establece que la subvención está condicionada en el compromiso del porcentaje de contratación del 60% (ver apartado 4.5.3 Resultados - Eficacia - Logro de objetivos), con la condición que: (a) el alumno contratado haya asistido a, como mínimo, el 75% de la acción formativa; (b) que el contrato tenga preferentemente carácter indefinido o por un periodo mínimo de 6 meses, y (c) que el puesto de trabajo esté vinculado a la formación recibida. No obstante, como se verá más adelante (ver apartado 4.5.4 Impacto), la verificación de estos requisitos y el control a posteriori es complejo. A modo de ejemplo, la información proveniente de la Seguridad Social o Contrat@ no informa sobre el sector de especialización, solo sobre el nombre de la empresa contratante. En este sentido, una de las propuestas en relación al pago de las subvenciones que se ha realizado desde el Departamento de planificación es agilizar el pago a las entidades para incentivar su participación.

#### 4.5.4 Impacto

Una vez finalizadas las fases de diseño e implementación del programa, así como sus principales resultados de eficacia y eficiencia, se tiene que profundizar en su impacto. Así, 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 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 proactividad de los participantes o el entorno económico, que afectan a la situación personal de cada individuo, por lo cual no puede afirmarse con rotundidad que la causa única de una mejora en su situación sea consecuencia de la participación en los cursos.

Así mismo, hay que mencionar que, otra vez, a nivel conceptual los resultados serán similares a los obtenidos en la evaluación del programa de FCC. No obstante, los resultados de cariz numérico pueden variar puesto que el impacto de cada uno de los cursos puede ser diferente.

### *A) Mejora de la empleabilidad*

La empleabilidad se mide, entre otros, por la mejora continua de las competencias y habilidades de la población activa y por su adaptación a las nuevas exigencias del mercado 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 (hay varios ejemplos de estas mejoras de las condiciones como nivel salarial, de promoción o tipología de contrato).

La evaluación de la empleabilidad del programa FI, por lo tanto, se ha organizado de forma sistemática en 3 apartados diferentes: (a) la mejora competencial, y (b) la mejora de la calificación oficial. En cualquier caso, se tiene que tener en cuenta que existen limitaciones relevantes en relación en el análisis puesto que la empleabilidad es más difícil de evaluar que, por ejemplo, datos objetivos de inserción.

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

Los programas formativos incluidos dentro del programa FI se dirigen a personas desocupadas y tienen como objetivo principal su inserción. Como consecuencia, los participantes, independientemente del compromiso de contratación existente, una vez finalizado el curso de formación tendrían que haber mejorado su empleabilidad, y esta empleabilidad tendría que poder transmitirse con cierta facilidad al mercado laboral. En el caso de las personas desocupadas, la inserción sería, por lo tanto, una consecuencia directa de la mejora de la empleabilidad.

Para valorar esta mejora de competencias de los alumnos participantes, se ha analizado su propia experiencia formativa una vez finalizada la acción formativa. En particular, los cuestionarios de satisfacción muestran que el aspecto más valorado por los participantes es el favorecimiento del desarrollo personal (9,76), seguido de la adquisición de nuevas habilidades (9,73) y de la posibilidad de haber ampliado los conocimientos para progresar profesionalmente (9,69). En cambio, la contribución de los cursos a la inserción laboral, y la posibilidad de cambiar de tipología de trabajo o unidad de negocio son vistos con más reticencia (9,68 y 9,67 respectivamente). En cualquier caso, estos resultados son todos notablemente elevados y por encima de 9,6, y por tanto, demuestran un nivel alto de satisfacción en términos de empleabilidad e inserción por parte de los participantes, a pesar de no aparecer algunos de estos elementos como aspectos más puntuados.

No obstante, los resultados anteriores hay que posarlos en perspectiva, y es que los cuestionarios de satisfacción se agasajan inmediatamente después de haber realizado la acción formativa y, por lo tanto, las opiniones de los participantes se deben a expectativas que todavía no se han contrastado

con la realidad. Por eso acontece esencial que estas expectativas se validen posteriormente con los resultados de inserción (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Mejora de la inserción*). Al fin y al cabo, mejorar el desarrollo personal o adquirir nuevas habilidades tendría que repercutir en una mejora de la empleabilidad del individuo, que derivaría, a su 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). Adicionalmente, como efectos indirectos de cariz también positivo, habría que valorar si los cursos han contribuido al bienestar físico y emocional real de sus participantes (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Impacto social*), puesto que teniendo en cuenta que el cursos priorizan aquellos colectivos más vulnerables y con dificultades de inserción, estos aspectos acontecen de relevancia.

Al dividir la evaluación por las variables transversales, las diferencias más relevantes se observan por rangos de edad, nivel de estudios y género.

En primer lugar (edad), se observa una correlación negativa entre la edad y todas las variables de impacto. Así pues, como ya se ha apuntado en reiteradas ocasiones, es probable que los cursos no se encuentren adaptados a las necesidades y particularidades de los participantes mayores de 55 años, hecho que se ha traducido en menores valoraciones respecto a la ejecución de las acciones formativas (ver apartado 4.5.3 *Resultados - Satisfacción de los colectivos implicados*), y que ahora se refleja a sus expectativas de inserción y mejora competencial. Cómo se verá en la siguiente sección (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Mejora de la inserción*), es justamente este colectivo el que presenta menores tasas de inserción, las cuales se unen a una temporalidad por encima de la media del resto de participantes.

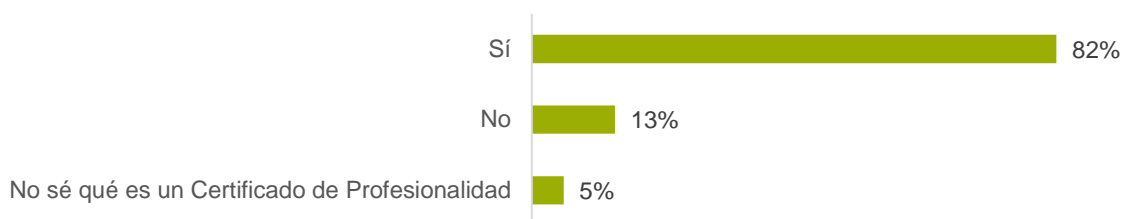
Por su parte, en cuanto al nivel de estudios también se observa una relación inversamente proporcional en todas las variables de impacto, observándose mayores divergencias, precisamente, en las oportunidades de inserción laboral y las posibilidades de cambiar de puesto de trabajo a la empresa o fuera de ella. En este sentido, aunque los participantes con estudios superiores sean una minoría, este dato no puede obviarse puesto que, al fin y al cabo, son los que disponen de una experiencia educativa mayor que los permite comparar de una manera más informada.

Finalmente, por género, son las mujeres las que valoran más todas las variables de impacto, destacando la mejora en su inserción. Por lo tanto, aunque los cursos se encuentran ligeramente masculinizados, parece ser que estos han tenido un impacto positivo en las expectativas de las mujeres. Cómo se verá en la siguiente sección, estas expectativas se han materializado en efectos reales, pues la inserción de las mujeres es similar a la de los hombres, tanto en términos de contratación, como en calidad de la misma (incluso en sectores dónde en la actualidad existe una desigualdad real entre hombres y mujeres, como es lo del socorrismo). En efecto, según las bases de datos internas del SOC, el 55% de las mujeres se ha inscrito a acciones formativas incluidas a la familia de Actividades físicas y deportivas, seguido de Servicios socioculturales y a la comunicado (23%).

### *A.2) Mejora de la calificación oficial de los participantes*

La encuesta realizada muestra que la mayoría de los participantes ha obtenido un Certificado de profesionalidad (82%), mientras que solo un 5% desconoce su existencia.

Figura 21: Participantes que han obtenido un Certificado de Profesionalidad



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

Al dividir el análisis por las variables transversales relevantes, las diferencias más significativas se observan por rangos de edad y por género.

(1) Por la primera (edad), se observa que mientras que el 82% de los encuestados jóvenes han obtenido un Certificado de Profesionalidad a través del programa, solo el 50% de los mayores de 55 años lo ha hecho. Si el mercado valorara positivamente estos certificados, esto podría implicar que la empleabilidad del sector joven mejorara. No obstante, no puede obviarse que la mayoría de jóvenes se agrupan en la Familia Formativa de Actividades físicas y deportivas, y dentro de aquí a socorrismo, donde la posesión de un Certificado oficial es obligatoria para poder ejercer.

(2) Para la segunda (género), se observa que solo el 50% de las mujeres han obtenido un Certificado de Profesionalidad, mientras que un 33% no ha obtenido y un 11% desconoce de su existencia. Todos estos valores se encuentran alejados de la media global. Cómo se verá a continuación, entre hombres y mujeres la inserción y su calidad es similar, aunque la de las mujeres es ligeramente inferior y de peor calidad. Así pues, es relevante tener en cuenta en este punto que, como se ha comentado anteriormente, las mujeres, a pesar de tener una presencia importante en la familia Actividades Deportivas, en términos relativos tienen un peso significando en Actividades Socioculturales y en la Comunidad, donde en algunas ocasiones la posesión de un Certificado no es obligatoria.

Por lo tanto, parece ser que la valoración positiva por el mercado de los Certificados de Profesionalidad, más allá de cuando se trata de una exigencia para poder ejercer, no queda plenamente demostrada con los datos disponibles.

### B) Mejora de la inserción

La FPE se integra dentro de la estrategia del SOC para conseguir una ocupación llena y de calidad. En este apartado tiene que hacerse especial referencia a los colectivos más vulnerables, siendo estos, por ejemplo, los adultos mayores de 55 años, puesto que su inserción en el mercado laboral es una de las preocupaciones de mayor envergadura. Así mismo, la disparidad existente entre hombres y mujeres también tiene que considerarse, y es que la diferencia entre sus tasas de ocupación continúa estable en el tiempo, sin observarse reducciones importantes en esta brecha de género.

Este apartado, por lo tanto, 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 emprendimiento. Así mismo, por el primer 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

En primer lugar, y antes de iniciar la propia evaluación, tiene que realizarse una clarificación previa sobre cómo se ha calculado la inserción por cuenta ajena.

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

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

Así mismo, se tienen que tener en cuenta las siguientes clarificaciones (ver apartado 4.5.3 *Resultados - Eficacia - Logro de objetivos*): (a) que las entidades beneficiarias asumen el compromiso de contratación de como mínimo el 60% del alumnado que haya asistido a, como mínimo, el 75% de las clases, pudiendo rebajar este porcentaje hasta un 30%; (b) que la contratación tiene que ser preferentemente indefinida o por un periodo mínimo de 6 meses, excepto por los sectores estacionales; (c) que el puesto de trabajo tiene que estar vinculado a la formación recibida; (d) que se prioriza la jornada completa, y (e) que el plazo general para contratar será de 4 meses, con la posibilidad de ampliarlo a 6 y 9 meses con ciertas restricciones.

No obstante, estos requisitos de contratación a priori estrictos, acaban por flexibilizándose. A modo de ejemplo, a pesar de indicarse excepciones por los sectores estacionales, no queda claro si el listado de los sectores afectados es exhaustivo o ejemplificador. Además, mientras que se especifica que los contratos serán preferentemente indefinidos, no se establece ningún baremo. Así mismo, otro problema asociado es que la justificación de la contratación se tiene que realizar al inicio de la relación laboral con la presentación del contrato de trabajo y, si bien es cierto que se especifica en la normativa que se verificará el mantenimiento del periodo de contratación establecido, los responsables afirmen que uno de los puntos débiles del programa es verificar la contratación efectivamente realizada. En este sentido, acontece necesario mejorar el sistema de compartición de datos entre Administraciones Públicas para que se pueda realizar un seguimiento y verificación de la contratación adecuadas. Finalmente, mientras que se permite la realización de contratos consecutivos como inserción válida siempre y cuando no estén separados por más de 15 días entre finalización de uno y el inicio del siguiente, no se especifica si esta sucesión de contratos se tiene que realizar con la misma empresa o dentro del grupos de empresas, o, por el contrario, pueden ser otros (apartado 10.5 del Anexo 2 de la Orden). Mientras que en el primer caso, el cómputo de antigüedad a efectos de una indemnización por despido, por ejemplo, podría realizarse en base en el contrato inicial, la segunda situación provocaría inestabilidad en el trabajador. De manera similar,



en términos de calidad contractual y estabilidad emocional del trabajador, habría que plantearse si el hecho de fomentar desde el SOC, en cierto modo, la consecución contractual es deseable.

Adicionalmente, conviene recalcar que no se dispone de información sobre si un contrato indefinido ha sido relegado a temporal, o si la relación laboral ha cumplido con el estipulado. De este modo, acontece relevando la encuesta realizada en el marco de la evaluación, donde se pueden contrastar algunos de estos aspectos. Dado que el objetivo del programa FI es la contratación de calidad, por lo tanto, habría que plantearse hacer un seguimiento (mediante requerimiento de información) durante los 12 meses siguientes a la firma de los contratos.

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

En este primer apartado se analiza la inserción durante el primer periodo después de haber acabado el curso. En este sentido, los datos muestran que al iniciarse el curso el 87,39% de los participantes que se inscribieron en el curso, se encontraba registrado como demandante de ocupación (DOY) (o en valores absolutos 319 de un total de 365).

A grandes rasgos, una vez finalizada la acción formativa y transcurridos 6 meses, un 57,1% de los participantes (o 182 en valores absolutos) inicialmente desocupados entra al mercado laboral, a pesar de que con una temporalidad elevada que asciende al 63,7% y superior a los datos del mercado (en el año 2017 la tasa de temporalidad en España, calculada como el porcentaje de trabajadores temporales sobre el total de trabajadores, ascendía a 26,4% - (Eurostat, 2017) -).

En este sentido, hay que tener en cuenta que existe también un número elevado de contrataciones fijas discontinuas (un 21,4%) en los cuales, aunque se consideran indefinidos, la relación entre empresa-trabajador no se constando en el tiempo, sino que se contrata al individuo durante un periodo concreto cada año según la actividad de la empresa. Esta distribución es coherente con la tipología de la oferta formativa de FIN, puesto que la mayoría de cursos se concentran en la familia formativa de Actividades deportivas y, dentro de aquí, de socorrismo, siendo este un sector de carácter mayoritariamente estacional. Este hecho, por lo tanto, quedaría confirmado al dividir los datos de inserción por transversales, y es que el perfil de participante con un mayor número de contrataciones fijas discontinuas es: hombre y joven, siendo ambas características predominantes en el contexto de esta profesión.

Por su parte, en términos de parcialidad, predominan los contratos a jornada completa con una tasa del 52,2%; cifra otra vez por debajo de los valores del mercados donde el 2017 esta ascendía al 85% en España (Instituto Nacional de Estadística (INE), Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial, 2017).

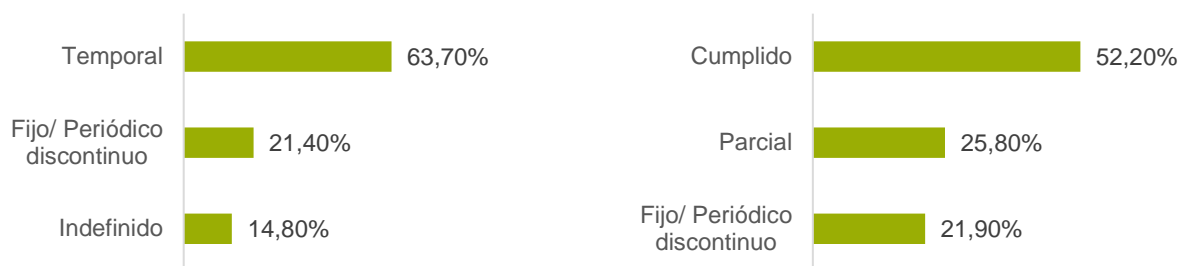
En cualquier caso, el hecho que la temporalidad sea elevada y superior a los valores de mercado, aunque desde la Convocatoria se fomente la contratación indefinida, puede deberse al hecho que, como ya se apuntaba anteriormente: (a) el control de la contratación se realiza solo al inicio, mediante la entrega de la copia del contrato laboral; (b) el uso de los términos como “contrato preferentemente de carácter indefinido” son de por sí ambiguos, pues no se establece una referencia comparativa; (c)



la definición de sector estacional puede interpretarse muy ampliamente, o (d) se opte por la vía de consecución contractual.

Así mismo, aunque la temporalidad es elevada, los datos de la encuesta muestran que el 100% de los contratos indefinidos firmados se han producido dentro de los 3 meses siguientes a la finalización de los curso. De hecho, a nivel general, la mayoría de los contratos se firman en los 3 meses siguientes a la finalización del curso. Por lo tanto, y como era de esperar (puesto que el plazo ordinario de contratación es dentro de los 4 meses siguientes a la finalización del curso) podría decirse que las acciones formativas tienen un impacto inmediato significativo. No obstante, la temporalidad que deja entrever la encuesta se superior a la de Contrat@ y asciende al 78,9%. Estos datos podrían: (a) o bien ser un reflejo del tipo de perfil propenso a responder la encuesta, el cual suele ser aquel con una experiencia más satisfactoria, o (b) implicar que los datos de Contrat@, al representar una imagen fija de un momento concreto, no contemplan la inserción en perspectiva y a largo plazo ni la temporalidad encadenada (la consecución contractual se considera temporal sin excepciones).

Figura 22: Inserción de los participantes segund@s temporalidad (izquierda) y parcialidad (derecha)



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos Contrat@

Para profundizar en la evaluación, se analizan los resultados de forma exhaustiva para cada una de las variables transversales.

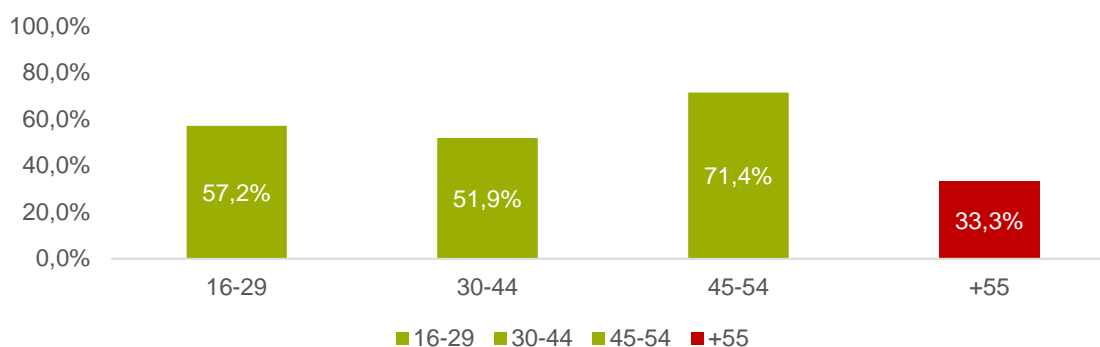
Así pues, a nivel de género, aunque las mujeres no son consideradas como un colectivo prioritario específico dentro de la Convocatoria, sí que es cierto que desde el SOC se persigue la igualdad entre hombres y mujeres en términos de ocupación. En este sentido, pero, se observan unas tasas de inserción similares por ambos géneros (57,8% por los hombres y 54,4% por las mujeres), así como de temporalidad (62,1% por los hombres y 70,3% por las mujeres) y jornada completa (53,2% por los hombres y 48,6% por las mujeres). Por lo tanto, aunque las mujeres representan una minoría en los cursos, estos tienen un impacto positivo sobre su inserción, reduciendo así la brecha de género existente al mercado, a pesar de los resultados puedan parecer ligeramente inferiores para las mujeres.

Por rangos de edad, el que ya se anticipaba a lo largo del análisis se corrobora; y es que las tasas de inserción de los mayores de 55 años, a pesar de ser un colectivo prioritario, son muy inferiores al resto (un 33,3%) a la vegada que su temporalidad es mayor (100%). No obstante y como aspecto positivo, los datos de la encuesta muestran que los encuestados mayores de 55 años que han encontrado trabajo, lo ha hecho en un periodo inferior a tres meses. En cualquier caso, estos resultados no son alentadores puesto que como se anticipaba anteriormente (ver apartado 4.5.3 Resultados - 4.5.3.1 Eficacia - Compromiso de los participantes), este colectivo tiene un grado de implicación en los cursos elevado que no se ve trasladado en mejores resultados en el mercado

laboral. Por lo tanto se confirmaría que los cursos podrían no estar adaptados a sus necesidades y que sería importante que el SOC validara que, durante la ejecución de las acciones formativas, las particularidades de los sectores prioritarios se tienen en cuenta y no son solo un aspecto teórico.

Para el resto de colectivos, los resultados de inserción hay que vincularlos a la tipología de acciones formativas dónde ha participado cada individuo, puesto que existe una distribución muy clara. En este sentido, si bien es cierto que habría que esperar que los participantes de la familia formativa Actividades Físicas y Deportivas (mayoritariamente los jóvenes) se insertaran relativamente más puesto que se trata de la especialización mayoritaria (y así se podría presuponer que existe una demanda real), no sucede así. En efecto, los jóvenes de entre 16 y 29 años presentan una tasa de inserción del 57,2% (y un 14% de contratos indefinidos) que contrasta con el 71,4% de los participantes comprendidos entre los 45 y 54 años (y con un 20% de contratos indefinidos). Estos últimos se han inscrito mayoritariamente en acciones formativas relativas a la Fabricación mecánica. Por lo tanto, habría que plantearse si la oferta formativa resultante del programa FI es la más óptima. Similarmente, los mayores de 55 años, se encuentran agrupados en su mayoría en la familia Servicios Socioculturales y en la Comunidad, en la cual, como ya se ha comentado, se presentan tasas de inserción bajas unidas a una temporalidad y parcialidades elevadas.

Figura 23: Inserción de los participantes segund os edad



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos Contrat@

Por su parte, en relación en los estudios, no se aprecian diferencias significativas en cuanto a las tasas de inserción o parcialidad, y solo destaca la correlación positiva entre nivel de estudios y porcentaje de contratos indefinidos; así son los participantes con estudios universitarios los que presentan valores más elevados (22,2%) de contratos indefinidos, verso a los individuos con estudios primarios (9,6%). Por lo tanto, en este sentido no se estaría revirtiendo la tendencia de mercado.

En relación a los participantes extranjeros, a pesar de no ser considerados como un colectivo vulnerable explícito, las políticas activas de ocupación, en general, los contemplan puesto que su inserción es una vía necesaria para su integración e inclusión social. Así pues, en este sentido los datos del programa son optimistas, pues el 59% de los extranjeros se inserta (cifra ligeramente superior al 56,7% de los participantes no extranjeros). Además, la temporalidad entre ambos colectivos también es similar (65,4% por los extranjeros y 63,5% por los no extranjeros), así como la parcialidad (23,1% por los extranjeros y 26,3% por los no extranjeros). Por lo tanto, se estaría consiguiendo un efecto integrador positivo sobre los extranjeros que revertiría las tendencias de mercado actuales.

Al dividir los alumnos en función de la provincia de residencia, se observan diferencias importantes de una provincia a otra. Tarragona es la que presenta tasas más reducidas, con un 51,6%, seguido de Barcelona, con un 60,4%, y Girona, con un 77,8%. Curiosamente, esta distribución es inversamente proporcional a la distribución de las acciones formativas en el territorio, puesto que el territorio con más representación es precisamente Tarragona. Además, relacionando los resultados con las familias formativas, destaca que el 91% de las llevadas a cabo a Girona corresponden a Fabricación Mecánica, y el 88% de las de Tarragona a Actividades Físicas y Deportivas. En Barcelona predominan las dos familias anteriores, junto con Energía y Agua. Por lo tanto, habría que evaluar, desde el SOC, si la distribución territorial y las familias formativas resultantes son las más óptimas.

Finalmente, uno de los colectivos que se considera más beneficiado por el programa es el de personas con discapacidad, con una tasa de inserción del 68,6% (más de 10 puntos porcentuales por encima de la media global del 57,1%), un 29,2% de contratos indefinidos (verso a la media global del 14%) y una parcialidad del 21% (inferior a la media global del 26%).

Así pues, en conjunto, el perfil de participante que se inserta es: hombre, de entre 45 y 54 años, con discapacidad, extranjero y sin distinción por estudios. Resultados positivos puesto que, con un efecto inmediato, se revierte la tendencia de mercado para la mayoría de variables.

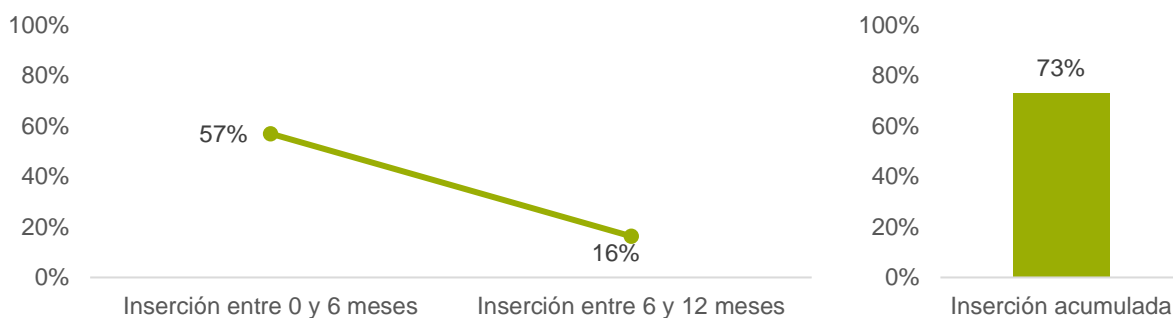
#### *B.1.2) Inserción durante el periodo comprendido entre los seis meses y los 12 meses siguientes a la finalización del curso*

Durante el segundo periodo, la tasa de inserción se reduce de un 57% hasta un 16,3%. Existe, en consecuencia, una bajada importante de la tasa a medida que pasa el tiempo, hecho que se considera razonable puesto que, según las bases de la Convocatoria, el periodo máximo de contratación excepcional es de 9 meses.

Por otro lado, pero, aunque los participantes no sean contratados a través del compromiso asumido por las entidades beneficiarios, su asistencia y certificación tendría que revertir en una mejora de la empleabilidad, que se tradujera en una probabilidad mayor de inserción. Por lo tanto, por esta segunda categoría de participantes, a medida que pasa el tiempo, el impacto del curso se tendría que reducir puesto que la relación de causalidad entre participación y las posibilidades de inserción se atenúa; así, factores externos y ajenos a las formaciones que influyen sobre la inserción de cada individuo, van ganando peso.

Esta tendencia es, por lo tanto, la misma que se observa en general al mercado laboral, teniendo en cuenta que la probabilidad de un individuo parado de insertarse durante los primeros 6 meses es mayor, mientras que, a medida que pasa el tiempo, sus posibilidades se reducen. De hecho, los parados de larga duración representan una minoría sobre el total de parados, aconteciendo así un colectivo vulnerable en cuanto a sus probabilidades de reinserción.

Figura 24: Evolución de la inserción laboral



Font: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos Contrat@

Así pues, mientras que en el anterior periodo (de entre 0 y 6 meses) se observaba que el curso había tenido un impacto positivo en algunos de los colectivos vulnerables, esta tendencia deja de observarse por el tramo comprendido entre los 6 y 12 meses siguientes a la finalización del curso. En este periodo, por lo tanto, es la dinámica del mercado la que prevalece; y así, por ejemplo, la diferencia entre hombres y mujeres se acentúa (tasas de inserción del 40 y 32% respectivamente), cifra coherente con la realidad del mercado. Además, el mismo sucede con los participantes con discapacidad declarada, la tasa de inserción de los cuales pasa a representar un 18,2% verso a un 39,7% del resto, siendo esta una cifra otra vez coherente con los datos de mercado. Así mismo, al dividir la evaluación por estudios, ahora sí que son los participantes con estudios universitarios los que presentan tasas de inserción más elevadas. Finalmente, a nivel de edades, en este segundo periodo predomina la inserción del colectivo comprendido entre los 30 y 44 años, que también dispone de un porcentaje mayor de contratos indefinidos (inserción del 47,4% verso a la media global del 38% y 72,2% de contratos indefinidos verso a la media global del 54%), siendo por lo tanto, otra vez, resultados coherentes con las dinámicas de mercado. Por lo tanto, podría afirmarse claramente que las acciones formativas de FI tienen un impacto inmediato sobre los participantes y a medida que pasa el tiempo, las propias dinámicas del mercado pasan a predominar.

Para acabar, hay que comentar que al dividir por provincia de residencia, sucede el contrario que en el periodo previo. Así, ahora es Tarragona la que presenta tasas de inserción más elevadas (40,8%) que contrastan con las de la provincia de Girona (25%). Dado que a Tarragona es donde se conciertan la mayoría de las acciones formativas relativas a Actividades Físicas y Deportivas, es posible que este decalaje se deba a la estacionalidad de la profesión y el momento de finalización del curso.

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

Una vez analizados los 2 periodos por separado, hay que centrar el estudio al determinar los niveles de inserción acumulada un jefe transcurrido el periodo de 12 meses después de la finalización del curso. Así, la tasa de inserción de este periodo es del 73,4%, la cual a priori puede considerarse positiva. No obstante, no todos los tipos de inserción tienen que considerarse de la misma calidad sin restricciones. En este sentido, contratos inferiores a 1 mes son vistos como de extrema corta duración y, así, su inclusión dentro de la tasa de inserción global puede resultar engañosa y, todavía con más motivo, si se tienen en cuenta las directrices de la Convocatoria que, a pesar de ser de cariz genérico, dan preferencia en los contratos indefinidos o de duración mínima de 4 o 6 meses por los sectores estacionales.

Así pues, es importante corregir la tasa del 73,4%, excluyendo precisamente del cálculo en aquellos contratos temporales de muy corta duración (es decir, inferiores en el mes). Al llevarlo a cabo, se obtiene una tasa de inserción limpia del 66%, menos de 10 puntos por debajo del original (en particular, esta temporalidad excesiva ha afectado a 24 personas de un total de 234 que encuentran trabajo). Este dato, por lo tanto, tiene que ser considerada como positiva y posiblemente se ha visto favorecida por la exigencia de ofrecer a los participantes “contratas preferentemente de carácter indefinido, o de duración no inferior a 6 meses”.

No obstante, al eliminar también los contratos de duración de entre 1 y 6 meses, la tasa neta de inserción se reduce a un 44,8% (más de 20 puntos porcentuales respecto a la tasa inicial del 73,4%). Así, que esta tasa sea inferior al requisito general de un 60%, es coherente, dado que dentro de los sectores considerados sectoriales se permiten contratos de duración no inferior a 4 meses.

Por otro lado, no puede olvidarse que desde la Convocatoria del año 2016 del programa FI, se permite la sucesión de contratos para computar como inserción subvencionable. En este sentido, de la base de datos de Contrat@ puede observarse que, de los 249 contratos de los que se dispone de su fecha fin, 132 corresponden a contratos por obra y servicio o eventuales por circunstancias de la producción; por lo tanto, que su duración sea corta es coherente con la tipología de contrato. No obstante, hay que prestar atención a esta situación desde el SOC y mejorar los esfuerzos de verificación y seguimiento, puesto que los datos en cuanto al número de contratos por individuo son muy poco homogéneas. A modo de ejemplo, hay individuos que han tenido desde un contrato inferior en el mes, hasta 12 contratos. De hecho, como se verá más adelante, la encuesta realizada en el marco de la evaluación y circulada una vez han transcurrido 2 años, muestra un número muy elevado de contratos inferiores a 6 meses. Así, teniendo en cuenta que son los propios participantes los que lo han agasajado, sus resultados son relevantes puesto que elimina las ambigüedades que pueden causar los datos de Contrat@.

Así pues, y recapitulando toda la información mencionada, el perfil de persona que encuentra trabajo durante el periodo de un año después de haber finalizado el curso (teniendo en consideración que la inserción en los primeros 6 meses es más relevante) es: hombre, de 45 a 55 años, con discapacidad, con estudios universitarios, extranjera y que ha finalizado el curso como “apto”. Por lo tanto, es sobre este perfil sobre el cual el curso tiene un mayor impacto.

En relación a estos datos, pero, hay que recalcar que: (a) las tasas de inserción divididas por rangos de edad no presentan diferencias significativas (exceptuando por el colectivo mayor de 55 años que queda afectado por tasas reducidas, y (b) Barcelona se la provincia dónde en términos relativos, menos participantes se insertan en el mercado laboral.

Adicionalmente, otro aspecto positivo del programa es que la mayoría de los encuestados que encontró trabajo afirman haber sido contratados por la empresa que impartía el curso o donde realizaron las prácticas, en caso de que no coincidieran. Así, solo el 33% afirma que fue una empresa ajena en el curso. Por lo tanto, la investigación de trabajo de los participantes se ve facilitada y a la vez, quedaría corroborado que las habilidades adquiridas durante la formación a las aulas son las requeridas por el mercado.

Finalmente, la encuesta también ha profundizado en si el hecho de recibir algún tipo de beneficio social (a excepción de la prestación de paro) influye en la capacidad o motivación durante el proceso de busca activa de trabajo de su receptor. Este aspecto es relevante puesto que uno de los colectivos prioritarios del programa son aquellas personas que no cobran prestación de desocupación. Dado que algunos servicios sociales son excluyentes de la prestación de paro y, además, denotan la especial vulnerabilidad de la persona, los resultados obtenidos son relevantes por el programa. En



este sentido, los datos muestran que todos los encuestados que recibían algún servicio social, han encontrado trabajo.

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

Los datos de Contrat@ no recogen información suficiente para afirmar si los contratos de los participantes que se están contabilizando como inserción son atribuibles en los cursos de formación y si los participantes se insertan en trabajos directamente vinculados a los mismos. En particular, mientras que sí que se puede conocer el nombre de la empresa empleadora, no se dispone de información sobre el departamento concreto donde se ha realizado la contratación. Así, averiguar la coincidencia entre el sector profesional final y la rama de especialización de la acción formativa es fundamental para conocer el índice de incidencia de los cursos sobre la busca de ocupación de calidad.

Con el objetivo de evitar este sesgo, se ha preguntado a través de la encuesta si aquellos individuos que han encontrado trabajo, lo han hecho dentro del sector profesional donde se han formado. A esta pregunta, el 91,67% de los encuestados que ha encontrado trabajo dentro del año una vez finalizada el curso, ha respondido que sí. Así mismo, dentro de estos, el 90% se ha insertado en el plazo máximo de 6 meses; y aquí, el 80% en menos de 3 meses. También es interesante resaltar que el 75% de los contratos indefinidos firmados, han estado en el mismo sector de la formación.

Al dividir el estudio por variables transversales, destaca el hecho que las mujeres se han insertado en el mismo sector de formación en menor proporción que los hombres, pues el 20% afirman que el ámbito profesional era diferente a la especialización del curso (verso al 5% de los hombres). Por lo tanto, si antes se afirmaba que los cursos podían tener un impacto positivo inmediato directo sobre las mujeres, ahora, habría que añadir ciertos matices. Así, el efecto de las formaciones puede haber estado más indirecto para un número elevado de participantes mujeres, aspecto que quedaría confirmado con el hecho que un 40% de las encuestadas que ha encontrado trabajo, lo ha hecho en una empresa ajena en el curso (verso al 30% de los hombres).

### *B.1.3.2) Inserción acumulada - Durada de los contratos temporales*

El análisis de la duración de los nuevos contratos obtenidos por los participantes un año después de la finalización del curso de formación, se ha realizado con la información extraída de la base de datos de Contrat@, a pesar de sus datos no son exhaustivas. En particular, no aparece la fecha de finalización de 651 contratos (o del 40% en términos porcentuales). Este hecho puede deberse: (1) al carácter indefinido de los mismos; (2) al hecho de tratarse de un contrato por obra y servicio sin fecha fin pero temporal; (3) al hecho que sean contratos que puedan convertirse en indefinidos; (4) al desconocimiento de esta fecha, o (5) a un error en la recogida de información. En este sentido, la información disponible muestra que el 60% de los contratos sin fecha fin son por obra y servicios o interinidad, ambas tipologías incluidas dentro de la categoría de contratos temporales.

Antes de entrar en detalle en el análisis, conviene mencionar, como ya se ha mencionado anteriormente, que la tasa de inserción acumulada es del 73,4%. No obstante, eliminando del cálculo



los contratos considerados “de extrema corta duración” (es decir, inferiores en el mes), los cuales afectan a un 10,2% de los participantes que encuentran trabajo (o en 24 personas de un total de 234), se obtiene una tasa de inserción limpia del 66% aproximadamente.

Esta información, no obstante, hay que completarla con la encuesta, principalmente teniendo en cuenta que desde la Convocatoria del programa FI, se permite la contratación sucesiva como sistema válido para recibir la subvención.

Según los datos de la encuesta, por lo tanto, solo el 6,3% de los participantes afirma haber recibido esta tipología de contrato, siendo los hombres de entre 45 y 54 años los únicos afectados. Este número más reducido de participantes con contratos inferiores en el mes, respecto al que se muestra en los datos de Contrat@ puede deberse al hecho que: (a) los encuestados no computen los contratos consecutivos como independientes, aspecto positivo dado que podría implicar que fueran contratados firmados con la misma empresa o grupo de empresas; (b) los participantes con contratos de extrema corta duración no los consideren como inserción y así no se reflejen dentro de los resultados de la encuesta, o (c) que las personas que han respondido son aquellas que han obtenido contratos de mejor calidad.

En cualquier caso, se tiene que analizar con precaución el hecho que el 75% de los encuestados que ha firmado un contrato temporal afirma que este ha estado de una duración de entre 1 y 6 meses, seguido de un 18,8% de entre 6 meses y 1 año, sin existir ningún contrato de más de un año. Teniendo en cuenta que desde el programa FI se fomenta la contratación preferente de duración superior a 6 meses (aceptando aquellos contratos que sean hasta 4 meses en el caso de los sectores estacionales), el hecho que el 81,3% de los contratos temporales sean inferiores a 6 meses evidencia otra vez las dificultades de la verificación y seguimiento de la contratación, posiblemente a causa de la complejidad asociada a la compartición de datos entre administraciones y entes públicos.

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

Según los datos de la encuesta, ninguno encuestado de los que ha encontrado trabajo una vez realizado algunos de los cursos impulsado por el programa FI, lo ha hecho con posterioridad en el año.

#### *B.2) Inserción miedo cuento propio: emprendimiento*

Finalmente, para acabar de evaluar la inserción, se ha estudiado el impacto del emprendimiento. No obstante, en este caso, este apartado se considera de importancia secundaria puesto que el programa FI se concibe como una herramienta para fomentar la contratación por cuenta ajena. Aun así, no puede obviarse que fruto de los cursos y de la mejora competencial, se podría inducir al inicio de proyectos de emprendimiento, y esto es precisamente el que se mide en este apartado.

Dado que las bases de datos de Contrat@ no permiten extraer información de calidad para evaluar el emprendimiento, este análisis se ha incluido dentro de la encuesta realizada en el marco de la evaluación, siendo así un dato únicamente declarativo.

El estudio muestra que un 8,2% de los participantes inicialmente desempleados que encuentra trabajo, lo hace por cuenta propia. Al dividir por variables transversales este análisis, los aspectos más relevantes se observan por rangos de edad y género.

A nivel edad, solo han desarrollado proyectos de emprendimiento el colectivo de entre 30 y 44 años, dato que corrobora la tendencia del mercado donde son estos los que más emprenden (ver apartado

1.2.2 *Mercado Laboral*). Por su parte, por género, se observan resultados contrarios a los del mercado puesto que son las mujeres las que han hecho más proyectos de emprendimiento (20% verso al 5,3% de los hombres).

Adicionalmente, conviene remarcar que todos los encuestados que han realizado proyectos de emprendimiento lo hacen hecho en solitario, sin servirse de los contactos logrados durante el curso. Por lo tanto, no parece que las acciones formativas fomenten la creación de sinergias entre los participantes, al menos no entre aquellos que se encontraban en el paro al inicio de los cursos.

### *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 FI genera en el territorio catalán. Si bien es cierto que no existen, ni se recojan, una cantidad de datos suficientes para poder realizar este estudio de forma completa y exhaustiva, a continuación se realiza una breve aproximación en este análisis mediante la encuesta realizada en el marco de la evaluación. En este sentido, sería positivo para futuras evaluaciones empezar a recopilar datos que permitan profundizar este tipo de estudio, así como promover colaboraciones con otros organismos públicos para la compartición de estos datos.

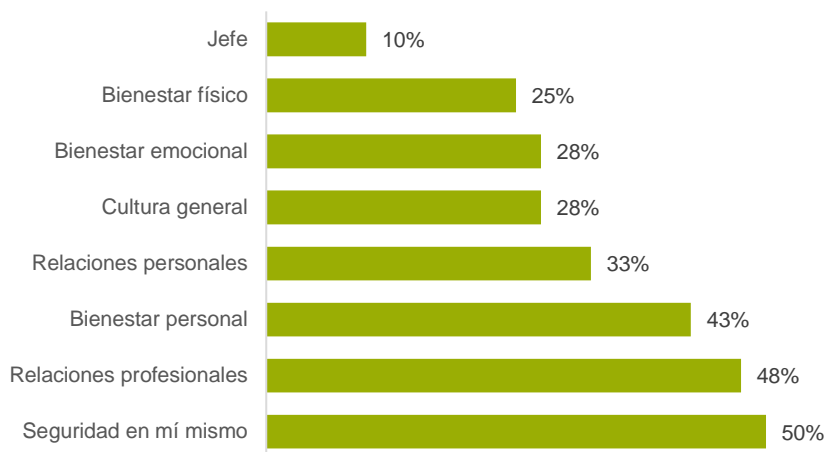
Así pues, se ha estudiado la repercusión de los cursos en (a) la calidad de vida de los participantes y (b) el uso del transporte público.

#### *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. Los participantes no estaban limitados a una única opción sino que podían escoger más de una opción a la encuesta.

Los resultados obtenidos son los siguientes (por orden de importancia): (a) la seguridad en un mismo (respondido por un 50%); (b) las relaciones profesionales (respondido por un 48% de los participantes); (c) bienestar personal (respondido por el 43% de los participantes); (d) relaciones personales (respondido por el 33% de los participantes), y (e) cultura general (respondido por el 28% de los participantes). Un 10% de los participantes considera que el curso no lo ayudó a mejorar nada, dato que tiene que considerarse relevante

Figura 25: Aspectos que los participantes consideran que el curso los ayudó a mejorar



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

En síntesis, se puede concluir que el impacto social más destacado para los participantes se la seguridad en ellos mismos, las relaciones profesionales y el bienestar personal. Por lo tanto los cursos, adicionalmente a intentar mejorar la inserción de los participantes, a la práctica tienen un efecto psicológico muy positivo para la mayoría de ellos: incrementar la seguridad en ellos mismos y el bienestar personal.

Este hecho, por lo tanto, se tiene que considerar de importancia puesto que el programa FI se destina principalmente a colectivos vulnerables y con riesgo de exclusión social quienes, en consecuencia, pueden ser más propensos a sufrir vulnerabilidad emocional. La situación de paro ocasiona, muchas veces, una reducción de la autoestima y una visión incierta del futuro, y así, el impacto positivo sobre la seguridad en un mismo puede tener repercusiones en el largo plazo que revierten en una mayor autoestima, relaciones personales y profesionales más duraderas y en una proactividad mayor de cara al mercado laboral.

Al dividir el análisis por variables transversales destacan los siguientes resultados. Primero, por franjas de edad se observa que la importancia de la seguridad en un mismo aumento con la edad. Este hecho puede deberse a las propias dinámicas del mercado, donde la reincorporación en el mercado laboral disminuye a medida que la edad incrementa, afectando sobre todo en la población mayor de 55 años (ver apartado 1.2.2 *Mercado Laboral*). Por lo tanto, la seguridad en un mismo se puede ver menguada por la propia situación personal. De manera similar, las relaciones profesionales son también más valoradas por la población más adulta y mayor de 45 años, posiblemente por el mismo motivo. Los jóvenes, en cambio, valoran el bienestar físico mucho por encima de la mediana (opción marcada por un 55% verso la media global de 25%). Este hecho, por lo tanto, es probable que venga causado por el propio perfil de participante joven, que precisamente se apunta a acciones formativas relativas a Actividades Físicas y deportivas.

En segundo y último lugar, por género, destaca la importancia que las mujeres otorgan a los motivos de mejorar las relaciones personales y profesionales, por encima de la media global (56% a ambos). En este sentido, atendida que la oferta formativa del programa FI corresponde a sectores profesionales eminentemente masculinizados, es posible que las mujeres consideren importante crear una buena red de contactos personales y profesionales para poder entrar y perdurar en el sector.

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

En relación al transporte, la encuesta realizada<sup>12</sup> muestra que una gran parte de los participantes (45%) utiliza el transporte privado como medio para desplazarse en los cursos de formación. En cambio, el 30% utiliza el transporte público y un 27% de los participantes se desplaza a pie.

Figura 29: Medio de transporte utilizado para asistir en el curso de formación



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

Estos datos, comparados con la información disponible sobre los medios de transporte de 2016 (Autoridad del Transporte Metropolitano, 2016)<sup>13</sup> sitúa el uso del transporte público significativamente por encima de la mediana (19,7%). A la vez, el transporte privado es casi 10 puntos superior en comparación con el establecido en los datos disponibles del ATM (35,5%).

Por lo tanto, podría decirse que los cursos favorecen el uso del transporte público relativamente puesto que destaca el uso mayoritario del transporte público. Este hecho puede deberse a que, a modo de ejemplo, ninguno de los encuestados ha afirmado recibir una ayuda por el transporte público.

<sup>12</sup> La pregunta realizada en la encuesta admitía más de una respuesta. Los porcentajes se han calculado sobre el total de la población (participantes) y no sobre el total de respuestas. Es por eso que su suma es superior al 100%.

<sup>13</sup> Se han utilizado datos del área del Sistema tarifario integrado por la limitación de datos de todo el territorio catalán. Sin embargo, esta área alcanza 665 municipios de los 948 de Cataluña.

## 6. Conclusiones y recomendaciones

### 6.1 Conclusiones

En la exposición detallada, se han analizado los resultados de la evaluación y se han extraído conclusiones derivadas de estos. No obstante, antes de entrar en detalle en cada uno, se han recopilado las inferencias más generales, en relación al perfil predominante de participación en el programa.

En relación al **género**, destaca la presencia mayoritaria de los hombres con un 76,44% sobre el total de participantes, hecho que deriva posiblemente de las familias formativas y sus áreas de especialización integradas dentro de la oferta formativa. En particular, destacan las familias de Actividades Físicas y Deportivas (y dentro de aquí el Socorrismo), y la familia de Fabricación Mecánica, ambas con una presencia predominante del género masculino en el mercado laboral.

En segundo lugar, haciendo referencia en la **edad**, destaca una participación eminentemente joven compuesta entre los 16 y 29 años. Este hecho se puede deber a la combinación de los siguientes motivos: (1) tanto a nivel europeo, como estatal y catalán, las tasas de desocupación más altas se encuentran en este sector de la población, y (2) la propia oferta formativa, donde la familia de actividades físicas y deportivas con un alto volumen de participantes, es un sector profesional que ocupa principalmente al colectivo joven. Por el contrario, la inclusión de los mayores de 55 años es casi inexistente. Adicionalmente a los motivos anteriores, se tendría que añadir que posiblemente, el hecho que son las empresas las que realizan las acciones formativas y se comprometen a contratar, estas prefieran invertir en formación en individuos más jóvenes con una perspectiva laboral además a largo plazo.

Focalizando el análisis según el **nivel educativo** de los participantes, predomina la presencia de individuos con estudios inferiores a los secundarios o sin titulación previa oficial (52%), hecho alineado con los intereses de la Convocatoria que pretenden atraer la inclusión de personas con baja calificación profesional. Entrando en detalle, conviene especificar que son los mayores de 55 años los que en términos relativos, disponen de mayor proporción de participantes con estudios de niveles bajos.

Las personas con **discapacidad** declarada representan un 10,82% del total de participantes, cifra superior al 4,2% de la población catalana. Su inclusión puede haberse visto favorecida desde la Convocatoria, donde hay explícita referencia a las personas discapacitadas dentro de los colectivos vulnerables y a través de las ayudas y becas destinadas a este colectivo. Aunque el dato es positivo, a estos resultados hay que añadir que las personas con discapacidad son las que presentan las bajas prematuras no justificadas más elevadas. Por lo tanto, habría que hacer un análisis crítico puesto que podría ocurrir que los cursos no acabaran de adaptarse a sus expectativas o necesidades.

Evaluando la situación **laboral**, siguiendo con el objetivo principal del programa de promover la inserción laboral de las personas trabajadoras no ocupadas a través del compromiso de contratación por parte de las empresas, se observa como casi la totalidad de participantes se encuentran en situación de desocupación (87,40%).

La nacionalidad impacta sobre la composición de los participantes puesto que los extranjeros representan un 15,07%, cifra ligeramente superior al 14,24% que representa la población activa extranjera en su conjunto en la sociedad catalana. Teniendo en cuenta que dentro de este colectivo predomina la educación secundaria o de carácter inferior (en un 63% verso a un 50% de los no

extranjeros), si se fomentara su participación se estaría abordando desde FI todavía con más intensidad la formación de personas con baja calificación profesional. Y todavía con más motivo si se tiene en consideración que la inclusión social de la población extranjera es uno de los principales focos de atención de las políticas activas de ocupación.

Finalmente, la distribución **territorial** de las acciones muestra que el 56% de acciones formativas se han desarrollado en Barcelona, seguido por Tarragona (42%) y en menor medida Girona (1%). No se encuentra representación de la provincia de Lleida. Por lo tanto, a través del programa FI no se estaría llegando a la totalidad del territorio catalán.

### 6.1.1 Conclusiones en relación al diseño del programa

En primer lugar, y en relación a la **Oferta formativa**, hay que destacar que desde el SOC no se realiza un diseño específico o una territorialización de los esfuerzos. Por el contrario, se centra en la delimitación de la Convocatoria y sus requisitos; y de este modo, la oferta definitiva programada depende en último término de las empresas, grupos de empresas y gremios solicitantes a la Convocatoria.

Si bien es cierto que desde la Orden de bases se especifica una serie de colectivos considerados **prioritarios** por el riesgo de exclusión y vulnerabilidad social al que se encuentren expuestos, en la práctica y atendida la complejidad en la hora de cubrir las Convocatorias, el foco principal del programa acaba centrándose en el compromiso de contratar, del cual depende el éxito del programa, dejando los colectivos prioritarios en un segundo plano.

En cuanto al análisis de la **experiencia de los años anteriores**, en cierta medida, sí que se lleva a cabo aunque de manera no sistematizada. A modo de ejemplo, con el objetivo de incrementar la recepción de solicitudes y favorecer la participación, se ha reducido el porcentaje del compromiso de contratación de un 60% a un 40%. De manera similar, y para poder cubrir las necesidades más inmediatas de las empresas y disponer de mayor margen de actuación durante la fase de ejecución, se ha flexibilizado el proceso tradicional de Convocatorias y en la actualidad se permite la recepción y valoración de solicitudes durante toda la vigencia de la Convocatoria.

Por su parte, no se llevan a cabo estudios de las **necesidades de mercado y del territorio** puesto que la misma dinámica del programa no lo requiere, pues se trata más de un programa a demanda de las empresas solicitantes. No obstante, no se realiza una comunicación activa verso las mismas, el que no contribuye a la reducción del desconocimiento de las acciones formativas de este programa. En relación a este hecho, se ha detectado que los responsables del programa no son partícipes de fomentar la inclusión como entidades beneficiarias a las empresas de mayor medida, puesto que consideran que estas disponen de recursos suficientes. En este punto no puede olvidarse que el compromiso de contratar el 60% de los participantes (actualmente reducido al 40), aunque no haya un mínimo de alumnos por aula preestablecido, es una carga importante que es probable que muchas empresas pequeñas no puedan lograr (exceptuando aquellos casos con una obligación normativa o un pico de demanda que requiere la contratación inmediata, aunque en este último caso podría significar contratos eventuales de carácter temporal cuando desde el programa se fomenta la contratación indefinida). Del mismo modo, crear grupos reducidos de alumnos para que el compromiso acabe siendo menor, podan no resultar siempre lavables.

En cuanto a la **definición de objetivos** y teniendo en cuenta el propósito principal del programa relacionado con satisfacer las necesidades más inmediatas de las empresas y fomentar la realización de programas formativos con compromiso de contratación que alcancen cualquier sector productivo,



sin objetivos específicos por territorio, se ha establecido el requisito general de contratar al menos el 60% de los participantes de las acciones formativas que sean aptas y que tengan una asistencia mínima del 75%. Así mismo, se fomenta la contratación preferentemente indefinida y con jornada completa, aunque no se establece ningún baremo o métrica para medir los resultados. Este hecho, además de afectar la presente evaluación al no disponerse de referencias con las que comparar los resultados, también incide en la propia percepción del programa por parte de los responsables al final de cada término. Así, otra vez, el éxito del programa acaba dependiendo del requisito de contratación y no tanto de la calidad de la misma. Si bien es cierto que el establecimiento de objetivos cuantificables en este sentido sería deseable, no puede obviarse que su control a lo largo del tiempo es complejo. A modo de ejemplo, la información proveniente de la Seguridad Social o Contrat@ no informa sobre el sector de especialización, solo del nombre de la empresa contratante.

Finalmente, los datos internos del SOC muestran que no existe un número relevante de participantes **que hayan asistido en algún curso del programa FI y otros programas de la FPE**. Algunos de los motivos que explicarían estos resultados podrían ser que: **(1)** la concepción de FI es diferente a la del resto o **(2)** dado que desde el SOC no se realizan esfuerzos comunicativos concretos verso las acciones incluidas dentro de FIN, estas no lleguen a toda la población diana potencial, que en la mayoría de programas acaba siendo la misma.

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

Desde un punto de vista teórico, la **oferta formativa** del programa es muy amplia y se permite programar cualquier especialidad del Catálogo de especialidades formativas del SOC e incluso acciones formativas a medida. Estas últimas buscan una mejora de la competitividad empresarial a través de la satisfacción de sus necesidades más inmediatas y el favorecimiento de la interrelación entre empresas y SOC. No obstante, las bases de datos internas del SOC muestran que casi la totalidad de las acciones formativas realizadas (86%) han llevado asociado un Certificado de Profesionalidad. Este hecho dejaría entrever que existe potencial de mejora en la creación de acciones a medida, que disponen de más flexibilidad de adaptación en el territorio o el caso específico respecto las acciones formativas del catálogo. Algunos de los posibles motivos podrían ser que la comunicación verso las empresas no fuera la adecuada, provocando un desconocimiento sobre los programas y opciones disponibles.

En relación a las familias formativas, existe gran diversidad aunque el 58% de las acciones formativas se encuentran dentro de Actividades Físicas y Deportivas. Y dentro de aquí, destacan las actividades de socorrismo, consecuencia que posiblemente deriva de la obligatoriedad normativa en el ámbito.

En cuanto a la **selección de los participantes** para cada una de las acciones formativas, destaca que la mayoría de los participantes ha realizado pruebas de selección (un 64%) y a la vez, en la mayoría de los casos han estado pruebas técnicas de nivel (un 68%). Por lo tanto, parece ser que las empresas o asociaciones de empresas participantes dan preferencia a las pruebas de selección que cubren la vertiente más técnica y de conocimiento, respecto las calidades más personales, siendo este hecho posiblemente una consecuencia de las áreas de formación cubiertas. Como se ha visto anteriormente, la mayoría hacen referencia a la especialidad de socorrismo, donde la vertiente técnica es altamente importante. Quizás habría que preguntarse si en profesiones relacionadas con la Prevención y Seguridad (como es el caso del socorrismo), la realización única de pruebas técnicas es suficiente, y en cualquier caso, deseable.

En relación a los **materiales didácticos**, la valoración es positiva aunque con diferencias significativas entre grupos de edad, donde destaca una correlación negativa entre edad y

satisfacción. Este hecho se tiene que contextualizar puesto que la mayoría de los jóvenes se agrupan dentro de la familia formativa de Actividades Físicas y Deportivas, mientras que los mayores de 55 optan por las familias de Servicios Socioculturales y en la Comunidad, y Energía y Agua. A partir de la información anterior puede derivarse la siguiente conclusión: que las familias formativas donde se esperaría un contenido didáctico más extenso y completo para ser de cariz más teórico (tales como servías a la comunidad y energía), en comparación con las actividades formativas donde predomina el elemento práctico (tales como las actividades físicas de socorrismo), es donde precisamente los materiales didácticos se valoran más negativamente. Sucede el contrario en relación a las **instalaciones**, donde son ahora los jóvenes uno de los colectivos que peor lo valora.

En relación a la **notoriedad y difusión** del programa, destaca el desconocimiento de la población respecto a la formación para la ocupación. Además, hay que añadir que desde el SOC no se realizan acciones comunicativas específicas en relación en el programa FI. Dicho esto, los **canales de comunicación** que derivan más participantes son las empresas, la red de conocidos, redes sociales y centros colaboradores. Destaca el papel significativo que juegan las empresas, aspecto razonable puesto que al fin tienen interés al dar a conocer los cursos y llegar a la población potencial adecuada que pueda encajar con los requerimientos de las vacantes disponibles. Por otro lado, el papel de las oficinas de trabajo es muy reducido aunque desde la normativa del programa se intenta garantizar la coordinación entre estas y las entidades beneficiarias durante la fase de selección de participantes. Por lo tanto, hay que reforzar la comunicación bilateral entre estas, la unidad planificadora y las empresas, para maximizar su potencial. En concreto, se considera clave centrar la atención al conseguir que dispongan de información completa y adecuada del programa. Finalmente, destaca la importancia nula de la figura del asistente social, en un contexto donde los colectivos prioritarios del programa FI precisamente engloban a personas con riesgo de vulnerabilidad social. Por lo tanto, es importante aprovechar las complementariedades existentes entre esta figura profesional y la oferta formativa resultante del programa.

Finalmente, en relación a la **mejora continua** se observa un amplio recorrido de mejora en cuanto a las medidas impulsadas desde la unidad planificadora. Aunque sí que se tienen en cuenta, hasta un cierto punto, las experiencias de años anteriores para redefinir las bases de futuras convocatorias (p.ej. reduciendo del compromiso de contratación de un 60 a un 40% o permitiendo la recepción de solicitudes durante la vigencia de la Convocatoria), el principal mecanismo de retorno de información son los cuestionarios de satisfacción rellenados por los participantes. Estos últimos se encuentran poco actualizados, a la vez que los alumnos reconocen no exponer su opinión de forma transparente por simpatía con la entidad o el docente y por el hecho de tener que librar físicamente el documento a estos. Por su parte, no se recoge la opinión de las empresas o de los docentes.

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

En primer lugar, tendría que analizarse si el programa ha conseguido cumplir sus objetivos. Sin embargo, teniendo en cuenta que actualmente no se sistematiza la detección y la cuantificación de los objetivos estratégicos del programa, esta tarea ha resultado de imposible aplicación.

En relación al **grado de implicación** de los participantes, entendiéndolo cómo la asistencia de estos y los ratio de finalización de los cursos, se observan datos muy positivos. Por su parte, la **asistencia** es elevada con una tasa del 96,13%. Destaca la correlación positiva entre esta y la edad, y así, los participantes de más edad tienen una asistencia mayor a la del colectivo de jóvenes de entre 16 y 29 años. Los resultados anteriores podrían dejar entrever que la utilidad y ejecución de las acciones formativas sea valorada más positivamente por los participantes de más edad, posiblemente porque

ven sus posibilidades de encontrar un puesto de trabajo más reducidas, y por tanto, asumen un mayor compromiso con las acciones formativas, sobre todo por el compromiso de las empresas de contratar al 60% de los alumnos que dispongan de una asistencia superior al 75%.

Por su parte, la finalización también es elevada con una tasa del 87,70% y dentro de aquí, el 3,51% corresponden a no aptos. En cuanto a las bajas prematuras (12,30%), la mayoría son justificadas (81%), y dentro de estas prevalecen las causas ajenas a la contratación. Es interesante destacar que son las mujeres y los mayores de 55 años los que, en términos relativos, presentan unas bajas prematuras no debidas a la colocación más elevadas. Dado que no se dispone de un detalle de qué causas son justificadas, habría que ver si los cursos, en términos de horario y duración, se adaptan a las necesidades de estos colectivos. En efecto, podrían ser más propensos que el resto a la conciliación profesional y familiar; y todavía con más motivo teniendo en cuenta que la encuesta realizada en el marco de la evaluación ha dejado entrever que la mayoría de las bajas prematuras ajenas a la colocación han sido provocadas por incompatibilidad horaria. Además, la duración de los cursos es uno de los aspectos peor valorados dentro de los cuestionarios de satisfacción. Finalmente, conviene enfatizar los resultados positivos obtenidos por los extranjeros, y es que presentan tasas de finalización superiores a la media, que se combinan con bajas prematuras no justificadas y número de no aptos reducidos. Por lo tanto, podría decirse que su grado de compromiso es elevado, y a su vez, este aspecto podría revertir en mejoras de su empleabilidad e inserción, que en último término ayuda a su inclusión social. De hecho, el análisis de inserción muestra que los extranjeros se insertan ligeramente por encima de la media.

Analizando la motivación de los participantes, esta se encuentra alineada con los objetivos del programa puesto que la mayoría afirma haberse inscrito en los cursos para encontrar trabajo, siendo el objetivo principal del programa, precisamente, la contratación. Conviene destacar, así mismo, que mientras la obtención de título o certificado también se considera relevante a la vez de inscribirse y por tanto, podría decirse que se asume que el mercado valora su posesión positivamente, a posteriori la opinión diverge. En efecto, un 12% de los encuestados considera que el mercado no conoce de la existencia de los Certificados de Profesionalidad, y de los que creen que sí que son reconocidos, valoran este grado de conocimiento con una puntuación de 7,52 que tiene que considerarse reducida atendida la tendencia a puntuar por encima de 9,6. Podría suceder que las expectativas de los participantes ex-ante, no se hayan materializado ex post dentro de la realidad del mercado.

Centrando el estudio en el **proceso de evaluación**, los datos muestran que la mayoría de participantes ha realizado pruebas de evaluación y autoevaluación durante la acción formativa (99%). Su valoración dentro de la encuesta deja entrever una disparidad de opiniones en cuanto al nivel. Así, en términos de edad, mientras los jóvenes son optimistas, los mayores de 55 años se muestran más críticos. A estos resultados hay que añadir el hecho que eran precisamente los mayores de 55 años los que disponían de uno de los porcentajes de no aptos más reducido, a la vez que consideraban el encontrar trabajo y la obtención de un título o certificado como motivos principales de inscripción en los cursos. Con todo, parecería inferir que las pruebas de nivel podrían no estar completamente adaptadas a las exigencias del mercado, o que fueran un trámite llevado a cabo por las empresas beneficiarias para cubrir una necesidad inmediata, dejando de banda la visión a largo plazo. De hecho, los datos de inserción muestran que la contratación predominante es la inferior a 6 meses.

En relación a la **formación complementaria**, el estudio deja entrever que los participantes se muestran críticos en relación a este módulo, puntuándolo más de dos puntos por debajo de la media global, aunque con notables diferencias según colectivos relevantes. En este sentido, hay que destacar como aspecto positivo, que son precisamente las mujeres, los jóvenes de entre 16 y 29

años y los mayores de 55 (todos ellos con dificultades de inserción en el mercado laboral) los que mejor lo valoran. Posiblemente haya sido el módulo formativo enfocado a la inserción laboral el que, por sus circunstancias, los ha llevado a considerar la formación complementaria útil y adecuada. En cualquier caso no puede obviarse que no existe consenso en el respeto.

En cuanto a las **prácticas profesionales**, destaca la diferencia de opiniones entre los cuestionarios de satisfacción y la encuesta, siendo esta última donde se observan las valoraciones más bajas. Aspecto importante puesto que la encuesta se ha agasajado una vez han transcurrido dos años desde la finalización del curso, y así, podría decirse que los participantes tienen una perspectiva más realista sobre la utilidad real de las prácticas y las implicaciones en su contratación. Ahora, son las mujeres y los jóvenes de entre 16 y 29 años los que tienen una opinión más positiva, aspecto que contrasta con la valoración de los mayores de 55 años. Estos resultados son posiblemente un resultado directo de la inserción que experimentan estos colectivos, pues su contratación, a pesar de ser grupos con especiales dificultades de inserción, es positiva.

En cualquier caso, la satisfacción **global** verso los cursos es elevada. De hecho, se ha obtenido un NPS (*Limpio Promoter Score*) del 30%, cifra adecuada puesto que se encuentra en el punto de inflexión del baremo referencia (30%). No obstante, dado que la mayoría de los participantes son contratados, se podría esperar un resultado superior. Uno de los factores que puede haber influido es que la contratación, si bien elevada, no sea de la calidad esperada, en términos de temporalidad y parcialidad. En cualquier caso, los menores niveles de satisfacción se encuentran dentro de los colectivos con las tasas de inserción más reducidas: los mayores de 55 años.

Finalmente, se observa que la mayoría de personas participantes **desocupadas** y ocupadas se ha inscrito en acciones formativas de aquellos sectores y ámbitos donde querían desarrollar (o estaban desarrollando) su actividad. Por lo tanto, para los primeros se dejaría entrever un interés para formarse en el sector donde se quiere permanecer, mientras que por los segundos, los cursos pueden ser una vía para cambiar de trabajo dentro del mismo ámbito profesional.

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

Una vez examinada la eficacia del programa de formación FI se tiene que analizar el uso de los recursos utilizados. En este sentido, es importante indicar que, en el momento de la redacción del Informe, no se dispone de los datos verificados relacionados con los costes ejecutados durante el año 2016. Los únicos datos de los cuales se dispone son las relacionadas con el otorgamiento financiero que se presentan en la Memoria del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, así como el precio por alumno y hora asociado a cada módulo formativo y el precio medio por acción y alumno. Por este motivo, resulta especialmente complicado realizar una evaluación exhaustiva de la eficiencia del programa de formación.

En este sentido, el **presupuesto asignado** en forma de subvención dentro de la convocatoria de 2016 es de 657 miles de euros y se fija con carácter anual. Según los datos internos del SOC, las entidades beneficiarias ascendieron a 14. Los datos internos del SOC (todavía no validadas) muestran que el importe finalmente ejecutado ha coincidido con el asignado, el que equivaldría a un precio medio por acción de 11.323 euros y 1.799 euros por persona participando. Dado que el coste medio de un Certificado de Profesionalidad es de aproximadamente 2.000 euros y que la mayoría de las acciones del programa FI llevan asociado uno, estas cifras parecen coherentes con el resto de programas analizados.



En relación al **precio medio por hora y alumno**, este asciende a 5,09 euros siendo la familia formativa de Actividades Físicas y Deportivas la que tiene un precio más bajo (3,34 (en comparación con el precio medio más alto de 8 por la familia formativa de Informática y Comunicaciones. Hay que tener en cuenta, no obstante, que la familia de Actividades Físicas y Deportivas incluye el 69% de los módulos de prácticas profesionales no laborales (remunerados a 1,5 euros) y así, es lógico que su precio medio sea inferior.

### 6.1.5 Conclusiones en relación al impacto del programa

Después de la evaluación del diseño, la implementación y los resultados vinculados a las acciones formativas de FIN, se tiene que centrar la atención en el impacto que el programa ha generado, tanto en relación a sus participantes, como nivel social y territorial.

No obstante, antes de iniciar este análisis, tiene que destacarse el hecho que su alcance es limitado, a causa de la carencia de disponibilidad de datos exhaustivos y completas en relación a este aspecto. Este hecho, junto con la gran variedad de factores externos que pueden afectar a la mejora de la empleabilidad o la inserción de las personas participantes, imposibilita (desde un punto de vista de rigor metodológico) afirmar que los contratos obtenidos por estas sean únicamente atribuibles en los cursos de formación del programa, si bien se presupone su contribución en la obtención de estos.

En primer lugar, a nivel cualitativo, hay 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 favorecimiento del desarrollo personal, seguido de la adquisición de nuevas habilidades y de la posibilidad de haber ampliado los conocimientos para progresar profesionalmente. Parecería que se puede esperar que estos aspectos que impacten directamente en la empleabilidad del individuo, derivaran en un efecto directo positivo sobre el individuo (ya sea por su inserción de calidad en el mercado laboral, cambio de sector o mejora de sus condiciones laborales). Y como efectos indirectos de cariz igualmente positivo, la contribución de los cursos al bienestar físico y emocional real de sus participantes.

En este sentido, la inserción (calculada sobre el 87% de los participantes que se inscribieron en el curso y se encontraban registrados como demandantes de ocupación) transcurridos seis meses asciende a un 57%, con una **temporalidad** y parcialidad elevadas y superiores a las del mercado. Así mismo, hay que tener en cuenta que existe un número significativo de contratos **fijo discontinuo**, que aunque se consideran indefinidos, la relación entre empresa-trabajador no se constando en el tiempo, sino que se contrata al individuo durante un periodo concreto cada año durante la actividad de la empresa. Esta distribución es coherente con la tipología de la oferta formativa de FI donde la mayoría de cursos se concentran a la familia formativa de Actividades Deportivas, y dentro de aquí de socorrismo, sector de carácter mayoritariamente estacional.

El **perfil de participante** que se inserta denota unos resultados positivos del programa puesto que se trataría de: hombre, de entre 45 y 54 años, con discapacidad, extranjero y sin distinción por estudios. De este modo, se estaría revirtiendo la tendencia de mercado para la mayoría de variables transversales relevantes, favoreciendo así los colectivos prioritarios. Entrando en detalle, los grandes beneficiados serían los participantes con discapacidad declarada puesto que sus tasas de inserción son más de 10 puntos porcentuales por encima de la media y además disponen de una temporalidad y parcialidad inferiores a las del resto. En el lado opuesto se encuentran los mayores de 55 años, con tasas de inserción muy reducidas a pesar de que su grado de implicación en los cursos se elevado. Por lo tanto, esta gran implicación no se estaría trasladando en mejores resultados en el mercado laboral. Finalmente, conviene destacar que por los jóvenes y mujeres, a pesar de presentar

tasas de inserción inferiores y una temporalidad y parcialidad superiores a la media, las diferencias no son significativas y así, podría decirse que los cursos han tenido un impacto positivo moderado.

Otro aspecto a destacar es qué, si bien a priori se esperaría que se insertaran en mayor proporción los participantes de las **familia formativa mayoritaria** (Actividades Físicas y Deportivas), no sucede así, pues es a Fabricación Mecánica donde se observan las tasas de inserción mayores (71%) y un número más elevado de contratos indefinidos. Por lo tanto, habría que plantearse si la oferta formativa resultante del programa FI es la más óptima.

En cuanto a los resultados según la provincia de residencia del participante, las tasas de inserción muestran una relación inversamente proporcional a la distribución de las acciones formativas en el territorio; y es que en el territorio donde hay mayor representación (Tarragona) es donde precisamente existen menores tasas de inserción. Este hecho hay que relacionarlo con la distribución de las especializaciones formativas dentro del territorio, puesto que la gran mayoría de los cursos dentro de Fabricación Mecánica se engloban a Girona, provincia con la tasa de inserción más elevada.

A medida que pasa el tiempo, la tasa de inserción se reduce y pasa a un 16% (sobre el total de personas desocupadas que todavía no han encontrado ocupación) entre los 6 y 12 meses posteriores en la finalización del curso. Así pues, hay que destacar que a medida que el tiempo entre curso e inserción aumenta, la relación de causalidad se atenúa. Además, durante este periodo, prevalecen las dinámicas del mercado, dejando los colectivos vulnerables si prioritarios en un segundo plano.

Con todo, la inserción **acumulada** después de un año de la finalización del curso es del 73,4%. Si se excluyen los contratos temporales de extrema corta duración (es decir, inferiores en un mes), la tasa disminuye y pasa a representar un 66%. Este dato se tiene que considerar positiva. No obstante, al sustraer también los contratos de duración de entre uno y seis meses, la tasa neta de inserción se reduce a un 44,8% (más de 20 puntos porcentuales respecto a la tasa inicial del 74,1%). Que sea inferior al requisito general de un 60% es coherente, ates que dentro de los sectores considerados sectoriales se permiten contratos de duración no inferior a 4 meses. Así mismo, no puede olvidarse que desde la Convocatoria se permite la sucesión de contratos para computar como inserción subvencionable. En este punto, hay que añadir los datos de la encuesta que demuestran que más de la mitad de los encuestados que ha encontrado trabajo, lo ha hecho por una duración inferior a los seis meses, aspecto que evidenciaría las dificultades de verificación y seguimiento de la contratación, posiblemente por la complejidad asociada a la compartición de datos entre administraciones y entes públicos. Quizás habría que valorar la posibilidad de definir qué se entiende por contratación consecutiva, no solo en términos de decalaje entre uno y el otro, sino también, en duración mínima y qué tendría que ser la empresa que contratara, o incluso, plantearse si fomentar desde el SOC la consecución contractual es deseable. De este modo, se reduciría la inestabilidad laboral y emocional de sus participantes.

Uno de los aspectos más relevantes es que todos los encuestados que recibían algún **servicio social**, a pesar de representar una minoría, han encontrado trabajo. Este aspecto es relevante puesto que uno de los colectivos prioritarios del programa son aquellas personas que no cobran prestación de desocupación. Dado que algunos servicios sociales son excluyentes de la prestación de paro y además denotan la especial vulnerabilidad de la persona, los resultados obtenidos son relevantes y alentadores por el programa.

Finalmente, destaca positivamente que la mayoría de los encuestados que encontró trabajo afirman haber sido contratados por la empresa que impartía el curso o donde realizaron las prácticas, en caso de que no coincidieran. Por lo tanto, la investigación de trabajo de los participantes se ve



facilitada y a la vez, quedaría corroborado que las habilidades adquiridas durante la formación en las aulas son las requeridas por el mercado. De manera similar, el 92% de los encuestados que han encontrado trabajo afirma que lo ha hecho en el mismo sector donde se ha formado. Así mismo, dentro de estos, la mayoría se ha insertado en menos de 3 meses y ha obtenido un contrato indefinido. Al dividir, pero, por género, destaca el hecho que las mujeres se han insertado en el mismo sector de formación en menor proporción que los hombres. Por lo tanto, si antes se afirmaba que los cursos podían tener un impacto positivo moderado sobre las mujeres, ahora, habría que añadir ciertos matices. Así, el efecto de las formaciones puede haber estado más indirecto para un número elevado de mujeres, aspecto que quedaría confirmado con el hecho que un 40% de las encuestadas que ha encontrado trabajo, ha sido en una empresa ajena en el curso (verso al 30% de los hombres).

En cuanto al **emprendimiento**, su relevancia es secundaria puesto que el programa FI se concibe como una vía para fomentar la contratación ajena. Los datos resultantes son coherentes con este hecho puesto que solo un 8% de los encuestados inicialmente desocupados encuentra trabajo por cuenta propia.

Finalmente, tiene que considerarse el **impacto social** que los cursos generan en diferentes vertientes, a pesar de que, a día de hoy, no existen ni se recogen una cantidad de datos suficientes para poder realizar este estudio de forma exhaustiva y conclusiva. En este sentido, los aspectos más destacados por los participantes son la seguridad en un mismo, las relaciones profesionales el bienestar personal. Por lo tanto, los cursos tendrían un efecto psicológico indirecto muy positivo para la mayoría de participantes. Este hecho se tiene que considerar de importancia puesto que el programa FI se destina principalmente a colectivos vulnerables y con riesgo de exclusión social, y en consecuencia, más propensos a partir de vulnerabilidad emocional.

Adicionalmente, destaca el hecho que gran parte de los participantes utiliza el **transporte privado** para desplazarse en los cursos (un 45%) por encima del transporte público (30%) y el ir a pie (27%). Aunque el uso del transporte público es superior al uso medio del territorio catalán, que se sitúa por debajo del transporte privado podría implicar que el sistema de becas y ayudas instaurado para fomentar su uso no tuviera un efecto significativo.

## 6.2 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 del programa.

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

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

En este sentido, y con el objetivo de optimizar el programa a nivel global, se considera que sería positivo iniciar un periodo de reflexión alrededor del sistema de pago actual basado en subvenciones, con el objetivo de estudiar la viabilidad de incluir aspectos que garanticen que los incentivos de las entidades se centran en la ejecución de la formación según unos criterios de logro de la calidad y al garantizar una calidad adecuada de la contratación, sobre todo de los colectivos prioritarios. En particular, se ha observado que a pesar de fomentar la contratación de larga duración, a la práctica, el éxito del programa depende de la tasa de inserción y no tanto de la calidad de la misma. Aquí, tendría que valorarse la posibilidad de: (a) o bien tratar de mejorar la compartición de datos entre Administraciones para poder hacer un seguimiento efectivo de la contratación a lo largo del tiempo, o (b) solicitar la documentación necesaria para verificar que la persona que se ha insertado sigue ocupando la posición de trabajo obtenida dentro de la empresa que ha asumido el compromiso durante el periodo establecido (teniendo en cuenta que el programa permite la consecución contractual siempre que el decalaje entre uno y el otro sea inferior a 15 días).

Por otro lado, los resultados de la evaluación han dejado entrever los siguientes aspectos en relación a los colectivos prioritarios: (1) primero, que en términos de participación, los mayores de 55 años representan una minoría, y (2) segundo, que las tasas de inserción de los colectivos prioritarios (a excepción de las personas con discapacidad y los adultos de entre 45-54 años) permanecen modestas y no son necesariamente superiores a la del resto de colectivos. En primer lugar, sería conveniente que desde el SOC se dedicaran más esfuerzos a fomentar la participación del colectivo de personas de más de 55 años puesto que de este modo, se estarían cubriendo los colectivos prioritarios desde una doble vertiente: (a) los mayores de 45 años por sus especiales dificultades de inserción, y (b) las personas con baja calificación profesional. En segundo lugar, sería aconsejable valorar la posibilidad de establecer un sistema de incentivos por las entidades vinculado a objetivos

específicos por colectivos para conseguir que acaben revirtiendo las tendencias de mercado. Así, se conseguiría que las personas consideradas más vulnerables, no se relegaran a un segundo plano.

A largo plazo, si se consiguiera transformar esta palanca vinculada al pago, la notoriedad y reputación de las acciones formativas se podría ver también mejorada, puesto que podría observarse así una mejora en su calidad e impacto sobre los participantes. No obstante, se considera esencial incrementar la dedicación del SOC al potenciar su imagen de marca, así como la comunicación del programa y oferta formativa. Se ha detectado que desde el SOC no se realizan acciones comunicativas específicas en relación en el programa FI. Sería conveniente, en este punto, plantearse la posibilidad de centralizar los esfuerzos comunicativos, a través por ejemplo, de canales de comunicación efectivos y poco costosos, tales como Internet, y en especial, la web del SOC.

Entrando en detalle en los canales de comunicación, es importante explotar el potencial de internet y de las redes sociales, así como incluso valorar la posibilidad de prescindir de aquellos canales que se encuentran en mayor desuso (como la televisión o la radio). Así pues, sería aconsejable evaluar en profundidad cada uno de los canales de comunicación para definir una estrategia de comunicación diferenciada para cada colectivo, incluyendo a las empresas como público objetivo de estas comunicaciones y garantizando que conocen el programa y, sobre todo, que lo valoran positivamente. Así mismo, habría que aprovechar este ejercicio para centrarse en aquellos cauces de comunicación menos costosos y con mayor potencial. En este sentido, se tendrían que tener en cuenta las tendencias observadas durante la evaluación; en particular, que: (a) que los jóvenes hacen más uso de Internet, (b) que las personas con bajas titulaciones y de más edad optan mayoritariamente por canales físicos, y (c) que el potencial de llegar además mujeres a través de las redes sociales es grande.

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

Finalmente, hay que definir una metodología de trabajo conjunto entre la unidad planificadora y Oficinas de trabajo. En este sentido, sería conveniente que los esfuerzos comunicativos del SOC hacia los técnicos de las oficinas se canalizaran de manera centralizada y no programa en programa, para evitar la multiplicidad de canales de comunicación que pueden provocar confusión y duplicidad de tareas. Así, parece más sencillo garantizar que los técnicos de las oficinas de trabajo disponen de suficiente información de los programas por qué puedan aconsejar de manera adecuada y adaptada a las necesidades de cada individuo. Adicionalmente, es aconsejable establecer un sistema de retorno del conocimiento que las oficinas de trabajo han adquirido de la realidad de las empresas del territorio y de los participantes, para contribuir al diseño y mejora continua de los programas.

En relación al diseño del programa, se recomiendan 5 líneas de actuación diferenciadas.

- (1) En relación a la definición de objetivos estratégicos e indicadores cuantificables, se establece el compromiso de contratar al menos al 60% de los participantes, sin métricas concretas en relación a aspectos cualitativos de la contratación, tales como la tipología de contrato en términos de temporalidad y parcialidad; únicamente se mencionan en términos

ambiguos. Si la calidad contractual se considera un objetivo clave a lograr, se tendrían que especificar baremos que permitieran valorar el grado de logro de estos objetivos y su monitorización para evaluar la eficacia, eficiencia e impacto del programa. A continuación, habría que definir de manera clara la población diana, y especificar si los colectivos prioritarios son realmente lo *target* o, por el contrario, son únicamente una directriz/ recomendación. Solo así se puede actuar en consonancia y coherencia durante la implementación y ejecución de las acciones formativas.

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

- (2) En cuanto a la comparativa entre el programa FI y FCC, es importante tener presente que ambos contienen el mismo objetivo, modelo de gestión y proceso de verificación *ex post* de la contratación conseguida por los participantes. La única diferencia es que por el primero, la entidad solicitante es una empresa, y por el segundo, un centro formador. En consecuencia, haría falta que se planteara desde el SOC la posibilidad de unificar la gestión de ambos programas. De hecho, según comenta la unidad planificadora, cubrir la totalidad del presupuesto asignado es complicado por ambos programas, y por eso, juntar los esfuerzos de captación podría ser una solución.
- (3) La tercera línea de actuación es la relativa a la necesidad de implicar a las empresas y sistematizar la consulta o elaboración de estudios de mercado de análisis de la situación laboral. La primera acontece de especial relevancia puesto que son precisamente las empresas las entidades solicitantes. Dado que existen dificultades para cubrir la totalidad del presupuesto y que se ha observado cierto desconocimiento por parte del sector empresarial respecto a la flexibilidad del programa y a la posibilidad de diseñar acciones a medida (puesto que la mayoría llevan a cabo CPs), garantizar una comunicación directa con las empresas acontece esencial. De este modo, también se ayudaría a ampliar la cobertura territorial del programa, pues se ha constatado, por ejemplo, que en Lleida no hay ninguna acción formativa, y que el impacto a Girona es mínimo. Por otro lado, la elaboración y consulta de estudios de mercado es importante para conseguir que el SOC tenga un papel más proactivo y pueda conocer de primera mano las tendencias de mercado. De hecho, la presente evaluación ha evidenciado que hay familias formativas con un mayor impacto sobre los participantes, en términos de empleabilidad e inserción y que estas no se explotan al máximo.
- (4) La cuarta línea de actuación resalta la necesidad de garantizar que los miembros de la unidad planificadora se encuentran alineados con los objetivos específicos del programa y estos a su vez, con la realidad del mercado; y es que la voluntad de favorecer la participación de empresas pequeñas y medias a pesar de que no es un objetivo específico del programa,

y atendido el compromiso de contratar al 60% de los participantes (actualmente el 40%), puede resultar una carga importante para estas. Es decir, haría falta revisar los objetivos de contratación en la misma empresa, y no en otras, ya que puede convertirse en un elemento desincentivador a la participación de estas pequeñas y medianas empresas.

- (5) La quinta línea de actuación hace referencia a los servicios de verificación y justificación. En este punto, las recomendaciones son dobles; por un lado, es aconsejable establecer una metodología de trabajo conjunta y canales de comunicación fijas entre la unidad planificadora y los servicios de verificación, para garantizar el intercambio de información y experiencias. En este sentido, sería interesante disponer de un informe de verificación oficial y estandarizado que recogiera las necesidades de información de la unidad planificadora como base de la mejora continua del programa. Por otro lado, es importante que se dimensionen bien las cargas de trabajo de los servicios de verificación para asegurar que cumplen con los plazos establecidos para garantizar que la información llega a tiempo. Su carencia puede perjudicar al correcto dimensionado del programa y no permitir aplicar la experiencia de años anteriores a la delimitación actual.

Centrando el análisis en relación a los mecanismos de mejora continua que buscan la constante optimización de la organización: los cuestionarios de satisfacción no tendrían que ser la única herramienta estandarizada para llevar a cabo la mejora continua del programa. Haría falta por lo tanto, reflexionar sobre la definición de nuevos mecanismos que permitieran recoger las perspectivas de diferentes agentes de interés, tales como las empresas o los docentes. En este sentido, podría establecerse un sistema similar a los GAPS del Consorcio que abordara la actualización de la oferta formativa para el resto de programas de la FPE, la población diana de los cuales es la misma para todos: las personas desocupadas. Así mismo, sería positivo sistematizar la realización de un ejercicio anual de autoevaluación donde se valoraran de forma holística los resultados del programa para poder definir una estrategia de actuación única, global y que sea capaz de resolver casuísticas transversales. En este sentido, disponer de un manual técnico operativo de evaluación de los programas, adaptado a sus necesidades concretas y especificidades, que sistematice de manera aplicada, clara e intuitiva todos los procesos de evaluación, puede resultar de especial utilidad. Además, se considera positivo y necesario para futuras evaluaciones empezar a definir unos determinados mecanismos que permitan recoger y tratar una cantidad suficiente de datos relacionados con el impacto social de los cursos, para profundizar en su estudio, así como promover colaboraciones con otros organismos públicos para la compartición de esta tipología de información.

En cuanto a aspectos más relacionados con la propia ejecución de la formación, el elemento más relevante identificado es la necesidad de mejorar el sistema de evaluación de la satisfacción. En este sentido, surgen varias líneas de actuación a abordar. De forma inicial, se considera que se tendría que replantear, de forma conjunta con el SEPE, el contenido de las preguntas, 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 o la red de conocidos como mecanismo para conocer los cursos). Por otro lado, se considera que habría que digitalizar la encuesta de satisfacción para garantizar la privacidad y anonimato real de los participantes y, en consecuencia, la veracidad de los datos recogidos. De hecho, a pesar de la digitalización de los cuestionarios es un requisito normativo, se ha constatado que su realización no se encuentra generalizada y es más una decisión individual de la entidad beneficiaria. Si se hiciera de este modo, también se facilitarían la explotación de los datos recogidos, puesto que aportaría mucha información alrededor de las acciones formativas.



Por otro lado, tendría que plantearse la posibilidad de institucionalizar las pruebas de evaluación para garantizar que la calidad de las acciones formativas cumple con unos requisitos mínimos y que existe un alineamiento entre contenido y ejecución de los cursos. En este sentido se recomienda realizar un estudio en profundidad en relación a la viabilidad de su centralización. 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 participante, o centralizando presencialmente el examen en oficinas públicas. En esta línea, sería positivo que, una vez estuviera decidido, definido y diseñado el mejor mecanismo de centralización, se realizara una prueba piloto.

Otro punto que se ha destacado es el planteamiento de un periodo de reflexión junto con el SEPE para valorar los contenidos, duración y adaptación al mercado laboral de los Certificados de Profesionalidad; y es que, es uno de los aspectos más criticados por los participantes dentro de la encuesta. Y el mismo sucede con el módulo de prácticas no profesionales y la formación complementaria, donde hay que flexibilizarlos y adaptarlos a la realidad de cada curso.

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

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

Adicionalmente, y de forma alineada a los objetivos de medida del impacto en la estrategia europea, se tienen que establecer convenios de colaboración, como mínimo, con el Departamento de Salud y el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de 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 dolencia mental (incluyente 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. También se tiene que valorar el intercambio de información con el Departamento de Justicia o el del Territorio y Sostenibilidad. Algunos datos de interés en este caso pueden estar relacionadas con la criminalidad, la inserción de presos o la bonificación del transporte, entre otros. Adicionalmente, y según la misma lógica que en el punto anterior, sería de interés establecer convenios con los servicios municipales que dispongan de esta información a nivel local.



## 7. Bibliografía y documentación.

---

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

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

CCMA y Consejo del Audiovisual de Cataluña (CAC). (13 / 06 / 2019). Los catalanes eligen internet como medio preferido para informarse. Recogido de <https://www.ccma.cat/324/els-catalans-trien-internet-com-a-mitja-preferit-per-informar-se/noticia/2928261/>.

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

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

Comisión Europea. (2016). European Semester Thematic Factsheet - Activo Labour Market Políticas. Recogido de [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester\\_thematic-factsheet\\_active-labour-market-policies\\_en\\_0.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf).

Eurostat. (2016). Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy. Recogido de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/smarter,\\_greener,\\_more\\_inclusive\\_-\\_indicators\\_to\\_support\\_the\\_europe\\_2020\\_strategy](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/smarter,_greener,_more_inclusive_-_indicators_to_support_the_europe_2020_strategy).

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

Eurostat. (2019). Employment rate by educational attainment level. Recogido de Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tepsr\\_wc120&language=en](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tepsr_wc120&language=en)

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

Eurostat. (2019). Employment rate by sex, age group 20-64. Recogido de Eurostat: [https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1)

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

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

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

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

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

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

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

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

Generalitat de Catalunya. (2017). Informe anual de la economía catalana 2016. Recogido de [http://economia.gencat.cat/web/.content/70\\_economia\\_catalana/archivos/informe-anual/Informe-anual-economia-catalana-2016.pdf](http://economia.gencat.cat/web/.content/70_economia_catalana/archivos/informe-anual/Informe-anual-economia-catalana-2016.pdf).

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

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

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

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

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

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2008). Comparación de las magnitudes estadísticas de la Ocupación según la Encuesta de Población Activa y los datos de afiliación. Recogido de [https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/compa\\_empleo\\_2008.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/compa_empleo_2008.pdf).

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

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

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. (2019). Qué son los centros de referencia nacional?, Recogido de Qué se lo SEPE:

[https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/centros\\_formacion/que\\_son\\_los\\_crn.html](https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/centros_formacion/que_son_los_crn.html)

Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (2018). Boletín de flujos del mercado de trabajo. 2.º trimestre de 2018. Recogido de [http://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits\\_tematicos/mercat\\_de\\_treball/poblacio\\_activa\\_ocupacio\\_i\\_atur\\_estimats/fluxos\\_mercat\\_treball/](http://observatoritreball.gencat.cat/ca/ambits_tematicos/mercat_de_treball/poblacio_activa_ocupacio_i_atur_estimats/fluxos_mercat_treball/).

Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (2.º trimestre / 2018). Boletín sobre la caracterización de las entradas a la ocupación. Recogido de [http://observatoritreball.gencat.cat/web/.contenido/generic/documentos/trabajo/estudios/Caracteritzacio\\_entradas\\_ocupacio/2018/archivos/butllet-caract-entradas-ocup\\_2t18.pdf](http://observatoritreball.gencat.cat/web/.contenido/generic/documentos/trabajo/estudios/Caracteritzacio_entradas_ocupacio/2018/archivos/butllet-caract-entradas-ocup_2t18.pdf).

Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (Diciembre / 2018). Demandas de ocupación, Paro registrado y Contratación Laboral. Recogido de [http://observatoritreball.gencat.cat/web/.contenido/generic/documentos/trabajo/estadistica/avanc\\_d\\_paro/2018/archivos/Paro\\_demandes\\_contractacio\\_diciembre\\_2018.pdf](http://observatoritreball.gencat.cat/web/.contenido/generic/documentos/trabajo/estadistica/avanc_d_paro/2018/archivos/Paro_demandes_contractacio_diciembre_2018.pdf).

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

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

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

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

### 3. Evaluación del Programa

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2017). Personas reconocidas legalmente con discapacidad. Recogido de [https://www.idescat.cat/pub/?id=regdis &n=442](https://www.idescat.cat/pub/?id=regdis&n=442)

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

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

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

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

#### 4. Conclusiones y recomendaciones

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



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