

SOC-Avalua

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN CATALUÑA

Formación de Oferta en Áreas Prioritarias (FOAP)

2016-2019

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

Créditos



Elaboración y redacción

EVERIS SPAIN SLU

Equipo técnico:

Albert Mayol

Elisenda Saborit

Elisabet Saffouri

Marta Soler

Asesoramiento:

Ana Rodrigo

Ariadna Güell

Daniel Arosa

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

Coordinación

Secretaría Técnica del Servicio Público de Empleo de Cataluña

Diseño y maquetación

Secretaría Técnica del Servicio Público de Empleo de Cataluña

Barcelona, agosto de 2020

Resumen ejecutivo

Evaluar las políticas públicas es una de las principales líneas de actuación de los gobiernos europeos, no sólo porque se considera una herramienta necesaria para garantizar la adecuación constante de las políticas a las necesidades de las personas y del territorio, sino también porque se trata de una vía adecuada para asegurar la rendición de cuentas y transparencia hacia a la ciudadanía. En este sentido, la presente evaluación se concibe como una herramienta para la mejora continua del programa de Formación para el Empleo en Áreas Prioritarias (FOAP) de la Formación Profesional para el Empleo promovida desde el Servicio Público de Empleo de Cataluña.

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

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

1. Introducción	5
1.1 Contexto general	5
1.1.1 Servicio de Empleo de Cataluña	7
1.2 Contexto social y económico	7
1.2.1 Crecimiento económico	8
1.2.2 Mercado Laboral	11
1.2.3 Calidad del empleo	21
1.3 Marc jurídico y normativo	22
1.3.1 Ámbito estatal	22
1.3.2 Ámbito autonómico	23
1.4 Evaluación de políticas públicas	24
1.4.1 Contexto general	24
1.4.2 Evaluación de la acción formativa en Cataluña	26
2. Enfoque metodológico	28
2.1 Matriz de evaluación	29
2.1.1 Diseño	29
2.1.2 Implementación	29
2.1.3 Resultados	30
2.1.4 Impacto	31
2.2 Herramientas y técnicas para la evaluación	32
2.2.1 Métodos cuantitativos	32
2.2.2 Métodos cualitativos	33
2.3 Limitaciones técnicas del análisis realizado	33
2.3.1 Limitaciones generales	33
2.3.2 Limitaciones específicas de las técnicas utilizadas	34
3. Formación de Oferta en Áreas Prioritarias	37
3.1 Objetivos	38
3.2 Marco normativo específico de la Formación de Oferta en Áreas Prioritarias	38
4. Evaluación del Programa	39
4.1 Convocatoria de análisis	39
4.2 Agentes implicados	39
4.3 Metodología utilizada	40
4.4 Grandes cifras	42

4.4.1 Principales datos del programa	42
4.4.2 Especialidades y distribución territorial	52
4.5 Evaluación de los criterios: diseño, implementación, resultados e impacto	52
4.5.1 Diseño.....	52
4.5.2 Implementación.....	59
4.5.3 Resultados	70
4.5.4 Impacto.....	89
5. Conclusiones y recomendaciones	116
5.1 Conclusiones	116
5.2 Recomendaciones	126
6. Bibliografía y documentación.....	133

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, a la vez que hace posible la proposición de iniciativas que permitan garantizar una mejora continua del sector público en general, y a nivel específico de la política en cuestión. De este modo, la evaluación se convierte en una herramienta de análisis crítico y prepositiva, necesaria para establecer un modelo de referencia de buena práctica para la ejecución de políticas públicas, con una clara orientación a facilitar la toma de decisiones.

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

A grandes rasgos, la presente evaluación pretende mejorar la oferta formativa del SOC para contribuir de forma activa a la empleabilidad (entendiéndose 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. A pesar de que este Informe cubre principalmente el periodo comprendido entre 2016 y 2018, el estudio incluye ciertos matices temporales que conviene recalcar.

De este modo, si bien es cierto que los programas formativos convocados en el año 2016 son el objeto del estudio, el análisis no se limita a este periodo y se extiende hasta la actualidad. En particular, mientras que el análisis cuantitativo se centra en las bases de datos internas del SOC correspondientes a las convocatorias de 2016, el análisis cualitativo sí que cubre el periodo 2016-2018. Ampliar el horizonte temporal de la rama cualitativa es necesario para asegurar que las propuestas de mejora y conclusiones finales se adaptan a la realidad y contexto actuales de la organización, del mercado y del 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 la acaban perfilando y dirigiendo. Así, profundizar en la interrelación existente entre los diferentes niveles competenciales (europeo, estatal y autonómico) es el primer paso que tiene que llevarse a cabo para poder, a continuación, profundizar en cómo pueden o tendrían que tratarse los retos que actualmente dificultan alcanzar un empleo pleno, duradero y de calidad. Y en este sentido, trazar la hoja de ruta que mencione y 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 sólo 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, lograr un “crecimiento sostenible, inteligente e inclusivo” (Estrategia Europa 2020, Comisión Europea, 2015). Dentro de este marco de referencia, los Estados miembros (en adelante, EEMM) y/o entidades regionales, de acuerdo con su ámbito competencial, han definido y delimitado sus objetivos

específicos en línea con las directrices generales preestablecidas a nivel supranacional. En este contexto, destaca 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, engloba un presupuesto de más de 10.000 millones de euros al año destinados a: (a) garantizar oportunidades laborales más justas para todos los ciudadanos; (b) mejorar las perspectivas laborales, y (c) proteger a aquellas personas con riesgo de exclusión social y mayores dificultades para acceder al mercado laboral (El Fondo Social Europeo (FSE), Generalitat de Catalunya, 2014).

A nivel estatal, es relevante mencionar la existencia del **Servicio Público de 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* (¿Que son los centros de referencia nacional?, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019). 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 central, fija los criterios según los cuales se distribuyen las subvenciones por autonomía.¹

Finalmente, a nivel autonómico, los criterios y las directrices de la política de empleo están establecidos en **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 de un marco normativo estatal que permita el diseño y la aplicación de políticas activas adaptadas al contexto socioeconómico catalán.

Asimismo, 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 Cataluña con competencia en la materia. Dentro de las líneas de actuación principales, destacan: (1) la inversión en formación y mejora de las competencias profesionales, y (2) el aprendizaje permanente; ambas iniciativas encaminadas a crear una ocupación sostenible (Programa Operativo FSE Cataluña 2014-2020, Generalitat de Catalunya, 2014). Precisamente, la Ley **13/2015**, de 9 de julio, de ordenación del sistema de 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 que aseguren la optimización de recursos.

El difícil contexto social y económico de los últimos años convierte en todavía más importante el papel de las políticas públicas en la promoción de la empleabilidad y el empleo, para garantizar equidad y justicia social a nivel generalizado. Aquí, la formación para el empleo toma especial

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

relevancia (y por lo tanto, su evaluación) como mecanismo para facilitar la inserción laboral, la mejora de la empleabilidad y, en consecuencia, construir un sistema que promueva un crecimiento económico sostenible en el tiempo. No obstante, cabe mencionar que este estudio se centra exclusivamente en el programa de Formación de Oferta de Áreas Prioritarias (en adelante, FOAP). El análisis del resto de políticas formativas promovidas desde el Servicio de Empleo de Cataluña (en adelante, SOC) queda recogido en otros informes, donde se realiza la evaluación específica de cada uno de los programas.

1.1.1 Servicio de Empleo de Cataluña

El SOC está constituido como organismo autónomo público y administrativo adscrito al Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat. Como objetivo último, persigue el fomento de la empleabilidad y el logro del pleno empleo, de calidad y sostenible. Para conseguirlo, se tienen que cumplir primero los siguientes hitos intermedios: (a) facilitar el acceso de las empresas, y en particular, de las pequeñas y medianas empresas, a los instrumentos de apoyo específico para mejorar tanto la capacidad de generar empleo de calidad, como la competitividad; (b) identificar nuevos puestos de trabajo que se adapten a las necesidades económicas y del mercado; (c) disponer de una cartera de servicios formada por servicios básicos y otros especializados, adaptada a las características y a las necesidades de cada persona, de los colectivos, de las empresas y sectores productivos, y de 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 (Sistema de Empleo de Cataluña, Generalitat de Catalunya, 2019).

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

Para lograr un proceso de mejora integral de la calidad de los servicios públicos, es esencial disponer de procedimientos que permitan evaluar tanto cualitativamente como cuantitativamente la gestión realizada, puesto que de esto depende, en última instancia, el éxito del nuevo modelo de políticas activas. Estas metodologías imitan, a nivel general, a los mecanismos de control del mundo empresarial que miden la productividad, el rendimiento de los recursos humanos y financieros y el equilibrio entre costes y beneficios. No obstante, en el ámbito público no puede obviarse el papel que juega el término 'social' en el análisis y como este afecta a los indicadores tradicionales (Evaluación y control de políticas públicas - Indicadores de gestión, Ayuntamiento de Gijón, 2001).

1.2 Contexto social y económico

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

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

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

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

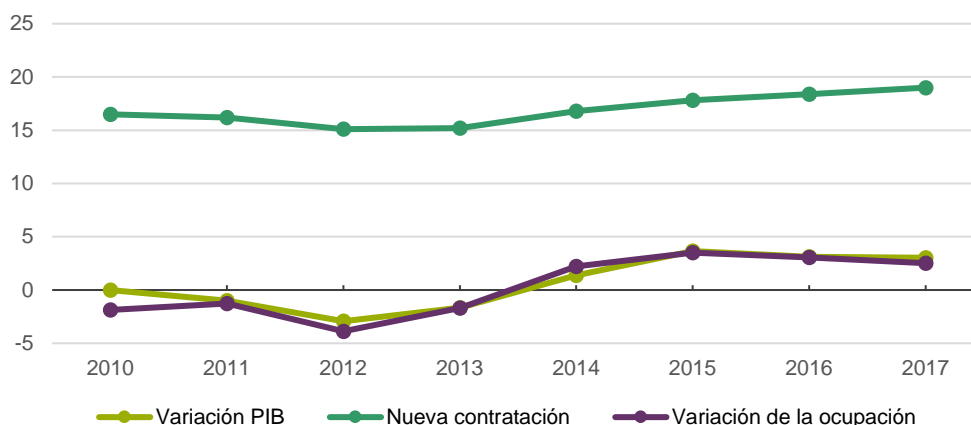
En los siguientes subapartados se pondrá especial énfasis en las elevadas tasas de paro, especialmente aquellas relativas al paro de larga duración (es decir, de más de 12 meses), al paro juvenil y al paro de mayores de 50 años, puesto que tienen efectos negativos importantes, no sólo sobre el individuo, sino también sobre la sociedad y la economía en general (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comisión Europea, 2016).

1.2.1 Crecimiento económico

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

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

Figura 1: Crecimiento económico y empleo



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos del Eurostat.²

1.2.1.1 Datos macroeconómicos

Durante el año 2016, el PIB tuvo un crecimiento moderado (Informe anual de la economía catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017), mientras que el déficit se redujo. En particular, el PIB per cápita de España se situaba en 24,1 miles de euros, por debajo de la media europea (29,3 miles de euros) (*Real GDP growth rate - volume*, Eurostat, 2019). Cataluña, por el contrario, registraba un nivel equivalente al europeo, con un PIB per cápita de 28,8 miles de euros (PIB Cataluña, Datos Macro - Expansión, 2017)³. En el año 2017, el PIB per cápita catalán 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 más elevada (un 4% frente al 3% de Cataluña), los niveles del PIB per cápita continuaban muy por debajo de la media europea (25,1 miles de euros).

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

Las bajas tasas de inflación durante el año 2016, junto a otros factores del entorno, tuvieron como consecuencia la moderación de los salarios. De hecho, Organismos Internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Central Europeo (BCE) han reiterado en diversas ocasiones el riesgo que supone para el crecimiento económico unos salarios bajos (Informe anual de la economía catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017). Paralelamente, el Informe anual de la Generalitat de Catalunya alerta de que si bien es cierto que cabría esperar que la evolución de la

² Las variaciones del PIB y la tasa de empleo se han calculado como porcentaje respecto al año anterior. Las nuevas contrataciones representan aquellas personas contratadas en los últimos 12 meses respecto al total del empleo

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

productividad y de los salarios fuese similar, ésta no se ha materializado puesto que incrementos de la productividad no han ido seguidos de aumentos equivalentes en el nivel de salarios.

1.2.1.2 Sectores económicos en Cataluña

El tejido productivo de Cataluña es diverso, a pesar de que predomina el sector terciario. En términos de valor añadido bruto (en adelante, VAB)⁴, los cambios más abruptos se produjeron raíz de la crisis de 2008, ocasionando una bajada en todos los sectores económicos (agricultura, industria, construcción y servicios), siendo el de la construcción el más afectado debido a la burbuja inmobiliaria. Por otro lado, ha sido el sector servicios el que se ha mantenido más estable desde la crisis (Datos básicos de la estructura productiva, Generalitat de Catalunya, 2019).

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

En el año 2018 la distribución del VAB fue la siguiente: el sector servicios englobó el 73% de las actividades, seguido por el sector industrial (21%) y, en menor medida, la construcción (5%) y la agricultura (1%). En este sentido, ha de destacarse que la industria ha sufrido grandes irregularidades en los últimos años y no ha llegado a recuperar el nivel del año 2000 (26,9%). Con carácter transversal, es importante resaltar la importancia creciente de las actividades de alto contenido tecnológico. Este hecho queda demostrado por los datos de evolución de las afiliaciones a la Seguridad Social que se recogen en la “Nota de empleo en actividades de alto contenido tecnológico” (Nota de empleo en actividades de alto contenido tecnológico, Observatorio de Trabajo y Modelo Productivo, 2018). En efecto, la tasa de crecimiento de las afiliaciones a las actividades de alto contenido tecnológico es superior a la del total de afiliaciones, tanto en términos globales como en los diversos sectores.

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

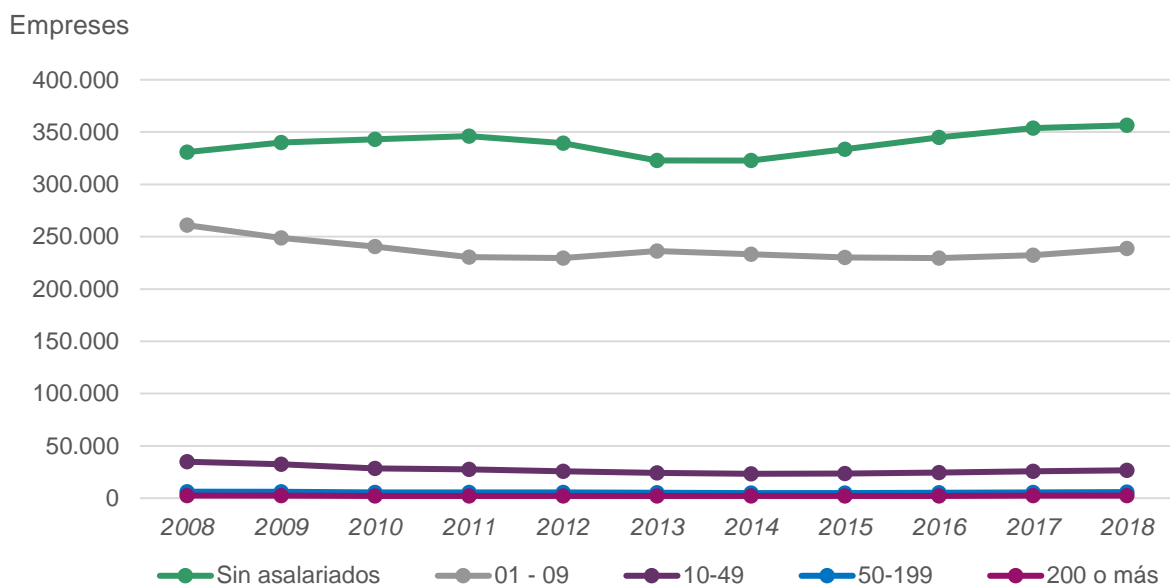
En cuanto a la tipología de empresas según su tamaño, conviene mencionar que en Cataluña predominan las microempresas, es decir, aquellas con menos de diez trabajadores/as asalariados/as o sin personal asalariado. En el año 2018, el 56,58% de las empresas no disponían de personal

⁴ El valor añadido bruto es la medida del valor generado por los productores de una área económica a lo largo de las diferentes etapas del proceso productivo de un bien o servicio.

asalariado y el 37,91% agrupaba a menos de 10 trabajadores/se. A estas organizaciones las seguían, con mucha menos representación, las empresas de entre 10 y 49 trabajadores/se, representando un 4,22% sobre el total, y en menor medida las de entre 50 y 249 trabajadores/se, con un peso del 0,98%. Finalmente, las de más de 250 trabajadores/se mostraban una presencia muy reducida (un 0,32% del total).

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

Figura 2: Evolución del número de empresas según su tamaño



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

1.2.2 Mercado Laboral

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

Finalmente, después de haber obtenido una visión global del mercado laboral, se detallarán las variables concretas que afectan los indicadores anteriores. Así, se pondrá especial énfasis en la

región, la estructura demográfica, el nivel educativo, la nacionalidad y la división del territorio por sector económico.

1.2.2.1 Población activa y tasa de actividad

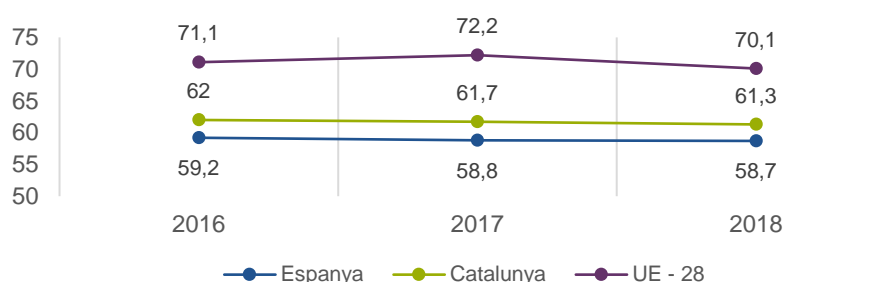
Datos oficiales del año 2018 establecen que la población activa en Cataluña era de 3.798.600 personas, de las cuales 2.001.000 (52,7%) eran hombres y 1.797.700 (47,3%), mujeres. En este sentido, entre en 2008 y 2018, es decir, desde el inicio de la crisis económica, el número de personas que forman parte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

No obstante, en cuanto a la participación de las mujeres dentro del mercado laboral, se observa un crecimiento sostenido de su peso respecto a la población activa total, pasando de un 42,56% en el año 2005 a un 47,3% en el 2018 (Población activa por género, Instituto de Estadística de Cataluña, 2018). Así, se observa que mientras el número de hombres en activo se ha reducido, la proporción de mujeres se ha visto incrementada.

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

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

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



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

1.2.2.2 Personas en situación de desempleo y tasa de paro

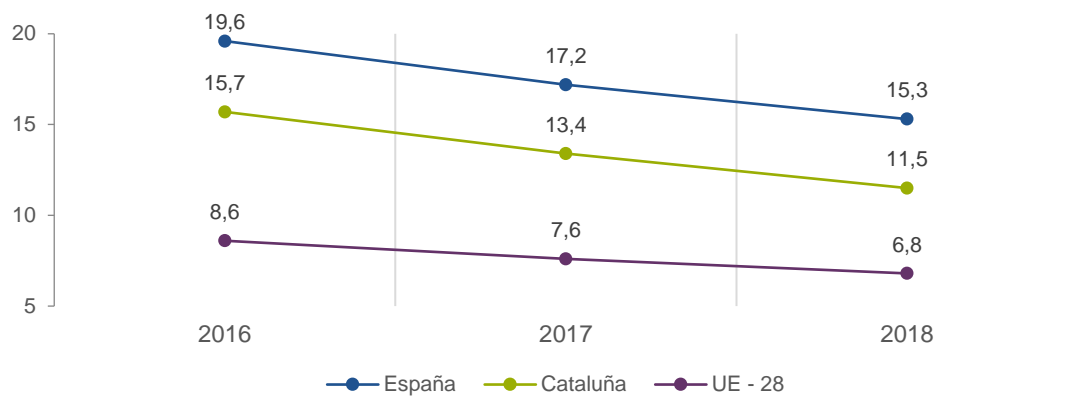
Los datos relativos a las tasas de paro y al número de personas trabajadoras desempleadas provienen, a nivel general, de dos fuentes de información principales: (1) la Encuesta de Población Activa (EPA en adelante) y (2) el registro oficial de demandantes de empleo (denominadas personas demandantes de empleo no ocupadas o DENOS). La información entre ambas fuentes de

información puede variar, principalmente porque no todas las personas sin empleo formalizan su situación dentro del registro oficial puesto que se trata de un trámite meramente voluntario.

Según datos del EPA, al finalizar en 2018 había 403.000 personas en situación de desempleo en Cataluña, representando una tasa de paro del 10,6% (Encuesta de Población Activa (EPA), Instituto Nacional de Estadística, 2018). Aun así, la tendencia de los datos es positiva, puesto que en los últimos años el número personas sin empleo se ha ido reduciendo. En cuanto a la distribución por género, esta no presenta diferencias significativas, siendo la tasa de paro femenina sólo un punto porcentual superior a la masculina. Por otro lado, los datos oficiales de personas demandantes de empleo (DENOS) difieren respecto a los resultados presentados. Según esta fuente de información, la tasa de paro registrado al finalizar en 2018 disminuía a 392.907 personas (Demandas de empleo, Paro registrado y Contratación Laboral; Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, 2018).

En relación a la evolución de la tasa de paro (según datos del EPA), el siguiente gráfico deja entrever que tanto en Cataluña como el resto de España, esta se ha reducido considerablemente entre 2016 y 2018 (una variación de un 4% aproximadamente). Este aspecto es considerado positivo, aunque los niveles actuales todavía se encuentran alejados respecto a los previos a la crisis. Asimismo, la tasa de paro continúa todavía por encima de la media de la UE-28.

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



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

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

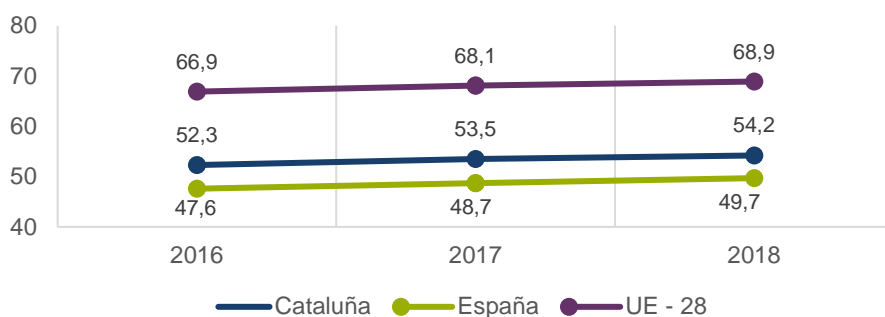
1.2.2.3 Población ocupada y tasa de empleo

Al finalizar el año 2018, la población ocupada en Cataluña era de 3.391.100 personas trabajadoras, de las que un 53% eran hombres (1.797.800) y un 47% mujeres (1.593.400). En este sentido, conviene mencionar que desde el inicio de la crisis económica en 2008 y hasta 2014, se produjo una disminución progresiva de las personas ocupadas. A partir de entonces, es decir, a partir del año 2014 (considerado como punto de inflexión), la evolución de la tasa de población ocupada empezó

a ser positiva. No obstante, a día de hoy, la tasa de empleo todavía es inferior a la del año 2008, observándose unas 276.800 personas ocupadas menos (o un 7,6% menos en términos porcentuales). Esta pérdida de empleo desde el año 2008, ha afectado de manera mucho más pronunciada a los hombres que a las mujeres, aunque la tasa de empleo masculina sigue siendo 10 puntos porcentuales superior a la femenina (59,3% y 49,6% respectivamente).

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

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



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

Adicionalmente, dentro de este apartado hay que hacer referencia a las personas trabajadoras por cuenta propia y a la tasa de actividad emprendedora (TEA en adelante), ya que se trata de una vía alternativa al trabajo por cuenta ajena.

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

En este sentido, conviene recalcar que el colectivo de autónomos se encuentra masculinizado, puesto que aproximadamente 2/3 de las personas autónomas son hombres. Sin embargo, la evolución de las mujeres autónomas es positiva, hecho que provoca que aumente su representación dentro de este colectivo (la diferencia en el índice TEA en el año 2018 entre hombres -8,6%- y mujeres -7,7%- se ha reducido 9 décimas respecto al año anterior, consolidando el crecimiento de la TEA femenina de los últimos años).

En relación a las diferentes franjas de edad, se observa un crecimiento considerable en el último año del número de personas emprendedoras menores de 25 años, aunque la mayoría de personas afiliadas autónomas a la Seguridad Social siguen teniendo entre 40 y 54 años. En cualquier caso, el perfil básico de autónomo/a afiliado/a a la Seguridad Social es: persona mayor de 40 años, de

nacionalidad española y del sector servicios, que lleva más de 5 años en el negocio y cotiza por la base mínima.

1.2.2.4 Variables transversales que afectan al mercado laboral

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

Incidir en los aspectos anteriores es crítico para poder diseñar una política pública por la FPE que sea eficiente y eficaz, y que se adapte a las necesidades de una población objetivo cada vez más heterogénea y diversa.

1.2.2.4.1 Región

A pesar de que las tasas de empleo a nivel europeo empezaron a recuperarse a partir del año 2014, muchos países europeos todavía no han logrado los objetivos de recuperación establecidos a nivel nacional⁵. La disparidad entre países de la UE es elevada: en 2016 existía una oscilación de más de 20 puntos porcentuales entre el máximo, del 78,6% (Alemania), y el mínimo del 56,2% (Grecia) (*Employment rate by sex, age group 20-64*, Eurostat, 2019).⁶ España se encontraba a la cola, con una tasa inferior al 65%, y por debajo de los niveles pre-crisis de 2007. En Cataluña, por su parte, la tasa de ocupación ascendía al 62% en el mismo año (Tasa de empleo, Instituto de Estadística de Cataluña, 2016).⁷ En el año 2017, las tasas de empleo han seguido la tendencia a la alza, llegando a un 72,2% en la UE-28 y a un 65,5% en España.

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

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

⁵ España tiene como objetivo el 74% de ocupación, mientras que la UE ha establecido un 75% en la estrategia Europa 2020.

⁶ La tasa de ocupación de Alemania era de 79,2% y la de Grecia 57,2% (Eurostat, 2019).

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

1.2.2.4.2 Demografía

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

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

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

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

Finalmente, en relación al género, las mujeres siguen teniendo unas tasas de empleo más bajas, manteniéndose estable la diferencia entre hombres y mujeres desde el año 2016 (Tasas de empleo por diferentes grupos de edad, género y comunidad autónoma, Instituto Nacional de Estadística, 2018)⁹. En concreto, existe una brecha de género de 11,05 puntos porcentuales en términos de

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

⁹ Si se hace la comparativa ampliando el periodo de tiempo del análisis (ej.: desde 2001), sí que puede observarse como las tasas de paro entre hombres y mujeres se han ido equilibrando. En 2001, por ejemplo, la tasa de paro de los hombres era del 6,5% en Cataluña y 7,5% en España, mientras que la de las mujeres era del 11,7% y 15,2% respectivamente. En cambio, en 2018, la diferencia entre ambos sexos era sólo de 2 puntos porcentuales en Cataluña y 3 puntos porcentuales en España (Instituto Nacional de Estadística, 2018).

empleo (Informe del mercado de trabajo de las mujeres - Estatal, Observatorio de las Ocupaciones del SEPE, 2017) a nivel estatal.

1.2.2.4.3 Nivel educativo

El nivel educativo es también uno de los factores que incide directamente en el empleo. Uno de los aspectos más relevantes que hay que destacar es el hecho que los individuos con titulación universitaria tienden a mostrar una tasa de empleo superior a la media global de la UE; más concretamente, en el año 2016, la tasa de empleo de las personas con titulación universitaria en España se situaba en un 78% (*Employment rate by educational attainment level*, Eurostat, 2019), frente un 71% de la media global de la UE-28 sin distinción por nivel educativo (*Employment rate by sex, age group 20-64*, Eurostat, 2019). En el extremo opuesto, destaca la reducción del número de personas sin ningún tipo de titulación o con estudios primarios que se encuentran en paro, hecho que se debe de principalmente al incremento del nivel formativo de la población (Boletín de flujos del mercado de trabajo, Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, 2018).

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

1.2.2.4.4 Nacionalidad

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

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

1.2.2.4.5 Paro de larga duración

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

La crisis provocó que las tasas del paro a largo plazo aumentaran. A nivel europeo, por ejemplo, se incrementó del 2,6% en el año 2008 hasta el 5% en el 2015 (*Employment and Social Developments in Europe 2015*, Comisión Europea - Dirección general para el empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, 2016). A partir de entonces, la tendencia deja entrever una disminución, situándose en el 3,4% en el año 2017 aunque y sin llegar a los niveles establecidos antes del inicio de la crisis económica. Sin embargo, la tasa española de paro a largo plazo sigue siendo 2,5 veces más elevada que la media europea (Personas desocupadas de larga duración (mayor o igual a 12 meses) según grupos de edad, Instituto Nacional de Estadística, 2018). En Cataluña, en cambio, esta es ligeramente más reducida (10,4% en el año 2015 y 6,3% en el 2017, respecto un 10,8% y 8,8% en España) (Tasa de paro de larga duración por CCAA y periodo, Instituto Nacional de Estadística, 2019). Uno de los principales problemas que se detecta en el mercado laboral de Cataluña es el hecho que el paro de larga duración es del tipo crónico: casi la mitad de las personas en situación de paro lleva más de un año buscando trabajo y, un tercio, más de 2 años.

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

1.2.2.4.6 Sector económico

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

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

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

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

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

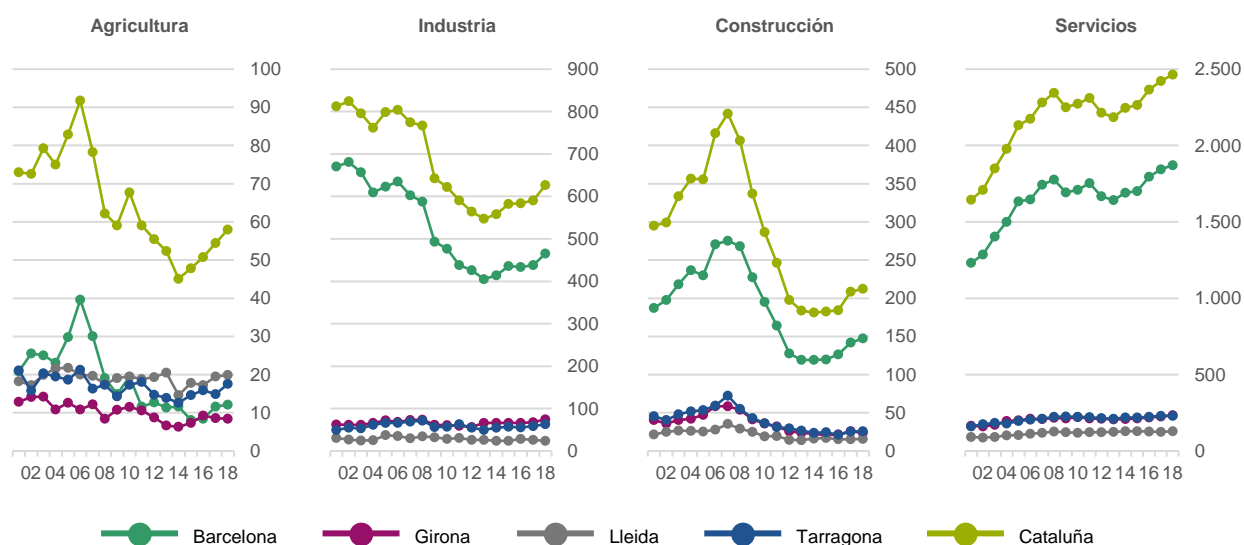
Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos del Idescat.¹⁰

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

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

¹⁰ Los datos de 2018 son representativos para el periodo 2016-2018, puesto que las variaciones no son significativas. Los porcentajes representan a la población ocupada en un sector determinado, sobre el total de población ocupada por provincia.

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



Fuente: Gráficos de elaboración propia, a partir de los datos extraídos del Idescat. Las unidades se muestran en miles (medias anuales).¹¹

En primer lugar, puede observarse como el **sector de la agricultura** se ha reducido de manera generalizada. Concretamente, entre 2001 y 2018 la población ocupada de Cataluña en este sector se ha reducido un 25%, pasando de 73 miles de personas en el año 2001, a 58 miles de personas en 2018. Sin embargo, Lleida es la excepción, puesto que se aprecia un ligero incremento del 10% durante el mismo periodo (la población ocupada se incrementa de 18,2 a 19,9 miles de personas).

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

El **sector de la construcción**, por su parte, también ha reducido significativamente su representación en términos de población ocupada; en particular, esta ha disminuido un 32% entre 2001 y 2018. Así, la población ocupada en este sector pasa de 295 miles de personas a 213 miles entre 2001 y 2018. Este decrecimiento es generalizado en todas las provincias de Cataluña, siendo la reducción más abrupta en Tarragona.¹²

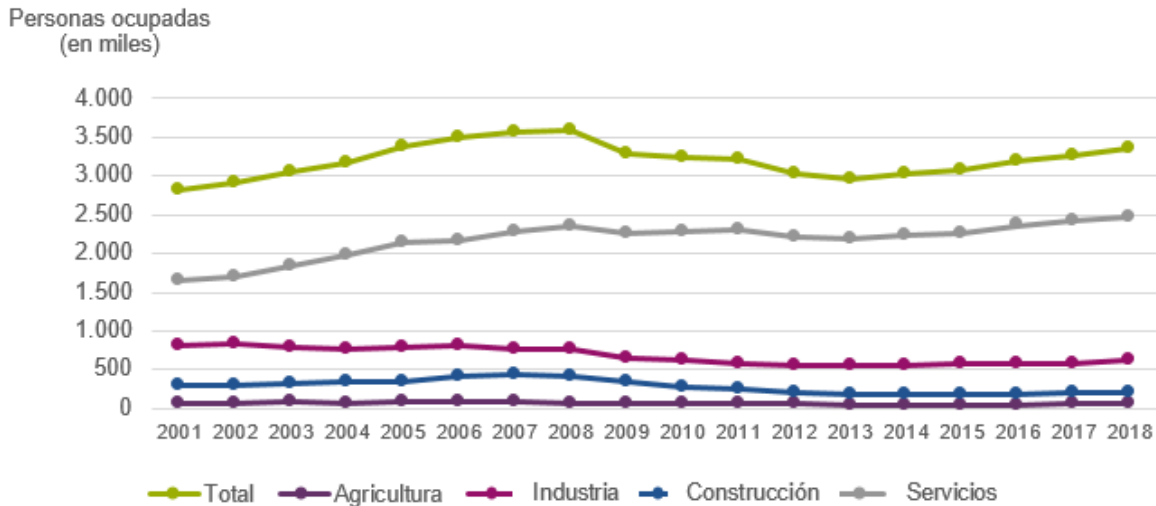
Finalmente, el **sector servicios** ha experimentado cambios significativos durante el periodo 2001-2018. Se trata del único sector de actividad que ha conseguido superar los datos de afiliación del año 2008 a pesar de que, en los últimos años, el resto de sectores han conseguido revertir la tendencia descendente propia de la crisis económica, aunque sin haber llegado a las tasas de afiliación previas al inicio de la crisis económica. En términos de población ocupada, esta se ha incrementado un 48%, pasando de 1.645 miles de personas en 2001 a 2.465 miles en 2018. En este caso, es en la provincia de Barcelona donde se observan cambios más notables, incrementándose la población ocupada un

¹¹ Los datos de 2018 son representativas para el periodo 2016-2018, puesto que las variaciones no son significativas.

¹² En Tarragona el sector de la construcción pasa de una población ocupada de 45,6 miles a 2001 a 25,8 miles a 2018 (reducción del 43%).

52%¹³, frente a un 43% de media del resto de provincias (Población ocupada por sectores y provincia, Instituto de Estadística de Cataluña, 2018).

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



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

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

1.2.3 Calidad del empleo

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

En relación a la temporalidad¹⁴, es necesario analizar su evolución en los últimos años para observar que los contratos de corta duración han sufrido dos oleadas de cambios, siendo el año 2012 el punto de inflexión. Los primeros años de la crisis (del 2008 al 2012) estuvieron marcados por una reducción generalizada de la actividad de contratación, tanto temporal como indefinida. En este contexto, 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 del año 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 va ascendiendo, logrando en 2016 un 27,4% y en 2017 un 28,3%. Del mismo modo, también se incrementa la

¹³ En la provincia Barcelona, la población ocupada en el sector servicios pasa de 1.231 miles de personas (año 2001) a 1.872 miles a 2018.

¹⁴ La temporalidad se ha medido como el porcentaje de trabajadores/as ocupados/as temporales sobre el total de trabajadores/as ocupados/as.

diferencia respecto a la UE-28 (con tasas de un 14,2% y un 14,3%, respectivamente) y situándose ligeramente por encima de las tasas existentes en España (26,1% y 26,8% respectivamente).

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

Finalmente, en relación 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 particular, la tasa de trabajadores/as a tiempo parcial involuntarios ascendía a un 62% en el año 2016, mientras que la media de UE-28 era del 30%.

1.3 Marc jurídico y normativo

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

De este modo, el articulado normativo del Estado y de Cataluña debe leerse conjuntamente, siendo los principales textos legales los siguientes:

1.3.1 Ámbito estatal

- **Ley Orgánica 5/2002**, de 19 de junio, de las calificaciones y de la formación profesional. Prevé, en el marco de competencias exclusivas del Estado, la creación de un sistema nacional de calificaciones y formación profesional para facilitar la integración de las diferentes formas de certificación y acreditación de las competencias y las calificaciones profesionales (preámbulo). Su importancia reside en el hecho que facilita la integración entre la formación profesional y el mercado laboral, al mismo tiempo que impulsa la formación de carácter modular basada en certificados de profesionalidad.
- **Real decreto Legislativo 3/2015**, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley de empleo. Establece la estructura institucional del Sistema Nacional de Empleo (SNE en adelante) y especifica las características básicas de la política de empleo como conjunto de decisiones adoptadas entre el Estado y las comunidades autónomas. De este modo, los programas que se desarrollan en materia de formación profesional para el empleo en Cataluña tienen que respetar las reglas básicas del SNE y cumplir con los criterios funcionales de calidad, eficacia, eficiencia e impacto.
- **Ley 30/2015**, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral. En el art. 21 se indica que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) tiene que elaborar anualmente un Plan de Evaluación de Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en colaboración con los órganos competentes de las comunidades autónomas y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. En este sentido, el SOC

colabora institucionalmente en la elaboración del Plan estatal a la vez que desarrolla su propia evaluación de la FPE. Ha sido desarrollado por el **Real decreto 694/2017**, de 3 de julio.

- **Real decreto 1032/2017**, de 15 de diciembre, por el que se aprueba la Estrategia española de Activación para el Empleo 2017-2020 y que da continuidad a la aprobada para el periodo 2014-2016. Refuerza el sistema de evaluación de la FPE puesto que la integra con el resto de evaluaciones de las políticas activas de empleo. La nueva estrategia da más importancia al seguimiento y establece un sistema de gestión del cambio y una serie de acciones de evaluación (los resultados se vinculan a la financiación). Asimismo, enfatiza el refuerzo de los programas de formación para las personas desempleadas de larga duración y para mayores de 50 años.
- **Real decreto 395/2007**, de 23 de marzo, por el cual se regula el subsistema de formación profesional para el empleo. Se derogó por la Ley 30/2015. Sin embargo, el Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, de desarrollo del Real decreto continúa vigente y define los elementos de calidad, evaluación, seguimiento y control de la FPE. En particular, el Capítulo V encomienda a las Administraciones el seguimiento y evaluación de las acciones formativas para asegurar la eficiencia y adecuación continua a las necesidades del mercado.
- **Real decreto 34/2008**, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad que tendrán carácter oficial y validez en todo el territorio nacional y que se expiden por el SEPE y los órganos competentes de las comunidades autónomas.
- **Orden ESS/1897/2013**, de 10 de octubre, por el que se desarrolla el RD 34/2008, de 18 de enero, y donde se regulan los certificados de profesionalidad. El objetivo principal es determinar las condiciones de implementación de la formación sujeta a la certificación profesional para garantizar su calidad.

1.3.2 Ámbito autonómico

- **Ley 13/2015**, del 9 de julio, de ordenación del sistema de empleo y del Servicio Público de Empleo de Cataluña. Los objetivos de esta ley, recogidos al art. 1, son: por un lado, contribuir al crecimiento y a la creación de empleo, a la movilidad laboral y al progreso social por medio de una estrategia coordinada para potenciar una mano de obra cualificada, formada y que se adapte a los mercados laborales cambiantes. Por otro, contribuir a la empleabilidad de las personas y garantizar el acceso a servicios de orientación, formación e intermediación laboral adaptados a las necesidades de cada territorio.
- **Ley 10/2015**, de 19 de junio, de Formación y Cualificación Profesional, que pretende establecer un marco integrado por la formación profesional y los servicios que le son inherentes (información, orientación y acreditación de las competencias profesionales). Abarca tanto el sistema educativo, que facilita la adquisición de competencias profesionales y la obtención de los títulos correspondientes, como la FPE, que facilita la adquisición de competencias profesionales y la obtención de certificados de profesionalidad. Aunque la ley se tenía que desplegar reglamentariamente en el plazo de 9 meses, todavía se encuentra pendiente (Por el despliegue de la Ley 10/2015 de Formación y Calificaciones Profesionales, Fomento de la producción. La revista de Fepime Cataluña, 2018).
- **Decreto 182/2010**, de 23 de noviembre, de ordenación de la formación profesional para el empleo en Cataluña y el establecimiento de sus modalidades e iniciativas de formación, así como su régimen de funcionamiento y financiación. Entre sus objetivos principales destaca el

favorecimiento de la formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras desempleadas y empleadas, mejorando su capacitación profesional y favoreciendo a su desarrollo personal (art. 2.2).

1.4 Evaluación de políticas públicas

Adicionalmente al análisis del contexto socioeconómico y del marco jurídico y normativo, debe profundizarse en la importancia de las evaluaciones de las políticas públicas, puesto que es aquí donde se enmarca la presente evaluación.

1.4.1 Contexto general

1.4.1.1 Objetivos de las evaluaciones de políticas públicas

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

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

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

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

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

Por un lado, los sistemas sociales son altamente complejos y por eso, establecer una relación lineal causa-efecto entre una política y sus efectos es complicado. De hecho, la dificultad de

implementación depende del tipo de política o programa. Así, los programas con un alto nivel de “burocracia a pie de calle”, es decir, aquellos programas que tienen contacto directo con el público general (entre los cuales se encuentran los programas formativos), se consideran más difíciles de medir. Este hecho se debe precisamente a la existencia de discrecionalidad por parte del ciudadano final, hecho que provoca que sea más difícil ejecutar los mecanismos de control por parte de los gestores (Análisis de políticas públicas y eficacia de la administración, Subirats, 1989).

Por otro lado, en muchas ocasiones las políticas no tienen objetivos cuantitativos establecidos y, en consecuencia, su evaluación es altamente compleja. A este hecho se añade la multiplicidad de actores implicados en los programas públicos, que pueden hacer variar su implementación según los intereses y objetivos que cada uno de ellos persiga. Finalmente, se acostumbra a presuponer la gestión racional y eficiente de los recursos por parte de las Administraciones Públicas en la implementación de las políticas públicas, si bien este hecho no tiene que ser siempre así y puede dificultar que los programas se ejecuten satisfactoriamente (La evaluación de políticas públicas en las ciencias sociales: el ser y el tener que ser, Bueno Suárez & Osuna Llana, 2012).

1.4.1.2 Ámbitos y tipología de evaluaciones

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

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

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

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

1.4.2 Evaluación de la acción formativa en Cataluña

1.4.2.1 Ámbito de actuación

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

El octavo eje de la ECO hace referencia a generar conocimiento de las políticas de empleo a través de su evaluación, bajo los principios de eficacia, eficiencia, productividad e impacto, marco en el que se sitúa la presente evaluación. Esta se centra en analizar la política de formación profesional para el empleo promovida desde el SOC. Entre los programas a evaluar se encuentran aquellos que tienen como objetivo común garantizar la existencia de una oferta formativa accesible que habilite a las personas trabajadoras para que puedan desarrollar puestos de trabajo especialmente demandados en el mercado laboral:

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

Una vez descritos de forma breve los colectivos prioritarios de cada uno de los programas, hay que destacar que el presente Informe se centra únicamente en la evaluación del programa de Formación de Oferta en Áreas Prioritarias (FOAP).

1.4.2.2 Objetivos de la evaluación

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

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

2. Enfoque metodológico

La evaluación de la Política de Formación Profesional para el Empleo llevada a cabo, consta de un Informe final global que recoge el análisis de siete evaluaciones individuales de cada uno de los programas o entidades que forman parte de la Política. Así pues, y como se ha mencionado anteriormente, el presente Informe se focaliza en el programa de Formación de Oferta en Áreas Prioritarias (FOAP).

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

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

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

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

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

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

2.1 Matriz de evaluación

En primer lugar y para asegurar la máxima calidad de la evaluación, se ha definido la matriz que constituye la herramienta clave que guía el proceso de evaluación del programa, a través de la definición y organización secuencial de sus elementos principales. Además, estructura y garantiza la sistematización y seguimiento del contenido de la evaluación.

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

2.1.1 Diseño

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

2.1.1.1 Pertinencia

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

2.1.1.2 Coherencia

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

2.1.2 Implementación

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

2.1.3 Resultados

2.1.3.1 Eficacia

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

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

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

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

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

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

2.1.3.1 Eficiencia

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

- Con el mismo número de recursos, se pueden financiar otros programas que logren mejores resultados.

- Utilizando menos recursos, se pueden implementar programas alternativos que ofrezcan los mismos o mejores resultados.

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

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

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

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

2.1.4 Impacto

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

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

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

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

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

2.2 Herramientas y técnicas para la evaluación

La evaluación de una política pública implica el planteamiento de un marco metodológico exhaustivo, que permita el análisis tanto de aquellos elementos comunes en todos los programas como de aquellos específicos para cada uno de ellos. En este sentido, se propone un planteamiento basado en dos premisas:

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

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

2.2.1 Métodos cuantitativos

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

- **Análisis de los datos disponibles**

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

- **Encuestas**

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

- **Evaluación casi-experimental *ex post***

El objetivo de la evaluación casi-experimental es determinar la posible relación causal entre el programa y los resultados de impacto obtenidos (es decir, la mejora en la empleabilidad e inserción de los participantes). Este método se basa en la construcción de hipótesis contrafactuales sólidas, diseñando y definiendo grupos de comparación. En este sentido, es necesario (a) identificar los condicionantes para construir el grupo de comparación, (b) seleccionar el método adecuado, (c) escoger la forma de construcción idónea del grupo de control, (d) identificar los potenciales participantes, y finalmente (e) comparar los resultados relevantes entre el grupo de intervención y el grupo de control.

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

2.2.2 Métodos cualitativos

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

- **Entrevistas exploratorias**

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

- **Focus groups**

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

- **Estudio de casos personalizados**

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

2.3 Limitaciones técnicas del análisis realizado

En la actualidad, la evaluación de políticas públicas lleva asociada 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.

2.3.1 Limitaciones generales

En relación a aquellas limitaciones que afectan a todo el proceso de evaluación, hay que destacar: (a) el posible sesgo de datos inducido por los/las participantes colaboradores/as en la evaluación; (b) la limitación de los datos, y (c) la heterogeneidad de realidades particulares de cada centro de

formación existente, sobretudo en relación a la operatividad de cada uno y al perfil de los/las participantes.

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

La limitación de los datos (b) implica que algunas técnicas de evaluación cuentan, por su naturaleza, con limitaciones asociadas a su diseño que reducen la cantidad de datos disponibles y, por lo tanto, su representatividad; provocando que estos puedan no ser suficientes para llevar a cabo inferencias conclusivas. En este sentido, las bases de datos que se han consultado resultan, en ciertas ocasiones, incompletas para poder realizar de forma exhaustiva algunos de los análisis que se pretendía incluir en la evaluación. A modo de ejemplo, cabe mencionar la base de datos de Contrat@, que sólo recoge el número de altas de nuevos contratos por cuenta ajena de cada individuo, sin especificar el sector profesional. Además, no se dispone de las fechas de baja (y por lo tanto, de la duración completa) de todos los contratos. Incluso, en el caso de incluir esta información, no puede obviarse que las fechas son meramente declarativas, y así, su fiabilidad no es absoluta. Por otro lado, no incluye información en relación a los autónomos, haciendo la medición de la inserción de estos dificultosa. Así pues, teniendo en cuenta que estas limitaciones pueden sesgar algunos resultados obtenidos, se ha completado su información con la encuesta realizada en el marco de la evaluación. Dado que esta encuesta es de carácter declarativo, los sesgos que derivan de las bases de datos oficiales tienden a reducirse.

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

2.3.2 Limitaciones específicas de las técnicas utilizadas

2.3.2.1 Encuestas y cuestionarios de satisfacción

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

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

2.3.2.2 Entrevistas, sesiones de trabajo participativas y casos individualizados

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

2.3.2.3 Análisis contrafactual

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

En este sentido, entre otros aspectos, no están disponibles los datos relativos al sector de especialización de cada persona ni del sector donde ha encontrado trabajo, y así, no se ha podido comparar si las personas participantes se han insertado en su sector de especialización o en otro diferente.

A pesar de las limitaciones metodológicas anteriores, se ha realizado el contrafactual, analizando sus resultados con extrema prudencia. En este sentido, hay que tener en cuenta que los programas formativos del FOAP tienen un gran bagaje y años de experiencia, cubriendo a una población muy amplia (personas desempleadas en Cataluña y, en menor medida, a ocupados). Por este motivo, se cree conveniente resaltar que esta tipología de análisis sería más adecuada en fases previas, y no tanto con *carácter ex post* al diseño e implementación de una determinada acción.

3. Formación de Oferta en Áreas Prioritarias

El programa de Formación de Oferta en Áreas Prioritarias (FOAP) se encuentra integrado en el servicio de Cualificación Profesional del Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC) y se destina a personas trabajadoras, preferentemente en situación de desempleo y demandantes de ocupación (DENOs). Trata de promover la actualización permanente de las competencias y las calificaciones de los participantes a lo largo de toda su vida, buscando un equilibrio entre las necesidades de la población activa, de los territorios y de los sectores productivos.

Este programa, evaluado en el presente informe, se puso en marcha en 2012, siguiendo la línea establecida por la Formación Profesional para el Empleo (FPE) de mejorar la cualificación profesional y la capacidad de inserción o reinserción laboral mediante la consecución y el perfeccionamiento de las competencias profesionales. Así, subvenciona las tipologías de acciones formativas en las áreas que se establezcan como prioritarias, a través de: (1) especialidades dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad programados de forma completa y (2) especialidades no dirigidas a la obtención de certificados de profesionalidad del Fichero de especialidades del Servicio Público de Empleo de Cataluña. En este sentido, las 24 familias formativas que se engloba son muy diversas, siendo las de mayor peso: Administración y Gestión, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, Comercio y Marketing, e Informática y Comunicaciones.

El reparto de las subvenciones se realiza mediante un procedimiento de concurrencia competitiva por especialidad formativa y unidad territorial. Las entidades beneficiarias tienen que estar inscritas o acreditadas en la especialidad solicitada, en el correspondiente Registro de centros y entidades de formación profesional para el empleo en la fecha de la publicación de la Convocatoria. Asimismo, también pueden ser beneficiarias las administraciones de ámbito local (base 2 de la Orden TSF/288/2016), siempre y cuando estén inscritas o acreditadas en el Registro indicado anteriormente.

Las acciones formativas tienen que tener, en general, entre 10 y 15 alumnos, y sólo podrán incorporarse más, en caso de que el centro disponga de acreditación con este fin (base 7.2 del Anexo 2 de la Orden TSF/288/2016).

Asimismo, la Orden establece que la proporción de demandantes de empleo no ocupados (DENO) tiene que ser, como mínimo, de un 60% sobre el total participantes. No obstante, esta representatividad se amplió a un 70% en la Convocatoria de 2016 (Resolución TSF/2392/2016). Para verificar que se cumplen estos requisitos, es indispensable que tanto las personas participantes ocupadas, como desocupadas, estén inscritas en el SOC antes del inicio de la acción formativa.

Adicionalmente, una de las obligaciones más destacadas de las entidades beneficiarias es que tienen prohibida la subcontratación del desarrollo de las actividades formativas que les han sido adjudicadas.

Finalmente, en la Convocatoria 2016 (Orden TSF/288/2016 y Resolución TSF/2392/2016) se establecen una serie de colectivos prioritarios para participar en las acciones formativas. Estos son: (a) personas con especiales dificultades de inserción al mercado de trabajo y/o en situación de vulnerabilidad social (es decir, personas con discapacidad reconocida igual o superior al 33%, personas mayores de 45 años, desempleados de duración superior a dos años); (b) personas que no reciben prestación contributiva; (c) personas con baja cualificación profesional; (d) jóvenes menores de 30 años, y (e) personas beneficiarias de los programas *PREPARA*, *Activación para el Empleo*. Aunque no se identifica explícitamente como colectivo prioritario, desde el SOC también se

tiene que garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo (base 8.2 de la Orden TSF/288/2016).

3.1 Objetivos

El objetivo principal del programa es configurar una oferta formativa de calidad que permita llevar a cabo acciones que promuevan la inserción laboral de las personas trabajadoras no ocupadas y que se encuentran registradas como demandantes de empleo; y por lo tanto, las acciones formativas se destinan preferentemente a este colectivo, a pesar de tienen cabida también las personas en situación de empleo. Asimismo, se pretende que la mejora de la cualificación y capacitaciones de la población activa revierta en un favorecimiento de la productividad y competitividad de las empresas (exposición de motivos de la Orden TSF/288/2016).

Es necesario que la oferta se adapte a los potenciales candidatos, que se ajuste a las necesidades sectoriales y territoriales, y que respete el principio de equilibrio territorial. Por este motivo, la formación del FOAP es encuentra territorializada y el presupuesto se reparte entre unidades territoriales en función de la priorización de especialidades y del paro registrado en cada una de ellas (ver el apartado 4.5.1 *Diseño*).

3.2 Marco normativo específico de la Formación de Oferta en Áreas Prioritarias

Las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de acciones de Formación de Oferta en Áreas Prioritarias se establecen en la Orden TSF/277/2016, y anualmente se abren las convocatorias, se actualizan las áreas consideradas prioritarias y se determinan las cuantías presupuestarias.

La Convocatoria del año 2016 se abrió mediante la Resolución TSF/2392/2016, de 25 de octubre. Posteriormente, el 24 de noviembre, se emitió una nueva Resolución, la TSF/2668/2016 para ampliar el importe máximo destinado al otorgamiento de subvenciones dentro del programa FOAP de 2016.

Además, el SOC para asegurar una homogeneización de los procesos y apoyo a las entidades proporciona la “Guía para la gestión y justificación de acciones de formación profesional para el empleo” (Guía para la gestión y justificación de acciones de formación para el empleo -FOAP-, Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC), 2016) para los programas de Forma e Inserta, Formación con Compromiso de Contratación y el programa de la presente evaluación, Formación de Oferta en Áreas Prioritarias. La información de esta Guía complementa las especificaciones establecidas a la Convocatoria, y que han sido definidas a la Resolución TSF/2392/2016. Respecto al proceso de selección del alumnado hay tres aspectos que resultan de interés para entender la composición del grupo de participantes: las personas destinatarias de la formación, los métodos de búsqueda de participantes y la priorización en la selección.

4. Evaluación del Programa

4.1 Convocatoria de análisis

El objeto principal de estudio de la presente evaluación son los programas formativos de la Convocatoria del año 2016, publicada el 25 de octubre de 2016 mediante la Resolución TSF/2392/2016, puesto que es la más actual de la que al se dispone de información cerrada y validada. Sin embargo, tal como se ha presentado anteriormente (ver el apartado 1. *Introducción*) el estudio cualitativo se amplía hasta la actualidad para asegurar que los resultados, las conclusiones y las recomendaciones se adaptan a la realidad actual y son útiles en el futuro.

La oferta formativa convocada incluye acciones formativas que responden a las necesidades de cada unidad territorial previamente delimitada, tanto desde un punto del sistema productivo como de la población activa, preferentemente desocupada. Estas unidades territoriales pueden ser comarcas, o agrupaciones de comarcas, que tienen una dimensión suficiente para garantizar una oferta formativa mínimamente diversificada y completa.

Así pues, la Convocatoria de 2016 ha incluido 24 familias formativas y 548 especialidades que han derivado en 1.714 acciones formativas finalmente ejecutadas, de las cuales se beneficiaron más de 26.000 alumnos.

4.2 Agentes implicados

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

- **Oficinas de empleo:** se encuentran distribuidas por todo el territorio de Cataluña y es a través de las mismas que el Servicio Público de Empleo de Cataluña presta sus servicios a las personas trabajadoras y a las empresas. Se encarga principalmente de proveer de servicios generales de información y de gestión de demandas y ofertas de trabajo, y de orientación profesional.
- **Participantes del programa (principalmente desocupados):** 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 realizada la acción formativa, se espera que mejore su empleabilidad o bien se inserten en el mercado laboral, en caso de ser personas desocupadas.
- **Personal docente:** son las personas que desarrollan la función de impartir la formación profesional y evaluar a los participantes, y se consideran el actor que con la función más directa, de mayor duración y con mayor impacto en el proceso. Su contratación se establece desde las entidades beneficiarias y como requisitos básicos, además de los establecidos en los Reales decretos o bien en los programas formativos de las especialidades, se estipula que los gastos del personal docente tienen que representar un porcentaje mínimo de un 40% del gasto total justificado. Asimismo, los gastos de preparación y seguimiento de la formación (evaluación y tutoría) no pueden superar el 40% del gasto justificado en la partida del personal formador (Anexo 4 de la Orden TSF/288/2016).

Adicionalmente a su formación en un área concreta o experiencia laboral en el sector relacionado con el curso a impartir, las personas formadoras cuentan con la adecuada competencia docente. 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 participantes, por ejemplo, implicándose en la preparación y realización de las pruebas de nivel y entrevistas personales. Asimismo, en la fase de preparación del curso, se encargan de elaborar el material y contenido, a partir de los objetivos marcados, las temáticas y las competencias establecidas. Finalmente, en ocasiones son el punto de conexión con los empleadores para facilitar a los participantes desarrollar las prácticas profesionales.

- **Entidades de formación:** son las encargadas de ejecutar las formaciones profesionales para el empleo. Existen diferentes tipos según su constitución, propósito y actividad (entidades privadas, entidades sin ánimo de lucro y entidades locales).
- **Empresas y otras entidades empleadoras:** actualmente su participación se centra en la fase de prácticas de las personas participantes en las empresas, puesto que acogen a los alumnos que acaban de realizar un curso para que tengan contacto con el mundo laboral en el sector específico. No obstante, las empresas como socios estratégicos del SOC en la creación de empleo e intermediación laboral, tienen que desarrollar un papel clave en la política activa de formación para el empleo.

4.3 Metodología utilizada

Una vez expuesta la situación de contexto económico y social, y contextualizado brevemente el programa de Formación de Oferta en Áreas Prioritarias (FOAP), se presenta a continuación la propia evaluación, detallando, en primer lugar, las técnicas y métodos utilizados.

Para conseguir los objetivos marcados, se han dinamizado las diversas técnicas y métodos cuantitativos y cualitativos expuestos anteriormente y particularizados a la realidad del programa. También se ha contado con la incorporación de 2 expertos en materia de evaluaciones de políticas públicas al equipo de trabajo. Estos disponen de reconocida experiencia (José Luís Osuna y Juan Casero de la Universidad de Sevilla) y han participado activamente durante toda la evaluación, interviniendo sobre todo durante la fase de definición metodológica, conclusiones y recomendaciones.

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 las acciones formativas impartidas por parte de los centros.

Para complementar la información disponible en estas bases de datos, se ha elaborado una encuesta exhaustiva que se ha enviado a prácticamente a la totalidad de personas que participaron en los cursos formativos de 2016. Se han obtenido un total de 2.905 respuestas, por lo cual se cubre aproximadamente un 11% de la población total, hecho que ofrece suficiente robustez al análisis.

Para recoger información cualitativa sobre el desarrollo de los programas, se han llevado a cabo sesiones participativas (*focus groups*) y entrevistas personalizadas, eligiendo a los integrantes de estas técnicas con el objetivo de cubrir la diferente realidad territorial de Cataluña. Así pues, se han

dinamizado dos *focus groups*; uno con cinco participantes procedentes de las acciones formativas, y uno con cinco docentes de las mismas. Estos se han constituido principalmente con personas procedentes del área Metropolitana de Barcelona, puesto que disponen de mayor facilidad de movilización para una sesión de trabajo presencial. No obstante, para complementar la visión territorial, se han estudiado telefónicamente siete casos personalizados de participantes ubicados en diferentes provincias del territorio catalán y diez casos personalizados de docentes.

Adicionalmente, se ha llevado a cabo una entrevista exploratoria con el responsable del departamento de planificación del FOAP.

Finalmente, para complementar la evaluación, se ha realizado un análisis contrafactual *ex post* donde se ha utilizado un método casi-experimental. En concreto, se ha hecho uso de la técnica *Diff-in-diff*, analizada con extrema cautela debido a sus considerables limitaciones existentes (ver el apartado 2.3 *Limitaciones técnicas del análisis realizado*).

Entrando en detalle, el método, expresado en forma de fórmula matemática es: $\text{Impacto} = (Y_{t1} - Y_{t0}) - (Y_{c1} - Y_{c0})$. En este sentido, la hipótesis es el enunciado inicial que podemos probar o negar a través de la investigación desarrollada. La hipótesis planteada es “los programas mejoran la empleabilidad y la inserción de los participantes”.

La identificación de los individuos objeto de análisis se basa en dos aspectos: por un lado, el de elegibilidad (la posibilidad de ser escogido por las características que posee y que forman parte de la población) y por otro lado, la inscripción (aquellos individuos motivados a recibir la intervención pública). A través del principio de elegibilidad se escogen a todos aquellos individuos con las características de la población diana del FOAP; por el principio de inscripción, se escogen todos aquellos individuos que o bien hayan realizado el curso o bien cumplan las características para hacerlo. A partir de aquí, se crean dos grupos, el de intervención y el de control, siendo la participación en el FOAP el elemento diferenciador (existente en el grupo de intervención y ausente en el grupo de control). El contrafactual se refiere propiamente al grupo de control seleccionado para la comparación del impacto. Hace falta, por lo tanto, que se trate de personas no participantes, no intervenidas, y con características similares a los participantes en el programa.

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

- Estabilidad del programa: La estabilidad se analiza mediante la evaluación de la implementación. En el caso del FOAP, se dan cambios en la oferta formativa del programa pero no en el núcleo del programa que se considera el mismo.
- Teoría del cambio: Se analiza la existencia y coherencia con la evaluación del diseño. La teoría del cambio es coherente al programa. Está desarrollada en objetivos generales, específicos, la oferta formativa y acciones concretas, dando sentido a la relación entre actividades, productos e impactos.
- Conocimiento de la implementación: Se ha llevado a cabo un análisis de la implementación del programa que permite conocerlo exhaustivamente.
- Tiempo para el impacto: Han pasado 1-2 años desde los cursos analizados, que se considera un periodo de tiempo plausible para el impacto puesto que se espera una inserción en el mercado laboral rápida, a los 6 meses desde la finalización del curso¹⁵.

¹⁵ La mejora de la empleabilidad y de las competencias técnicas queda fuera del alcance del análisis contrafactual.

La heterogeneidad dentro de la muestra del estudio tiene influencia a la hora de medir el impacto. El tamaño de esta depende de dos factores: el tamaño de la población y el margen de error. La fórmula matemática empleada por la determinación de esta muestra es la siguiente: $[(z^2 \times p(1-p)) / e^2] / [1 + ((z^2 \times p(1-p)) / e^2N)]$.

El tamaño de las muestras se calcula teniendo en cuenta la población de participantes. Como se trata de volúmenes muy grandes de población, las muestras del grupo de control y del grupo de intervención tienen la misma medida. Tomando como margen de error el 5% (estándar), el nivel de confianza es del 95% (el valor atribuido es 1,96) y la probabilidad de tener la característica de estudio es en este caso del 50% (haber participado en el programa), el tamaño de las muestras es de 387 personas.

Con este análisis, se puede testear si la hipótesis planteada queda contrastada con los resultados obtenidos y, a partir de este resultado, ver cuál es el impacto real de la acción del FOAP en la empleabilidad de la población.

4.4 Grandes cifras

Antes de entrar en detalle en la propia evaluación de los criterios planteados en el estudio, 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 de los propios participantes, o de sus experiencias.

4.4.1 Principales datos del programa

La dotación presupuestaria otorgada en el programa por el año 2016 fue de 57.405.460,64 euros (Memoria, Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, 2016), de la cual fueron beneficiarias 26.457 personas. Asimismo, el programa está principalmente dirigido a personas desocupadas, aunque ofrece también plazas a personas ocupadas en función de las necesidades a nivel territorial. Por lo tanto, engloba a una población amplia y diversa.

La gran variedad de acciones formativas ofrecidas provoca una heterogeneidad elevada entre los perfiles de los participantes, a pesar de que se detectan algunas tendencias comunes que se profundizan a continuación:

4.4.1.1 Análisis de los participantes según género

En cuanto a la composición del grupo de participantes a nivel de género, se observa una ligera mayor presencia de participantes del género femenino en el programa, observando que un 42,32% son hombres, mientras que las mujeres representan un 57,68%.

Esta divergencia se podría deber, principalmente, a dos aspectos: (1) al hecho que el propio programa prioriza colectivos vulnerables, tales como los desempleados de larga duración donde hay mayor proporción de mujeres, y (2) a las especialidades integradas dentro de la oferta formativa del FOAP.

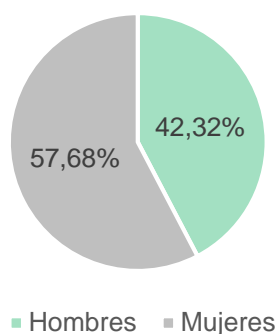
En particular, en relación a este último punto, destaca el hecho que el 68% de las acciones formativas se enmarcan dentro de las especialidades de Administración y Gestión, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y Comercio y Marketing, las cuales se encuentran representadas mayoritariamente

por participantes del género femenino: el 85% de las mujeres participantes se han inscrito en estas categorías, frente al 48% de los hombres.

Estos datos se encuentran alineadas con la realidad del mercado, que muestra que: (1) en primer lugar, dentro de la categoría de Administración y Gestión se encuentran cursos, principalmente, de finanzas, auditoría, comunicación y gestión. A modo de ejemplo, datos procedentes de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (*Education at a Glance*, OECD, 2018) muestran que en las carreras relacionadas con la contabilidad, predominan las mujeres. (2) En relación a la especialidad de Comunicación, varios estudios corroboran que casi dos tercios de los trabajos relacionados con los ámbitos de comunicación y relaciones públicas son ocupados por mujeres (Estudio del sector de la comunicación y las relaciones públicas, Adecec, 2019). (3) De manera similar, información relativa al mundo del marketing muestra que, mientras que las mujeres tienen más probabilidades de iniciar una carrera profesional en este sector, en las posiciones más senior predominan los hombres (*Gender in Marketing*, Axonn Media, 2017).

Dado que los desempleados de larga duración representan una minoría en el total de participantes, el motivo con más peso que posiblemente explique la feminización del FOAP es, por lo tanto, la propia oferta formativa.

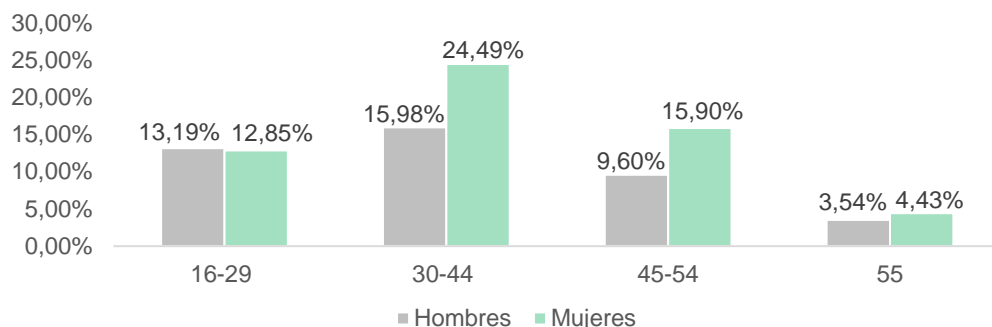
Figura 9: Participantes según el género (%)



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

La distribución por género se mantiene proporcional al dividir la población por edades. No obstante, la franja de edad donde hay una mayor representación de mujeres es entre 30 y 44 años, siendo la diferencia de 8,51 puntos porcentuales superior en favor de estas. Datos, otra vez, razonables teniendo en cuenta la distribución de las acciones formativas a la que se hacía alusión anteriormente; y es que precisamente, el colectivo de entre 30 y 44 años, además de ser el que incluye la mayor proporción de mujeres, es el que en términos relativos, más participa a acciones formativas de la familia de Administración y Gestión (un 31%).

Figura 10: Distribución de participantes por edades y género



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

En conclusión, los datos expuestos indican que la distribución de género es ligeramente favorable hacia el sector femenino. Por este motivo, podría considerarse que el programa recoge las características necesarias para poder generar un impacto en la mejora de la empleabilidad y de la inserción de este colectivo, participando así, de alguna manera, en la reducción de la brecha de género y de empleo existente entre mujeres y hombres. No obstante, los datos de inserción presentados más adelante demuestran que esta hipótesis, en realidad, no se materializa (ver el apartado 4.5.4 Impacto).

4.4.1.2 Análisis de los participantes según franjas de edad

Centrando el análisis en las franjas de edad, conviene destacar que el mayor número de participantes se concentra entre los 30 y 44 años, representando casi la mitad de la totalidad (40,48%), a pesar de que según fuentes oficiales (Eurostat e Idescat), es precisamente este colectivo donde se observan las tasas de empleo más elevadas (aproximadamente de un 73% en 2016).

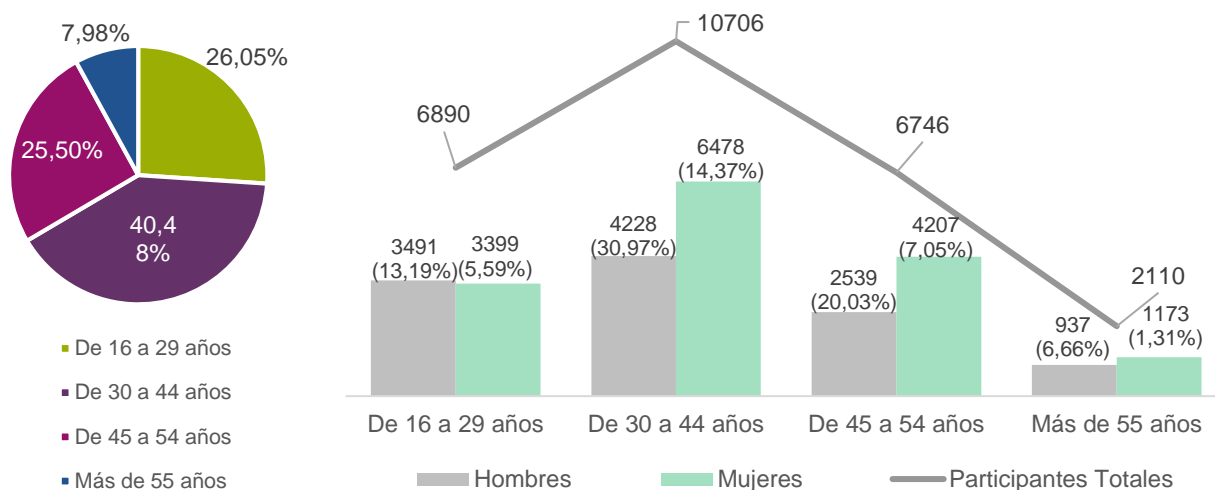
Por el contrario, un 26,05% de los participantes son jóvenes, de entre 16 y 29 años, siendo precisamente este el colectivo donde se registran las tasas de desempleo más elevadas, tanto a nivel europeo como estatal. En este sentido, se considera que el hecho que los jóvenes muestren menores tasas de participación es razonable con la realidad de este colectivo, el cual dispone de un amplio abanico de alternativas formativas posibles. En particular, la formación obligatoria finaliza a los 16 años y en las economías occidentales es habitual proseguir la educación con estudios post-obligatorios: Bachillerato, Formación Profesional, ciclos: Grado Medio y Grado Superior, Grado Universitario, Programa de Cualificación Profesional Inicial. Este hecho, puede provocar que la Formación Profesional para el Empleo se contemple como una segunda alternativa.

Por su parte, los adultos de entre 45 a 54 años representan un 25,5% de los participantes y, en menor proporción, se encuentran los participantes de más de 55 años con un 7,98% de representación¹⁶. La escasa participación de este último colectivo, se podría explicar a partir de un análisis racional coste-beneficio que realizan ellos mismos en relación a su participación en las acciones formativas. En este caso, los costes de asistencia y participación superarían a los beneficios esperados, dado que este colectivo suele tener una perspectiva de inserción laboral baja (ver el apartado 1.2.2 Mercado Laboral).

¹⁶ El porcentaje restante para llegar al 100% corresponde a los participantes que no tienen edad asociada o bien ésta es errónea.

A pesar de todo, y a modo de conclusión, si se analizan los datos de forma agregada se observa que, los mayores de 45 años representan un 33,48% de los participantes y los jóvenes un 26,05%, de forma que un 59,5% del total de participantes se englobaría dentro de los colectivos vulnerables establecidos en la Resolución TSF/2392/2016.

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



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

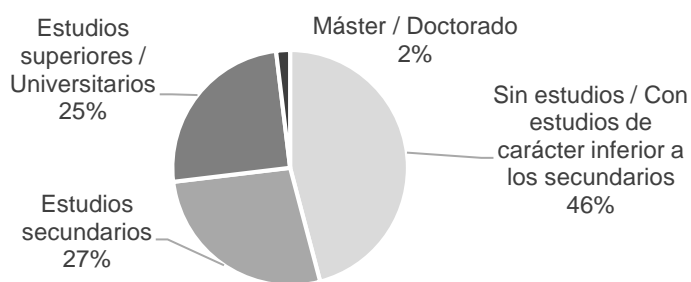
4.1.3 Análisis de los participantes según nivel educativo

En relación a la distribución de los participantes según su nivel educativo, se observa un predominio muy mayoritario del grupo de personas sin estudios o bien con estudios de carácter inferior a los secundarios, con una representación del 46%. Así, a medida que el nivel de estudios es más elevado la proporción de participantes es reduce.

Estos datos se consideran coherentes con los colectivos prioritarios del FOAP establecidos en la Resolución TSF/2392/2016, donde precisamente se especifica que el programa pretende dar preferencia a las personas con baja cualificación profesional, al tratarse de un colectivo más vulnerable. De hecho, existe una constatada relación entre un mayor nivel de estudios y una mayor inserción en el mercado laboral (ver el apartado 1.2.2 *Mercado Laboral*).

No obstante, antes de analizar estos datos en profundidad, debe recalarse que esta información, extraída de las bases de datos internas del SOC, es de tipo declarativo.

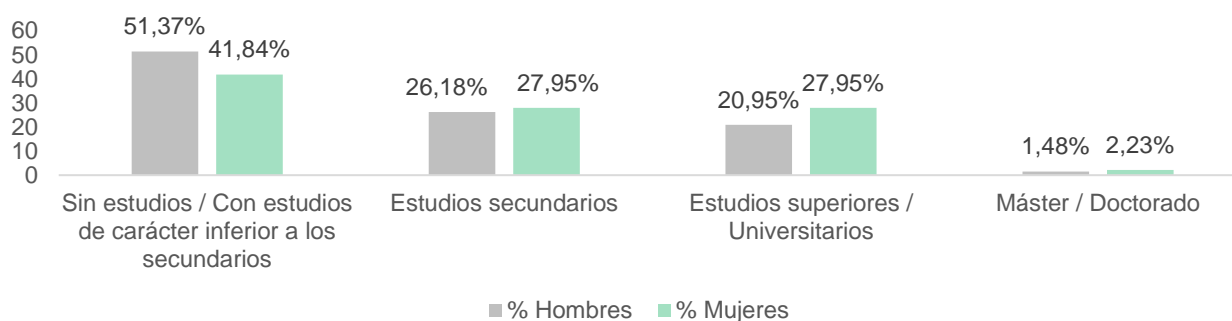
Figura 12: Nivel educativo de los participantes



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

Profundizando en este análisis, destaca el hecho que el nivel educativo de las mujeres que participan en el programa es superior al de los hombres en todos los niveles educativos estudiados. Estos resultados se encuentran en sintonía con la tendencia generalizada en la sociedad actual, donde las mujeres logran niveles más elevados de formación que los hombres (Nivel de formación de la población adulta, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2017). Precisamente, la menor proporción de mujeres se observa en los niveles educativos más bajos, con un 41,84%.

Figura 13: Nivel educativo de los participante por género



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

Adicionalmente, analizando el nivel educativo según la edad de los participantes, puede observarse que los jóvenes de entre 16 y 29 años tienen un mayor peso relativo en las categorías “sin estudios” o “estudios inferiores a los secundarios”. Una posible explicación de esta casuística es el hecho que este grupo considere la formación de programa FOAP una alternativa a la formación tradicional inicial.

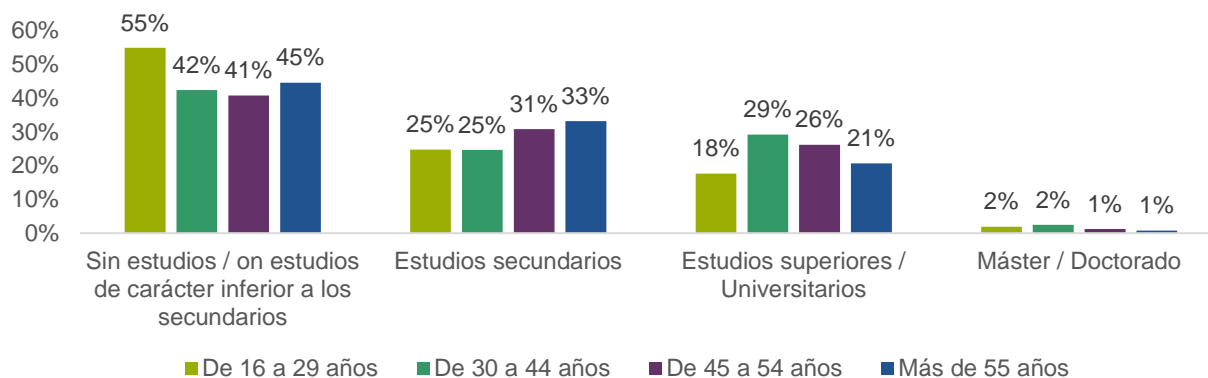
En cuanto a los “estudios secundarios”, el grupo más numeroso es el de personas mayores de 55 años. Otra vez, dato coherente con la información oficial extraída del INE donde el colectivo comprendido por individuos de entre 55 y 64 años es el que incluye una mayor proporción de individuos con estudios secundarios o inferiores, de forma muy superior a la media (un 55,55% frente a la media del resto del 36,48% (Nivel de formación de la población adulta, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2017).

Respecto al tercer nivel, el cual engloba los estudios superiores o universitarios, destaca el colectivo de entre 30 y 44 años, otra vez, en sintonía con la tendencia observada dentro de la demografía española; en particular, representa un 43,93% sobre el total de individuos de este grupo, frente a la

media del 36,35 (Nivel de formación de la población adulta, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2017).

Por último, a nivel de másteres y doctorados no existen diferencias significativas, siendo la participación de estos entre un 1 y 2% en todos los grupos de edades.

Figura 14: Nivel de estudios según la edad

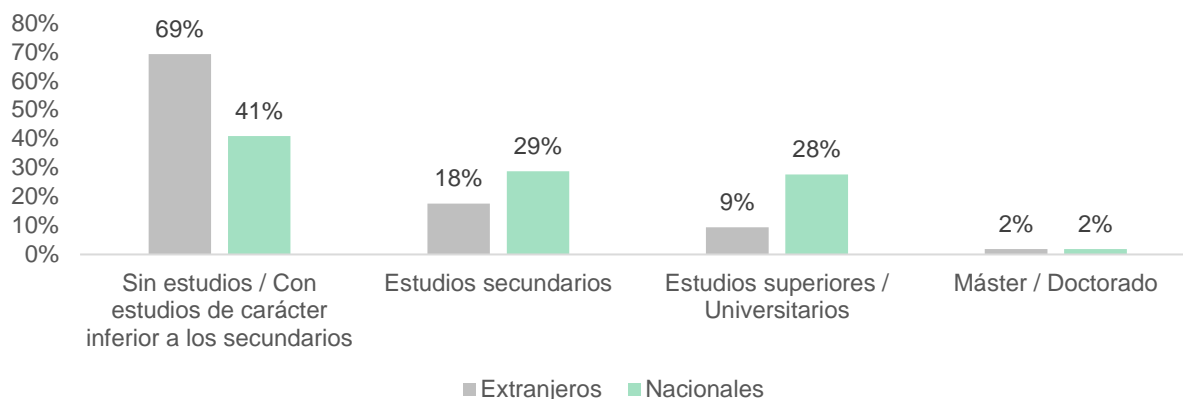


Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Finalmente, conviene mencionar que el nivel educativo de los participantes según su nacionalidad muestra grandes diferencias, existiendo un mayor nivel de estudios para el colectivo de participantes no extranjeros. Las divergencias más marcadas en este aspecto se observan dentro de la categoría “sin estudios” o “estudios de carácter inferior a los secundarios”, con 20 puntos porcentuales de diferencia. Este hecho dejaría entrever que la mayor parte de los participantes extranjeros del FOAP podrían haber inmigrado por motivos económicos y búsqueda de empleo, a pesar de que parezca ir en contra de lo que anticipan estudios recientes, donde se enfatiza que el nuevo perfil de inmigrante es de clase media, con estudios y sobre-cualificado. No obstante, no se tiene que olvidar que este nuevo perfil de inmigrante no entraría dentro de los colectivos prioritarios del FOAP.

Por el contrario, en la categoría de estudios superiores o universitarios sucede el opuesto; y es que la diferencia de 19 puntos porcentuales es a favor de los participantes no extranjeros, lo que deja entrever la mayor dificultad de acceso al mundo laboral de los extranjeros y el motivo por el cual deciden inscribirse en el programa.

Figura 15: Nivel de estudios según nacionalidad



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

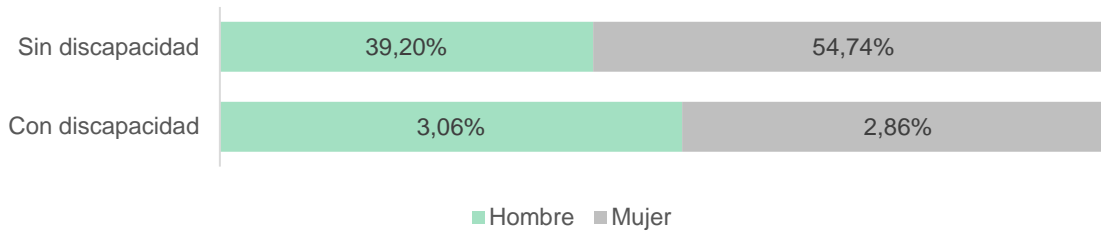
4.4.1.4 Análisis de los participantes según discapacidad

En relación a la presencia del colectivo de personas con discapacidad, y según la base de datos interna del SOC, se observa que un 5,92% del total de participantes ha declarado tener alguna discapacidad (equivalente a 1.565 personas), siendo este porcentaje más de un punto porcentual superior a los datos oficiales de personas con reconocimiento legal de discapacidad (4,2%) según los datos del Idescat de 2017 (Personas con reconocimiento legal de discapacidad, por tipo de discapacidad, Instituto de Estadística de Cataluña, 2017). En este sentido conviene mencionar que, si bien es cierto que hubiera sido más acertado realizar esta comparativa respecto al porcentaje de población activa específica de este colectivo, este dato se desconoce en el momento de la redacción del presente informe.

Así, las personas con discapacidad tienen una participación relevante en el programa, hecho que favorece su integración e inclusión en el mercado laboral. Posiblemente, a pesar de que durante el diseño del programa la variable discapacidad no es primordial, en su ejecución sí que se tiene en cuenta, puesto que de la distribución inicial del presupuesto del programa se reserva un 3% del importe total para realizar acciones dirigidas a las personas con discapacidad, al tratarse de un colectivo vulnerable.

En este sentido, cabe destacar el hecho que, del mismo modo que en el caso del nivel de estudios, los datos relacionados con la discapacidad también son declarativos, puesto que no se recogen oficialmente. Por este motivo, se desconoce también la tipología y el grado de discapacidad de cada uno de los participantes. Esta información podría ayudar al diseño de nuevas convocatorias.

Figura 16: Género de los participantes según su discapacidad



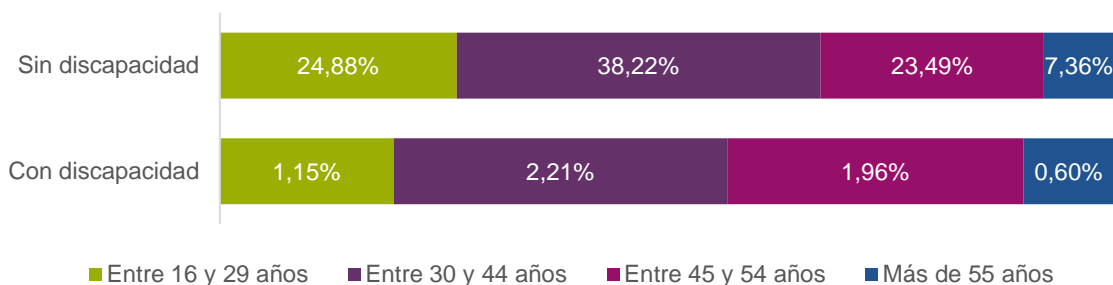
Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Por su parte, la proporción de individuos con discapacidad declarada según género muestra que a pesar de la mayor participación en el programa, a nivel global, del género femenino (un 57,67%), en este caso la tendencia se revierte. En particular, los hombres con discapacidad representan el 51,9% (sobre el grupo de participantes con discapacidad) frente al 48,3% de las mujeres. Por lo tanto, los hombres aumentan en casi 10 puntos su participación en comparación con los datos globales donde representaban un 42% sobre el total de participantes.

En cuanto a las edades de los participantes con discapacidad, también se aprecian diferencias en relación a los datos generales. Por un lado, los individuos más jóvenes, de entre 16 y 29 años, reducen su participación en el programa de manera significativa, del mismo modo que en la franja de edades de 30 a 44 años. Por otro lado, son los mayores de 45 aquellos que incrementan más su participación.

En este sentido, los datos se consideran razonables teniendo en cuenta la estructura demográfica de la población, donde la proporción de individuos con discapacidad aumenta con la edad (Panorámica de la discapacidad en España, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2008).

Figura 17: Edad de los participantes en función de su discapacidad



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

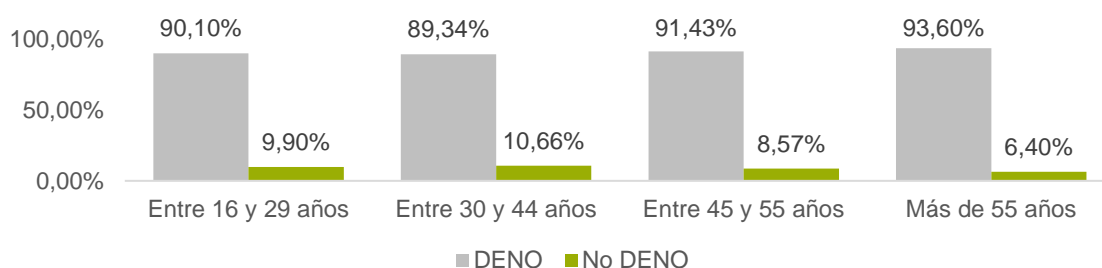
4.4.1.5 Análisis de los participantes según situación laboral

De forma coherente con el propósito principal del programa de formar a personas sin empleo con el objetivo de mejorar su empleabilidad para poder insertarse en el mercado, la situación laboral de los participantes de las diferentes acciones formativas es principalmente de desempleo, siendo el 90,41% de estos, personas categorizadas como demandantes de empleo no ocupadas (DENO).

Adicionalmente, conviene destacar que en desagregar los datos por género no se observan diferencias significativas. No obstante, en análisis de la situación laboral de los participantes debe tomarse en consideración la edad de estos, puesto que, a pesar de que no existen grandes diferencias entre el volumen de participantes considerados DENO y los que no lo son en función de la edad, sí que se encuentran ciertos matices que conviene enfatizar.

En primer lugar, la mayor proporción de trabajadores ocupados se observa dentro del colectivo comprendido por las edades de entre 30 y 44 años. A partir de aquí, la proporción se reduce hasta llegar a un 93,60% de trabajadores sin empleo dentro de los mayores de 55 años. Estos datos son coherentes con los valores de mercado, donde las tasas de paro de los mayores de 55 son superiores a la media (ver el apartado 1.2.2 *Mercado Laboral*). El hecho que los jóvenes presenten las tasas de paro más elevadas en el mercado, con un 34,4% en 2016 (frente a la media de 15,7%) y, a la vez, la proporción de participantes jóvenes DENO no sea la más alta, puede deberse al hecho que: (1) las acciones formativas no se comuniquen de la manera más adecuada hacia este colectivo (ver el apartado 4.5.2 *Implementación - Notoriedad y difusión del programa*), o bien (2) utilicen vías alternativas para la formación, tal como se ha mencionado anteriormente.

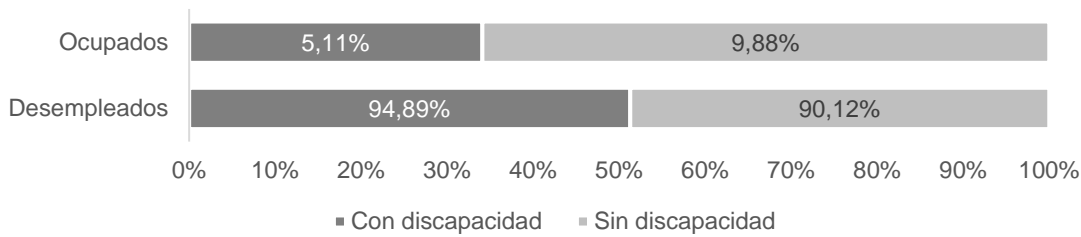
Figura 18: Situación laboral de los participantes por franjas de edad



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

Por último, analiza la relación entre la situación laboral en relación a la variable discapacidad. Destaca una mayor proporción de los participantes con discapacidad que se encuentran en situación de desempleo, mostrándose así las mayores dificultades a las que este colectivo se enfrenta en el momento de insertarse en el mercado laboral. De hecho, los datos son coherentes con la tendencia del mercado, donde la tasa de paro de las personas con discapacidad ascendía al 28,6%, frente al 15,7% a nivel global (Tasa de paro de las personas con discapacidad, Discapnet, 2018).

Figura 19: Situación laboral de los participantes según discapacidad

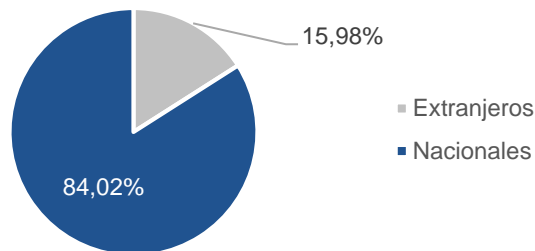


Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

4.4.1.6 Análisis de los participantes según nacionalidad

En cuanto a la nacionalidad de los asistentes a las acciones formativas, los extranjeros representan un 15,98% sobre el total de participantes. Esta cifra comparada con los datos oficiales relativos al número de extranjeros dentro de la población activa de la sociedad catalana, que asciende al 14,5% (Población activa según nacionalidad, Instituto de Estadística de Cataluña, 2016), siendo un 20,77% de estos los que se encuentran en situación de desocupación (Encuesta de la población activa, Instituto Nacional de Estadística, 2018), deja entrever una ligera infrarrepresentación de este colectivo en el programa.

Figura 20: Nacionalidad de los participantes

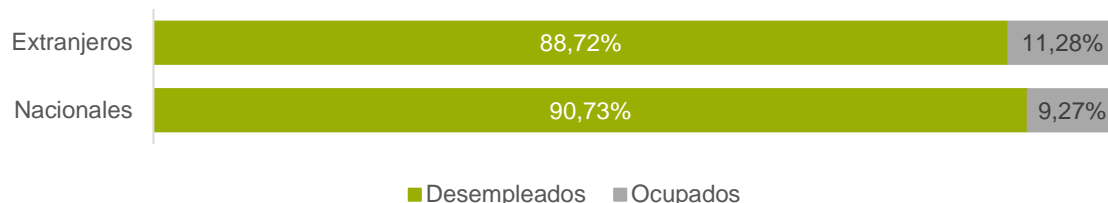


Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Al analizar la composición por género del grupo de extranjeros, se mantiene la misma línea de los resultados generales. Así, la distribución de población extranjera es de un 42,79% de hombres y un 57,17% de mujeres.

Por último, se evalúa la situación laboral en relación a la nacionalidad de los participantes. En este sentido, se observa una ligera diferencia positiva a favor de los extranjeros, pues estos presentan un porcentaje de ocupación superior (un 11,28% frente al 9,27% de los nacionales). Este hecho puede deberse, como se verá más adelante, a que en términos relativos los extranjeros se inscriben a los cursos para cambiar de sector o de ámbito profesional en mayor medida que los nacionales (un 26,9% frente al 23,9% del resto) (ver el apartado 4.5.3 *Resultados* - Compromiso de los participantes).

Figura 21: Situación laboral de los participantes según nacionalidad



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

4.4.2 Especialidades y distribución territorial

El programa del FOAP, consta de una oferta formativa basada en áreas consideradas como prioritarias y con un alto componente territorial. Así pues, para cada unidad territorial (27 definidas en total¹⁷) se establecen unas especialidades formativas que pretenden adaptarse a su realidad territorial. Las unidades territoriales son: o bien comarcas, o agrupaciones de comarcas con suficientes recursos para ofrecer una formación completa (Priorización de la oferta formativa de 2016 -FOAP-, Servicio Público de Empleo de Cataluña, 2016).

La Resolución TSF/2392/2016 incluye el listado de priorización para cada una de las unidades territoriales. Las puntuaciones oscilan entre 0 y 30 puntos, y la puntuación media es de 14. Entrando en detalle, de las 548 especialidades totales, sólo aparecen 60 que hayan obtenido puntuaciones en todas las unidades territoriales, y son 179 las especialidades que han puntuado en más de la mitad de las unidades territoriales. Dentro de las especialidades más puntuadas, destacan sobre todo las integradas dentro de la familia formativa de Administración y Comercio.

Los datos internos del SOC muestran que, al dividir las acciones formativas efectivamente realizadas por comarca, casi el 60% se engloba en el Barcelonés, Vallés Occidental, Baix Llobregat y Vallés Oriental; y así, el grueso formativo se centra en la provincia de Barcelona.

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

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

4.5.1 Diseño

Para analizar la fase de diseño de las políticas de formación hay que valorar principalmente dos aspectos diferenciados: por un lado, la adecuación de la intervención pública en su contexto

¹⁷ Las 27 unidades territoriales que se han establecido son las siguientes: (1) la Unidad Territorial Y, incluyendo aquí Alt Urgell, Alta Ribagorça, la Cerdanya, Pallars Jussà, Pallars Sobirà y la Valle de Aran; (2) la Unidad Territorial II, englobando el Berguedà y el Solsonès; (3) la Unidad Territorial III con Osona y Ripollès; (4) la Unidad Territorial IV, comprendida por la Garrotxa y Pla de l'Estany; (5) la Unidad Territorial V, con la Noguera, Segarra y Urgell; (6) la Unidad Territorial VI, formada por las Garrigues, Pla d'Urgell y Segrià; (7) la Unidad Territorial VII, con el Alt Camp y Conca de Barberà; (8) la Unidad Territorial VIII, que engloba el Baix Camp y Priorato; (9) Unidad Territorial X, con el Bages y Moianès; y el Alt Empordà, Alt Penedès, Anoia, Baix Ebre, Baix Empordà, Baix Llobregat, Baix Penedès, Barcelonès, Garraf, Gironès, Maresme, Montsià, Ribera de l'Ebre, Selva, Tarragonès, Terra Alta, Vallés Occidental y Vallés Oriental.

(pertinencia) y, por otro lado, la idoneidad de la estructura interna de la intervención y complementariedad con otras intervenciones (coherencia).

4.5.1.1 Pertinencia

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

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

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

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

En este sentido, se ha analizado cómo, a la hora de diseñar la oferta formativa: (a) se estudian las experiencias de años anteriores; (b) se evalúan las necesidades del mercado y del territorio, y (c) se estudian las necesidades de los participantes.

El objetivo principal de este enfoque es poder evaluar la sincronización del programa con el mundo actual y sus dinámicas; su vinculación con el sector productivo del territorio, y la idoneidad de la oferta para dar respuesta a las necesidades de sus potenciales beneficiarios.

A.1) Estudio de las experiencias de años anteriores

El análisis de la experiencia de años anteriores se considera una de las grandes áreas para mejorar del FOAP, puesto que la realización de evaluaciones anuales del rendimiento o de su programación no se encuentra sistematizada. Por esta razón, la valoración de las acciones formativas se realiza principalmente a través de los cuestionarios de satisfacción que realizan los participantes una vez han finalizado la acción formativa. A través de esta valoración, los responsables del FOAP pueden conocer los puntos fuertes y los puntos débiles de su oferta formativa y de los centros formadores subvencionados, y tenerlos en consideración para proponer modificaciones y mejoras en relación al diseño de las programaciones futuras. No obstante, estos cuestionarios pueden presentar ciertas problemáticas, de entre las que destaca, además de las mencionadas en el apartado de limitaciones, el hecho que se actualizaron por última vez en 2010 (base 7.28 Orden TSF/288/2016) y así, la información que se deriva puede no estar adaptada a las necesidades y las tendencias actuales.

De este modo, los cuestionarios de satisfacción constituyen el baremo principal de evaluación para valorar la calidad y utilidad de la formación ofrecida desde la Convocatoria anual. No obstante, en algunas ocasiones se tienen también en cuenta las especializaciones que han quedado desiertas en las convocatorias de años anteriores en el momento de definir la nueva Convocatoria.

Adicionalmente, destaca el hecho que la información procedente de la Subdirección General de Verificación y Supervisión, encargada de realizar el seguimiento de la ejecución de la programación del FOAP para verificarla y justificarla, no suele analizarse puesto que no llega o lo hace de manera tardía. En este sentido, no existe un flujo de comunicación previamente protocolarizado y desarrollado entre departamentos, del mismo modo que el informe oficial y estandarizado no cubre las necesidades de información de la Unidad Planificadora.

Con todo, el retorno de la información por parte de los servicios de verificación es un problema generalizado que afecta a todos los programas formativos para el empleo promovidos desde el SOC. Esto provoca que, mientras que sí que llega información e incidencias puntuales, no se pueda disponer de una visión global y contextualizada del desarrollo y resultados del programa. Adicionalmente, sucede lo mismo respecto a la información procedente de las Oficinas de Empleo, entidades que juegan un papel fundamental en una programación con alto componente territorial. Similarmente, la información de justificación económica tampoco se transmite de manera organizada al departamento de planificación.

Como conclusión puede afirmarse que, a causa de los elementos acabados de presentar, actualmente existe cierto espacio de mejora en relación al control de las acciones formativas ejecutadas, con el objetivo de conseguir garantizar que los cursos cubran las necesidades previamente detectadas y que la calidad es la esperada.

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

Con el objetivo de adaptar el programa a la realidad del mercado laboral y del territorio, es esencial coordinarse con los agentes de interés para la detección de tendencias y necesidades globales.

En este apartado se evalúa el grado de conexión entre los responsables del programa y los agentes relevantes del mercado laboral, poniendo especial énfasis en el análisis y la consulta de estudios de mercado y en la intervención del sector empresarial o de los organismos públicos territoriales.

- (a) En primer lugar, se analizan datos genéricos del mercado de trabajo, así como los obtenidos a través del Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, prestando especial atención a los aumentos y decrecimientos de la demanda de trabajo, así como al paro registrado, para cada especialización y unidad territorial (delimitada por comarcas o unidades comarcales).

Así, estos estudios, junto con la valoración de las convocatorias de años anteriores, representan el punto de partida para realizar una primera priorización de la oferta formativa. En este sentido, desde la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo se establece un sistema de puntuación para cada especialidad y territorio, teniendo también en cuenta otros factores cómo: (1) la posibilidad que la formación habilite para una profesión mediante Certificados Profesionales, carnés u otros títulos de formación profesional; (2) que se enfoque a colectivos sin titulación oficial previa o con estudios primarios (los llamados de Nivel 1); (3) que forme parte de un Gran Acuerdo de un sector específico, hecho que depende de las tendencias del mercado y la estrategia de cada región (por ejemplo el Plan Nacional de Industria); (4) que estén vinculadas a ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, y (5)

que se relacionen con sectores con oportunidad de inversión y potenciales creadores de empleo según la Estrategia Catalana para el Empleo.

Por lo tanto, todo lo anterior parece mostrar que desde el FOAP se intenta integrar una visión inmediata tanto del mercado de trabajo como de la realidad territorial, para insertar al mayor número de personas en el menor tiempo posible, y una visión más a largo plazo a través de la inclusión de las directrices del Estrategia Catalana para el Empleo.

- (b) En segundo lugar, la priorización de salida anterior se deriva al Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo de Cataluña y a los Servicios Territoriales del SOC. Estos organismos proponen enmiendas que no pueden superar los diez puntos de diferencia con la priorización inicial. Durante esta etapa, se incluye indirectamente a los agentes comarcales de relevancia (sindicatos, patronales y municipalidades) puesto que se encuentran representados dentro del Consejo de Dirección.

A partir de las etapas anteriores, se define la lista de priorización definitiva por unidad territorial, la cual incluye más de 500 especialidades (Resolución TSF/239/2016, de 25 de octubre, por la que se abre la Convocatoria para el año 2016 de las subvenciones para la realización de acciones de formación de oferta en áreas prioritarias dirigidas prioritariamente a personas trabajadoras desempleadas que promueve el SOC). No obstante, sería importante y positivo para el desarrollo futuro del programa, revisar anualmente que las acciones finalmente ejecutadas concuerdan y son coherentes con la priorización definida en la convocatoria.

En este sentido, una de las principales carencias a la hora de detectar necesidades, es la falta de involucración de las empresas y de los centros formadores durante la fase de diseño.

Asimismo, otro factor que puede contribuir al hecho que un gran número de las especialidades definidas en el catálogo acaben cancelándose o queden desiertas, es que, a pesar de existir una necesidad real por parte de la demanda de trabajo, a veces sucede que no hay suficiente solicitud de esta profesión por parte de la oferta de trabajo. Este hecho, a pesar de ser un aspecto recurrente en todas las Convocatorias, no se integra en la planificación y en la comunicación de programaciones futuras. En este sentido, se considera que sería positivo para la unidad planificadora establecer algún mecanismo que, mediante herramientas tecnológicas de prospección que vinculen diferentes buscadores, permita detectar los puestos de trabajo donde hay mayor demanda, así como las formaciones más solicitadas y las voluntades e intereses más comunes entre los trabajadores.

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

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 del FOAP es formar y cualificar a personas en situación de desempleo, al mismo tiempo que se cubren las necesidades laborales de cada unidad territorial. En este sentido, desde el programa se establece el siguiente baremo cuantificable: que los participantes DENO representen al menos el 70% del total de participantes (Resolución TSF/2392/2016).

No obstante, no se establecen indicadores o métricas de nivel estratégico que puedan medir el logro del propósito principal y que permitan monitorizar y evaluar el impacto del programa (como podría ser la definición de objetivos de inserción o la contribución a la reducción del paro).

De manera similar no se identifican objetivos específicos y claros relacionados con el género, el nivel de discapacidad, o la edad, aunque los responsables del programa afirman que se intenta garantizar

una cuota mínima de manera informal. No obstante, sí que se reserva un 3% del presupuesto inicial para las solicitudes de especialidades dirigidas a personas con discapacidad. El hecho de considerar las diferencias existentes entre colectivos sólo durante la implementación de las acciones formativas, y no tanto durante la propia fase de diseño, puede provocar que los cursos no se encuentren plenamente adaptados a las necesidades de estos, los cuales, desgraciadamente, ya tienen dificultades para insertarse en el mercado laboral. De este modo, se complicaría todavía más la consecución de la igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía.

Adicionalmente, conviene destacar que el hecho que no existan objetivos preestablecidos, claros y cuantificables afecta a la presente evaluación, pues no se dispone de referencias con las que comparar los resultados y dificulta el estudio de la eficacia de la oferta formativa.

Convendría, por lo tanto, plantearse el establecimiento de un periodo de reflexión periódico que culminara con la elaboración de un plan de actuación donde se recogieran todos los objetivos estratégicos relevantes. En este sentido, los responsables del programa del FOAP reconocen la necesidad de establecer objetivos cuantificables, pero, a la vez, son conscientes de las dificultades asociadas a llevarlo a cabo, no tanto para su definición sino para su control y verificación posteriores.

4.5.1.2 Coherencia

Con el fin de evaluar la coherencia del programa de formación llevado a cabo por el FOAP, se divide el análisis entre (a) la coherencia interna y (b) la coherencia externa. La coherencia interna hace referencia a la lógica de la programación. En cambio, la coherencia externa se entiende como la lógica de la intervención y complementariedad con otras intervenciones que se estén ejecutando de manera simultánea y sobre el mismo territorio.

4.5.1.2.1 Coherencia interna

Para evaluar la lógica de la estructura interna del programa de formación del programa FOAP se han analizado diferentes perspectivas, tales como: la adecuación de la transformación de las necesidades identificadas en objetivos y la estructura propia interna del programa.

A) Correspondencia de los objetivos con las necesidades detectadas

Como se anticipaba anteriormente, las necesidades cubiertas por las acciones formativas del FOAP se detectan principalmente a través del análisis de datos históricos del mercado laboral, con la intervención de las Oficinas de Empleo y, en menor medida, con la participación de los agentes sociales, prescindiendo de la intervención activa del tejido empresarial. Además, la programación resultante se encuentra territorializada por comarca, hecho que influye en el reparto del presupuesto.

El hecho de no realizar acciones específicas que fomenten la participación de las empresas durante la fase de diseño, deja al SOC en un papel pasivo que denota una carencia de coherencia con el objetivo identificado en el Real decreto-Ley 3/2011, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, de responder de manera más adecuada a las necesidades de las empresas para cubrir sus vacantes.

El propósito principal de insertar en el mercado laboral al mayor número de personas posible se ve dificultado por aspectos burocráticos. En efecto, cada Convocatoria se abre con carácter anual, sin existir la posibilidad de ir adaptando la oferta formativa a las necesidades sobrevenidas que puedan

detectarse durante su vigencia. No obstante, en la actualidad sí que se permite la apertura de convocatorias específicas justificadas bajo la Orden de Bases inicial que aborden una necesidad concreta que se haya detectado y que sea inminente. En este punto, los responsables de la unidad planificadora del programa reconocen que esta detección de necesidades no se realiza proactivamente, sino que responden reactivamente a las propuestas de empresas que se dirigen al SOC. En cualquier caso, el procedimiento tradicional de las convocatorias anuales lanzadas mediante Resoluciones podría atrasar el proceso, puesto que estas no destacan por su flexibilidad.

Asimismo, hay que destacar que dentro de las especialidades del FOAP existe un número elevado de acciones formativas que finalizan con un Certificado de Profesionalidad (en particular, un 95%). Dado que el FOAP prioriza precisamente la obtención de acreditación que habilite para la profesión, es razonable que las programaciones específicas no reguladas por Real decreto sean una minoría. Así, estas acciones ligadas a un Certificado de Profesionalidad permiten dar respuesta a las necesidades detectadas de los participantes en relación a la obtención de titulaciones, y así, cumplir con el objetivo estipulado en la estrategia Europea 2020 de Empleo.

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

Las convocatorias de subvenciones en el marco del FOAP se abren anualmente desde el SOC. Si bien es cierto que para el año 2016 la Convocatoria se publicó a finales de octubre, uno de los objetivos principales perseguidos desde la unidad planificadora es avanzar las salidas de las convocatorias para así disponer de más flexibilidad temporal durante la fase de ejecución. Es por eso que durante el año 2019 ex Resolución TSF/1399/2019, de 3 de mayo (ref. BDNS 456187), se ha lanzado una nueva Convocatoria sustentada por la Orden de bases del año anterior (TSF/170/2018).

Resalta el hecho que antes de publicar la Convocatoria no se lleva a cabo un análisis de riesgos ni su sistematización; tampoco, su gestión durante la ejecución de los programas o su documentación. A pesar de que los responsables del FOAP consideran que la anticipación de los riesgos y el establecimiento de medidas de contingencia serían deseables, reconocen que la distribución actual de recursos y la priorización de tareas, lo imposibilitan. En este sentido, conviene destacar que el análisis de riesgos es una actividad que ayuda a los responsables de la toma de decisiones a resolver los imprevistos de manera más ágil, así como a anticipar la afectación e impacto de estos en la consecución de los objetivos estipulados. Por este motivo, su carencia podría repercutir directamente en la calidad de las acciones formativas.

Adicionalmente, hay que añadir que la estructura del personal, existiendo un número considerable de contratos por programa, repercute en: (1) que se tenga que dedicar un tiempo excesivo a formar al personal nuevo de forma periódica, y (2) que a pesar de existir una delimitación formal de responsabilidades, en la práctica no se aplique en su totalidad. En este punto se detecta cierto espacio de mejora en relación a la distribución de roles y responsabilidades en función de la capacitación del equipo.

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 desempleo**, que es una prestación económica que tiene como finalidad proteger a 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 como trabajador a la Seguridad Social.
- 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 para el empleo**, 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 cualificación en la búsqueda de empleo o bien en la puesta en marcha de iniciativas empresariales. En las Oficinas de Empleo 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 empleo, para proveerlas de candidatos entre las personas demandantes de empleo inscritas al Servicio Público de Empleo de Cataluña.
- Las **Aulas Activas**, que funcionan como espacios para la búsqueda intensiva de trabajo para la ciudadanía, con el objetivo de acelerar su incorporación al mercado laboral.
- La **bonificación del transporte público**, que tiene como objetivo facilitar los desplazamientos relacionados con la búsqueda de empleo de las personas que se encuentran actualmente en situación de desempleo con ingresos por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y en proceso de búsqueda de trabajo.

Asimismo, a través de los cuestionarios de satisfacción, se observa que la mayoría de los participantes han sido derivados a los cursos a través de los servicios de **orientación laboral** de las **Oficinas de Empleo**. La encuesta realizada ha ampliado esta información, y puede apreciarse que aquellos individuos que utilizan el servicio **de comedor social** y el de **atención domiciliaria**, son los que han sido desviados un mayor número a veces (en términos relativos) por parte de las Oficinas de Empleo.

Por otro lado, se aprecia que sólo el 3% de los encuestados ha conocido de los cursos a través de **asistentes sociales**. Dentro de este 3% se integran principalmente las personas que utilizaban el servicio especializado para familias con **problemática social y riesgo de exclusión**, y el **servicio de asesoramiento técnico de atención social**. Dado que el potencial es grande, se considera que se tendrían que mejorar los esfuerzos y la comunicación hacia este grupo profesional.

Adicionalmente, conviene mencionar que para incentivar la participación del máximo número de personas a las acciones formativas ofrecidas por el FOAP, se establece un **sistema de ayudas y becas** a favor de aquellos individuos que no reciben prestación de paro. Destacan las becas para personas con discapacidad, ayudas de transporte, manutención, manutención y alojamiento, y conciliación, que se recibirán una vez haya finalizado la acción formativa y se compruebe una asistencia superior al 75% (Orden TSF/288/2016).

En relación a las sinergias creadas con **otros programas de formación para el empleo**, se han detectado participantes del **Acuerdo Marco** que también han participado en los cursos promovidos desde el FOAP, hecho que resulta razonable puesto que algunos cursos de ambos programas son similares, sobre todo aquellos relativos a las familias formativas de Hostelería y Turismo, Comercio y Marketing, Actividades físicas o deportivas y Servicios socioculturales y a la comunidad. En este punto, no puede obviarse que el Acuerdo Marco nace como un programa piloto concebido dentro del FOAP, aunque en la actualidad es plenamente independiente. En este sentido, se considera que estas sinergias podrían explotarse más si se dedicaran esfuerzos mayores al dar a conocer las complementariedades entre cursos. De hecho, las sesiones participativas con alumnos del AM han dejado entrever que estarían interesados en complementar su formación con cursos de informática o marketing, ambas modalidades ofrecidas desde el FOAP. Adicionalmente, sucede lo mismo para los programas de los centros **CIFO**, donde se ha detectado la participación de alumnos del FOAP, cifra superior a los que provienen del Acuerdo Marco a pesar de que las familias formativas parecerían más similares. En el caso del programa de **Compromiso de Contratación** y el de **Forma e Inserta** la participación de personas que provienen del programa FOAP es más reducida.

Así pues, los datos anteriores, además de ser un indicador de las complementariedades entre cursos, también podrían cuestionar la actual división entre programas, es decir, si estos se completan realmente o si por el contrario se solapan; o el uso que se está haciendo de ellos. Por tanto, sería aconsejable iniciar un periodo de reflexión para valorar posibles cambios que permitan evitar solapamientos y potenciar sinergias y complementariedades.

Para finalizar este análisis, conviene mencionar que, además de las complementariedades con otros programas de la FPE, las sesiones participativas con los participantes han dejado entrever que existen sinergias positivas con **otras ramas de la formación pública, como las del Departamento competente en materia de enseñanza**. En algunas especialidades, si se cursan ambas tipologías de acciones puede obtenerse una doble certificación en un margen de tiempo reducido, puesto que muchos de los contenidos son convalidables. Por lo tanto, dedicar esfuerzos de comunicación hacia esta rama, también sería recomendable.

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 experiencia de los docentes, (d) la metodología de aprendizaje de los participantes, (e) los recursos materiales e instalaciones, (f) la notoriedad y difusión del programa y (g) la metodología de mejora continua del programa.

A) Oferta formativa

Cómo se ha visto anteriormente, la Convocatoria del FOAP del año 2016 ofrece un repertorio de especialidades formativas del Fichero de especialidades del SOC, distribuido por unidades territoriales. Además, da preferencia a las acciones formativas ligadas a Certificados Profesionales del Catálogo nacional de cualificaciones profesionales.

El art. 6 de la Resolución TSF/2392/2016 de 23 de octubre establece que las formaciones se tienen que programar completas y la modalidad de impartición es la presencial. Actualmente, pero, se ha incluido la modalidad de teleformación, después de un estudio realizado por parte de la oficina de

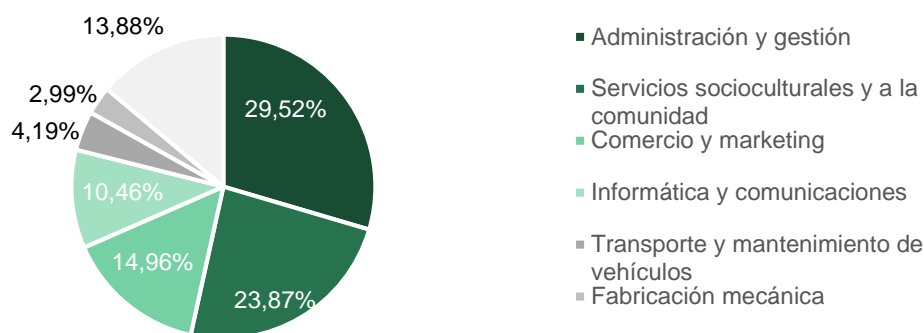
certificación donde se evaluó su viabilidad para cada especialidad. En futuras evaluaciones del programa FOAP, por lo tanto, se tendría que analizar si esta nueva modalidad obtiene los resultados esperados.

Asimismo, la mencionada Resolución (TSF/2392/2016) establece que todas las acciones formativas subvencionadas, estén o no ligadas a un Certificado de Profesionalidad, tienen que incluir la impartición obligatoria del módulo de formación complementaria relativo a la inserción laboral, sensibilización medioambiental e igualdad de género; y los módulos de prevención de riesgos laborales, el contenido de las cuales viene estipulado desde el SOC.

Adicionalmente, la oferta formativa incorporó, como elemento de carácter experimental en el año 2017, la formación complementaria transversal (FCOT o FCOV) a todas las formaciones de áreas de conocimiento específicas (por ejemplo, en relación a las habilidades comunicativas y al trabajo en equipo). Mediante esta formación, se pretende potenciar las habilidades personales, a través de siete acciones formativas diferentes.

En relación al análisis de las acciones formativas, el siguiente gráfico (*Figura 22: Distribución de la oferta según las familias formativas*) muestra que, si bien es cierto que existe una gran diversidad de familias formativas (un total de 24), la mayoría de las acciones llevadas a cabo se agrupan en las tipologías de: (1) Administración y Gestión (29,5%), (2) Actividades Socioculturales y en la Comunidad (24%), (3) Comercio y Marketing (14%) y (4) Informática y Comunicaciones (10,46%). Además, hay que destacar que en la categoría “otras” se han agrupado las 18 familias formativas con menos representación, destacando Electricidad y electrónica, Imagen Personal u Hostelería y Turismo (especialidades diferentes a la iniciativa del Acuerdo Marco de Hostelería y Turismo).

Figura 22: Distribución de la oferta según las familias formativas



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

En este sentido, un aspecto que sorprende es que tipologías como Edificación o Textil tengan tan poco peso en la composición de la oferta formativa, cuando en términos de PIB tienen un gran impacto dentro del territorio catalán. Habría que analizar, pues, los motivos por los cuales estas familias no se traducen en acciones formativas concretas, identificando si es por la carencia de centros de formación en el territorio, o por otras causas atribuibles a la concurrencia. Con todo, vuelve a surgir la idea que habría que involucrar más activamente a las entidades empleadoras y a las formadoras durante la fase de diseño. En definitiva, si se quiere mantener la competitividad de la región a largo plazo, haría falta en primer lugar, asegurar que los criterios de priorización que se han mencionado anteriormente son coherentes con los sectores más relevantes de Cataluña y posteriormente, y con especial importancia, revisar que las acciones finalmente ejecutadas cumplen

la priorización definida según criterios de competitividad del territorio catalán. Es este aspecto en concreto el que se considera como uno de los grandes retos al que debe enfrentarse este programa (ver el apartado 4.5.1 *Diseño*).

B) Selección de los participantes y docentes

B.1) Valoración de la fase de selección de los participantes

En este apartado se analizan los trámites llevados a cabo para seleccionar a 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 con niveles y atributos homogéneos, siempre que sea posible.

En primer lugar, destaca que en la Orden TSF/288/2016 se indica que el proceso de selección del alumnado se tiene que coordinar con las oficinas de empleo correspondientes, estableciendo que las personas que sean derivadas a las acciones formativas mediante estas, tendrán que ser incluidas obligatoriamente en el proceso de selección. En caso de no ser aceptadas, se tendrá que informar, además de a la persona interesada, a la Oficina de Empleo respectiva, a pesar de actualmente este hecho no se está produciendo de forma protocolarizada.

Por otro lado, los requisitos de acceso son los determinados en el programa formativo concreto y, en el caso de los Certificados de Profesionalidad, los que se especifican en los Reales decretos que los regulan. Para estos últimos, 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 territorio nacional de la Administración competente.

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 (incluyen capacidades comunicativas y de matemáticas), quedando exentos de realizarlas aquellos participantes que ya las hubieran hecho con anterioridad. En este sentido, el art. 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 una titulación previa oficial (desde otro CP del mismo módulo, hasta el graduado escolar) para las calificaciones profesionales de nivel 2 y 3.

En relación a los programas formativos que no traen asociado un Certificado de Profesionalidad, los requisitos de acceso vienen elaborados desde el SEPE, aunque con un nivel de detalle bajo. Por lo tanto, las entidades formadoras tendrían aquí más margen de actuación.

Así pues, teniendo en cuenta la información anterior se observa que, a priori, el hecho de haber realizado o no pruebas 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 al análisis realizado en base a la información cualitativa disponible, los datos internos facilitados por el SOC demuestran que un 57,06% de los encuestados afirma haber realizado algún tipo de prueba de selección. Dentro del 42,94% que no ha llevado a cabo ninguna prueba de selección, destacan aquellos participantes que han asistido a cursos tan variados como de creación de páginas web, idiomas, repostería o administración de bases de datos. Los porcentajes no varían

significativamente si se divide la población en función de si han obtenido o no Certificado de Profesionalidad.

Entrando en detalle, de entre aquellos participantes que han realizado algún proceso de selección, la mayoría ha llevado a cabo pruebas técnicas de nivel (49%), seguido de un 27% que menciona las entrevistas personales y un 22% que afirma haber realizado ambas tipologías de pruebas (datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación). En estos casos vuelven a aparecer cursos de idiomas o de diseño de páginas web. Por lo tanto, el hecho de realizar o no pruebas de selección, o su tipología, depende más de la entidad formadora y no tanto de la tipología de curso.

Asimismo, las sesiones participativas de docentes han dejado entrever ciertos aspectos recurrentes en la fase de selección que tendrían que ser considerados. (1) En primer lugar, creen conveniente la necesidad de implicar más a los docentes durante esta fase (a modo de ejemplo, algunos indican que han podido intervenir durante las sesiones informativas, iniciativa que podría ser estandarizada). (2) En segundo lugar, las pruebas de acceso, al estar excesivamente pautadas para los Certificados de Profesionalidad, acaban siendo extensas, complejas y poco actualizadas. (3) En tercer lugar, opinan que pueden acabar desmotivando a los participantes, puesto que, en ciertas ocasiones, no se corresponden con el nivel exigido durante la formación. Para revertir esta situación, proponen instaurar pruebas de competencias básicas y no tanto evaluaciones solamente enfocadas en el nivel de conocimientos. (4) En cuarto lugar, se cree que el sistema de financiación por alumno y asistencia podría perjudicar al proceso de selección; y es que puede crear incentivos a no establecer procedimientos y criterios de selección de las personas participantes exhaustivos, para maximizar el número de integrantes a las aulas, en lugar de realizar una selección cuidadosa intentando homogenizar el nivel de las personas participantes y su motivación. (5) En quinto lugar, debería potenciarse la existencia de entrevistas personales, e incluso establecer su obligatoriedad a través de la Convocatoria, como en el caso en otros programas formativos del SOC que las establecen como obligatorias, dado que pueden servir para conocer las circunstancias y motivaciones de cada persona. Además, ayudarían en aquellos casos en los que el perfil es adecuado pero dispone de algunas carencias a nivel técnico. (6) Finalmente, han destacado que el hecho que la organización y planificación de las acciones formativas dependa, en cierto modo, de las subvenciones públicas para realizar los cursos, supone una cierta inestabilidad laboral para los docentes, puesto que no pueden prever ni planificar su futuro profesional a un año vista y están expuestos en posibles retrasos o cancelaciones de cursos.

Finalmente, hay que mencionar que la Convocatoria de 2016 especifica que en el Informe de verificación y ejecución se valorará la idoneidad del proceso de selección, pero los criterios de valoración son amplios y poco claros (en efecto, se utilizan términos tales como “pruebas poco adecuadas”, “pruebas adicionales en relación a los contenidos” o “entre otros” sin entrar en detalle).

En consecuencia, existe disparidad de situaciones en relación a las pruebas de selección y, como ya se anticipaba, el hecho que cursos similares requieran o no de la realización de pruebas de nivel puede deberse a varios factores. Entre ellos, los más relevantes podrían ser: (a) el hecho de no establecer criterios mínimos en la Convocatoria; (b) que no se lleve a cabo un seguimiento exhaustivo de las mismas desde el SOC; (c) que se pida como justificante una titulación o acreditación previa oficial, o (d) que el proceso de captación de participantes sea complejo y las entidades formadoras rebajen los requisitos iniciales para asegurarse la máxima participación de alumnos, puesto que es un aspecto básico por la obtención de la subvención. Debido a lo anterior, la homogeneidad del curso puede verse afectada y, así, hacerlo también su calidad, que en última instancia, puede repercutir en la valoración que el mercado haga de los cursos. A la vez, una selección de los alumnos poco

adecuada puede influir en el incremento de las tasas de abandono por desalineamiento entre expectativas y niveles de los participantes con los contenidos del curso y rendimiento esperado.

B.2) Valoración de la selección de los docentes

La selección de los docentes se realiza principalmente en función de las experiencias previas que tienen las entidades con ellos; es decir, las propias entidades pueden informar de los cursos a aquellos/as formadores/as que les han dado buenos resultados en las acciones formativas realizadas anteriormente.

Así, la mayoría de los docentes afirma conocer las plazas vacantes por primera vez a través de su red de conocidos y de contactos, en las páginas web de búsqueda de trabajo o en la web del SOC. En menor medida, son las páginas web de los centros de formación las que comunican la disponibilidad de plazas. En este sentido, consideran que la página web del SOC está desactualizada y no es siempre fiable ni de fácil navegación, hecho que provoca que los docentes tengan que buscar vías alternativas para informarse de las vacantes. Además, la poca claridad de la web del SOC puede provocar que no se llegue a todo el colectivo potencial, sobre todo a aquel que desconoce los canales adicionales al SOC.

Por este motivo y con vistas al futuro, habría que rediseñar el sistema de selección de docentes para que pueda hacerse de forma dinámica a través de la página web del SOC, donde los docentes puedan presentarse como candidatos para impartir los diferentes cursos de formación, y a la vez dispongan de información en detalle de los cursos que se convocarán y los centros que han recibido la subvención.

C) Metodología de aprendizaje

El personal docente establece la organización de los cursos durante la planificación y programación didáctica, donde quedan definidas las actuaciones según su duración, los contenidos y la metodología empleada.

La metodología de aprendizaje del FOAP tiende a combinar clases teóricas de carácter presencial, con actividades más prácticas que fomenten el trabajo en equipo. Además, aunque las prácticas profesionales sólo son obligatorias para los Certificados de Profesionalidad, se fomenta su inclusión en el resto de cursos mediante la penalización en la puntuación de la Convocatoria (ver el apartado 4.5.3 Resultados - 4.5.3.2 Eficiencia). No obstante, a nivel general, las sesiones participativas dejan entrever que en algunos cursos tendría que existir una parte destinada a contenidos más prácticos y no tan teóricos, los cuales permitirían desarrollar las habilidades necesarias para la profesión.

Adicionalmente, existen algunos parámetros comunes para todos los cursos que no son opcionales y que pretenden asegurar una homogeneidad y establecer estándares en el conjunto del programa. A modo de ejemplo, para el módulo de prácticas profesionales dentro de los Certificados de Profesionalidad es necesario diseñar un plan de actividades conjuntamente entre los tutores de los centros de formación y la empresa, para garantizar un seguimiento adecuado del alumnado (Guía informativa de acciones formativas con certificados de profesionalidad, Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC), 2014).

Asimismo, tiene que destacarse la condensación de la materia de los cursos; y es que, en general, tanto los docentes como los alumnos que han asistido a las sesiones participativas, afirman que se planifica demasiada materia para la duración del curso. Este hecho genera que, en muchos casos,

haya contenidos que no sean impartidos por parte de los/las formadores/as, perjudicando así el progreso competencial de los participantes. La causa principal de estas situaciones es la rigidez del contenido: para los Certificados de Profesionalidad la programación viene detallada por los Reales Decretos correspondientes, y para el resto de la programación, el detalle se estipula desde el SEPE y se publica en la web del SOC. Existe, en consecuencia, poca discrecionalidad por parte del SOC para adaptarlos a la realidad de cada territorio o contexto.

Por otro lado, a raíz de la imposibilidad de impartir todo el contenido propuesto dentro de la duración estipulada para el curso, los docentes tienden a adaptar el guion tentativo de contenido que se les proporciona de acuerdo con las necesidades e intereses de los participantes. Es por eso que los docentes demandan de forma creciente su participación en la definición del contenido.

Así pues, se tendría que plantear crear un grupo de trabajo con los principales agentes de interés que planteara modificaciones y mejoras en los contenidos al SEPE, o incluso poner sobre la mesa la flexibilización del sistema.

D) Recursos materiales e instalaciones

A grandes rasgos, los centros formativos disponen de los recursos materiales, medios técnicos y talleres necesarios para poder implementar la metodología teórica-práctica. No obstante, se observan diferencias en cuanto a los recursos, herramientas y materiales disponibles.

Según los cuestionarios de satisfacción, los materiales didácticos se encuentran bien valorados, con una puntuación media de 8,96. No obstante, se valora más positivamente la documentación y los materiales entregados, y no tanto la actualización de los mismos. En este sentido, las sesiones participativas han dejado entrever que, en algunas ocasiones, los contenidos y guías docentes se encuentran poco actualizados, e incluso obsoletos (por ejemplo, en determinados casos no incluyen referencias a las nuevas tecnologías o tendencias del mercado), siendo este un aspecto de gran relevancia dado que impacta directamente en la calidad de la formación y en su percepción por el mercado laboral. Por lo tanto, sería interesante definir la actualización del contenido de los cursos como criterio de calidad.

Profundizando el análisis, los datos demuestran que la valoración de la actualización de los materiales es inversamente proporcional al nivel de estudios; es decir, los participantes sin titulación son los que lo valoran más positivamente (9,26) y los graduados universitarios menos (8,67). Los motivos más probables de esta diferencia son: (a) que la experiencia educativa de los individuos con estudios universitarios es superior, hecho que implica que dispongan de más información con la que comparar los cursos, o (b) que los cursos no se encuentran adaptados a las necesidades de este colectivo, puesto que es el minoritario (representa un 27% del total de participantes).

Por otro lado, las instalaciones y medios técnicos se valoran con una puntuación media de 8,68, siendo la adecuación del aula, los talleres o las instalaciones el aspecto peor valorado (puntuación media de 8,63). Aunque, a simple vista, este pueda parecer un resultado positivo, no puede olvidarse que las puntuaciones obtenidas a lo largo del cuestionario son excesivamente positivas y, de media, por encima de 8,8. Por lo tanto, aquellas inferiores tendrían que analizarse con precaución (ver el apartado 4.5.3 Resultados - Satisfacción de los colectivos implicados).

En este caso, las divergencias más relevantes se observan también en dividir los participantes según el nivel de estudios, donde se aprecia otra vez una clara correlación negativa. En particular, los participantes sin titulación previa oficial lo valoran con un 9,16, frente a un 8,31 de los titulados universitarios. Estos últimos ponen especial énfasis en las posibilidades de mejora de las aulas, taller

e instalaciones en general. Las razones posiblemente son las mismas que se anticipaban con anterioridad.

Finalmente, conviene destacar que los docentes intervinientes en las sesiones participativas han manifestado reiteradamente que las diferencias entre centros, en algunas ocasiones, son relevantes y pueden tener un impacto directo en la valoración de los cursos.

E) Notoriedad y difusión del programa

En este apartado se evalúa el éxito de la estrategia de comunicación de la oferta formativa en relación a sus colectivos de interés; incluyendo aquí, (1) el personal técnico de las oficinas de empleo; (2) los potenciales participantes; (3) el personal docente, y (4) las entidades empleadoras.

A grandes rasgos, destaca el desconocimiento de la población respecto a la formación para el empleo, la utilidad de los Certificados de Profesionalidad, y el margen de mejora en la imagen de marca del SOC. Todos estos aspectos son enormemente relevantes para conseguir que la oferta formativa presentada desde el FOAP se valore por el mercado y, sobretodo, por las entidades empleadoras, favoreciendo, en consecuencia, el interés de los participantes y su asistencia.

E.1) Estrategia de comunicación al personal técnico de las oficinas de empleo

Teniendo en cuenta que el programa va dirigido especialmente a personas en situación de desempleo, las Oficinas de Empleo son uno de los principales canales de comunicación que puede utilizar el SOC y por lo tanto, al que debe prestarse especial atención. De hecho, se trata de un punto básico de la estrategia de comunicación, puesto que son el contacto directo entre la Administración y los trabajadores desocupados.

En este sentido, y analizando la situación actual de este canal, se ha podido determinar que las Oficinas de Empleo tendrían que disponer de una mayor y más exhaustiva información sobre el programa FOAP, de forma que puedan constituirse como un espacio de referencia donde informar físicamente a los ciudadanos en situación de búsqueda de empleo, de orientación y de formación. De hecho, como se verá a continuación, las personas con baja cualificación profesional (uno los grupos prioritarios dentro del FOAP), muestran preferencia por los canales de comunicación físicos, destacando justamente el papel de las oficinas.

Además, tendrían que disponer de un sistema de difusión de la información a todos los niveles, con especial foco en el personal más técnico. Esta información no debería limitarse a la oferta formativa disponible, sino que sería interesante que presentara los resultados del programa para remarcar la utilidad de los cursos, facilitando así que se comuniquen a los potenciales beneficiarios.

En conclusión, podría afirmarse que si estos elementos se producen de manera efectiva, puede conseguirse que los trabajadores de la Administración crean en los cursos, y de este modo, puedan promocionarlos de forma positiva al público. Teniendo en cuenta que es uno de los canales principales de comunicación del que dispone el SOC y que además, también son el primer contacto entre los ciudadanos y el sistema público de empleo, tendría que dedicárseles la debida atención.

E.2) Estrategia de comunicación a los potenciales beneficiarios

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 entidades formativas externas y existe la posibilidad que desconozcan la institución que, en última instancia, las impulsa. En este sentido, la encuesta realizada en el marco de la evaluación muestra que casi la totalidad de los encuestados son conscientes de la existencia del SOC (el 99,43%). Este aspecto es positivo y razonable puesto que la gran mayoría de los participantes de las acciones formativas del FOAP son trabajadores sin empleo; así, su contacto con el SOC y las Oficinas de Empleo es más continuo.

Para el estudio en profundidad de las estrategias de comunicación dirigidas a los potenciales beneficiarios, se ha utilizado la información disponible en los cuestionarios de satisfacción, complementándola con la encuesta realizada. No obstante, en relación a la primera hay que mencionar que la información que se deriva se encuentra, en cierto modo, desactualizada según las tendencias actuales y, por lo tanto, podría considerarse limitada (ver el apartado 4.5.1 *Diseño*). Por lo tanto, convendría actualizar las opciones disponibles y adaptarlas a las nuevas tendencias. En este sentido, por ejemplo, podría plantearse la necesidad de ampliar las respuestas disponibles a la pregunta “cómo conoció el curso”, puesto que no se incluye la opción “red de conocidos”, siendo precisamente esta la más comentada en la opción “otras”, ni las “redes sociales”.

Teniendo en cuenta las limitaciones detalladas, los cuestionarios de satisfacción muestran que los canales de comunicación principales son los siguientes: (a) las Oficinas de Empleo (29%); (b) los centros colaboradores (14%); (c) Internet (13%) y (d) la web del SOC (12%). en la categoría “otros” aparecen principalmente las respuestas relativas a la red de conocidos.

Así, de los datos anteriores pueden derivarse las primeras conclusiones. (1) Primero, que cómo se intuía al inicio, las Oficinas de Empleo son el canal de comunicación que deriva a más participantes, aspecto coherente teniendo en cuenta la involucración de la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo y las Oficinas de Empleo durante el diseño de la programación. (2) Segundo, que los centros colaboradores, que al fin y al cabo tienen interés en dar a conocer los cursos, tienen un impacto relevante pero muy por debajo del de las Oficinas de Empleo. (3) Tercero, que los medios tradicionales de comunicación tienen un impacto del 1%, casi negligible. (4) Y, finalmente, que la web del SOC representa una proporción menor a la búsqueda general a través de internet, existiendo, por lo tanto, espacio de mejora en su posicionamiento en la red. De hecho en las sesiones participativas se ha enfatizado que es poco intuitiva, compleja y que la información que presenta es insuficiente, y a menudo hace falta completarla llamando o yendo personalmente a las oficinas, lugar donde la información obtenida se considera suficiente y adecuada. Por lo tanto, la falta de información *online* se debe más a un problema de gestión y diseño de la web, y no a la falta de disponibilidad de la información requerida.

Figura 23: Fuentes de conocimiento del programa FOAP



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

Centrando el análisis en las principales variables transversales, las diferencias más relevantes se observan al dividir la población por rangos de edad y por nivel de estudios.

Para la primera (edad), los aspectos más destacados son: (a) la correlación negativa existente entre la edad y la búsqueda en Internet como fuente primaria de conocimiento (con un 18% para los jóvenes de entre 16 y 29 años y un 10% para los mayores de 55 años), y (b) la relación opuesta cuando, en vez de la búsqueda a través de Internet, es la web del SOC la herramienta utilizada. Por lo tanto, mientras que los colectivos más jóvenes están más habituados al uso de Internet como buscador, sin necesidad de dirigirse a una página web concreta, la población más adulta opta por el tipo de búsqueda que cree que es más clara y sencilla, es decir por la propia página web de la entidad que promueve la formación. Esta tendencia es coherente con la realidad actual; en particular, en el año 2016 el 88% de la población utilizaba internet, siendo el colectivo de más de 55 años el que hacía un uso menos intensivo, con una tasa del 54,2% (Uso del ordenador y de Internet, Instituto de Estadística de Cataluña, 2016).

Para la segunda variable transversal (nivel de estudios), como se avanzaba anteriormente, se observa que, a menor nivel de estudios, los canales de comunicación físicos, tales como las Oficinas de Empleo, centros colaboradores o ayuntamientos, ganan importancia, en detrimento del uso de Internet. En consecuencia, podría afirmarse que este colectivo opta principalmente por canales de comunicación directos y más personalizados, posiblemente por su mayor desconocimiento frente a

las opciones formativas disponibles y que son más adecuadas para su perfil, así como en relación a los cursos formativos en general.

Adicionalmente, para profundizar en el análisis de la estrategia de comunicación, se ha estudiado la encuesta realizada dentro de la evaluación, con el objetivo de completar los datos obtenidos en los cuestionarios de satisfacción. Así, se resuelven algunas de las limitaciones que se anticipaban al inicio. En este sentido, por ejemplo, se han añadido como respuestas posibles las redes sociales y la red de conocidos, así como el asistente social, teniendo en cuenta el colectivo al cual se dirige el programa.

Al aislar el efecto de la red de conocidos, puede observarse que esta opción pasa a representar un 8%, cifra nada negligible. Por lo tanto, la importancia del “boca-oreja” y la posible satisfacción de los exalumnos que recomiendan el curso parece ser evidente (ver el apartado 4.5.3 *Resultados - Satisfacción de los colectivos implicados*). Por su parte, las redes sociales representan únicamente el 4,5% de las respuestas, posiblemente porque no se está sacando el máximo beneficio de todo su potencial ni se están adaptando los mensajes y las acciones en función de cada uno de los colectivos.

En este sentido, los datos de la encuesta muestran que el conocimiento a través de las redes sociales desciende con la edad (6% de los jóvenes frente a un 1% de los mayores de 55 años). Además, las diferencias entre hombres y mujeres también son significativas (2% de los hombres frente a un 4% de las mujeres), hecho coherente con la realidad actual donde, de media, las mujeres son las que hacen más uso de las redes sociales (Estudio Anual de las Redes Sociales, IAB, 2018). Finalmente, en relación a la titulación, se observa una correlación positiva entre esta y el uso de redes sociales: a mayores estudios, el impacto de las redes sociales es mayor (estas incluyen sólo a un 0,2% de los no titulados, frente al 1,8% de los participantes con estudios superiores de carácter universitario o de Formación Profesional). De acuerdo con este hecho, precisamente, algunos estudios (Estudio Anual de las Redes Sociales, IAB, 2018) muestran que el perfil medio del no usuario se describe con un nivel de estudios bajo.

Por su parte, se considera que el impacto del asistente social es reducido puesto que deriva sólo a un 2% de los participantes. Dentro de este 2%, los que han sido derivados a través de esta figura son principalmente aquellos que recibían el servicio básico de atención social, el servicio especializado para personas con discapacidad, el servicio para familias con riesgo de exclusión social y el servicio de asesoramiento técnico de atención social. Estos datos son relevantes y son un claro indicativo del potencial existente y de la necesidad de incrementar la comunicación con esta figura.

En conclusión, sería aconsejable valorar cada uno de los canales de comunicación para realizar, posteriormente, una priorización de acuerdo con las preferencias de los participantes (y teniendo en cuenta principalmente aquellos considerados prioritarios), así como para poder centrar los esfuerzos en las vías menos costosas y con un potencial mayor (por ejemplo, Internet - incluyendo las redes sociales, búsquedas en general o la web del SOC -, atrae el 53% de los participantes y se trata de un medio de comunicación poco costoso que podría aumentar el impacto de los cursos y mejorar su alcance). Asimismo, habría que replantearse la posibilidad de prescindir de aquellos canales con menor impacto pero con un coste elevado, como la radio y la televisión. En efecto, sólo un 1% de los participantes de las acciones formativas del FOAP ha sido informado por primera vez a través de la radio o televisión.

También es necesario potenciar el papel crucial que juegan, en esta fase, los centros formadores, para garantizar que los esfuerzos de publicidad sean los suficientes.

Finalmente, hay que buscar y potenciar las sinergias con otros programas públicos de carácter social, como es el caso de los asistentes sociales como entes bien posicionados para poder derivar participantes. Así pues, también habría que aprovechar las complementariedades existentes entre la formación para el empleo y la rama de enseñanza (ver el apartado 4.5.1 *Diseño - Coherencia externa*).

Por lo tanto, y teniendo en cuenta las indicaciones anteriores, debe ponerse énfasis en la necesidad de evitar perseguir una estrategia de comunicación homogénea para toda la población que no discrimina ni diferencia las particularidades y necesidades de los varios colectivos y territorios. Con todo, debe asegurarse que se segmentan tanto los canales como la información y los mensajes según las características de la población.

E.3) Estrategia de comunicación a los docentes

La estrategia de comunicación del SOC respecto al programa del FOAP también tiene que tener en cuenta a los docentes. No obstante, una de las principales carencias en cuanto a la comunicación del programa, como ya se ha anticipado anteriormente, se observa en el sistema de comunicación del SOC hacia los/las formadores/as (ver el apartado 4.5.2 *Implementación - Selección de los participantes y docentes*).

En este sentido, anteriormente se anticipaba que los docentes recalcan que el principal canal de comunicación a través del que conocen los cursos son las mismas entidades formadoras o su propia red de conocidos y de contactos. Además, en ciertas ocasiones hacen uso de la página web del SOC, a pesar de a menudo se considera desactualizada, incompleta y de difícil navegación, hecho que puede fomentar la percepción de inestabilidad laboral puesto que, en ciertas ocasiones, se desconoce cuáles son los centros formadores subvencionados y qué acción formativa realiza cada uno.

En conclusión, puede afirmarse que existe cierto espacio de mejora en relación a la comunicación con los docentes, los cuales, además de considerarse el elemento clave en la impartición de las formaciones, es percibido como un colectivo relevante debido a su contacto directo con el tejido empresarial. En este sentido, una idea clara surgida de las sesiones participativas es la necesidad de optimización del portal web del SOC, el cual es visto como una herramienta poco útil para recibir la información debida.

E.4) Estrategia de comunicación dirigida a las empresas

En último lugar, cabe analizar la estrategia comunicativa dirigida a las empresas, aspecto de gran relevancia puesto que estas constituyen el tejido productivo del territorio y la futura demanda de los participantes en el mercado laboral.

Actualmente no existe una estrategia de comunicación por parte del programa dirigida a este sector. Así, los responsables de la unidad planificadora del programa, si bien es cierto que reconocen las implicaciones negativas de este hecho, consideran que la difusión que se hace desde el Consejo de Dirección del SOC que engloba a organizaciones empresariales, sindicatos y municipalidades podría considerarse como un correcto sustitutivo.

No obstante, tanto participantes como docentes han remarcado los perjuicios asociados a esta carencia, la cual repercute no sólo en la notoriedad inicial de los programas, sino también en su impacto a posteriori; y es que las empresas, atendido su desconocimiento, podrían no valorar suficientemente las acciones formativas del SOC o los Certificados de Profesionalidad.

Por lo tanto, hay que incrementar los esfuerzos para definir una estrategia de comunicación centralizada hacia las empresas. Así, si estas disponen del conocimiento y se incentiva su involucración activa a lo largo de las diferentes etapas de las acciones formativas (es decir, desde su diseño, hasta su colaboración en los módulos de prácticas y la posterior evaluación), se podría conseguir tener un impacto más directo en la demanda de empleo, y por ende, en la incorporación de participantes con estas certificaciones y acreditaciones. De este modo, se mejorarían los datos de impacto del programa.

F) Mejora continua

Por último, la evaluación de la fase de implementación se centra en la identificación de procesos de mejora continua, los cuales tendrían que estar presentes de forma transversal en el programa para recoger, de inicio a fin, las experiencias de quienes forman parte. El análisis este aspecto es primordial puesto que pretende averiguar, más allá de los puntos fuertes o débiles, la voluntad de mejora del programa y de las correspondientes acciones formativas.

Así pues, con el objetivo de garantizar la evolución, adaptación y optimización constante del programa en general, y de los cursos del FOAP en particular, se considera necesario disponer de herramientas y técnicas que faciliten la mejora continua del programa. Sin embargo, desde la unidad planificadora, no se realiza de forma intensiva ninguna de estas acciones, surgiendo la necesidad, por lo tanto, de definir mecanismos que aseguren la máxima calidad de la formación.

La herramienta principal utilizada en la actualidad por la unidad planificadora es la de los cuestionarios de satisfacción, los cuales, a pesar de realizarse de forma sistematizada, no se explotan en su máximo potencial. A pesar de que esta técnica, en caso de ser explotada, se consideraría adecuada y permitiría garantizar un cierto grado de evolución de la oferta formativa, como se apuntaba anteriormente, sería necesario mejorar el funcionamiento de estos cuestionarios, garantizando que los alumnos puedan responder, con suficiente independencia y espíritu crítico a las preguntas planteadas en relación a las acciones formativas y a cómo estas han sido impartidas.

Además de los cuestionarios, sería óptimo dotar al programa de herramientas adicionales que permitieran adaptar su oferta formativa a lo largo del tiempo, como, por ejemplo, estableciendo un sistema de feedback de docentes y empresas, una autoevaluación del rendimiento y un periodo de reflexión anual para valorar los resultados del FOAP y proponer mejoras, entre otras.

4.5.3 Resultados

4.5.3.1 Eficacia

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

(f) la cobertura de la población diana y de las necesidades de los participantes y (g) otros elementos organizativos y administrativos.

A) Logro de objetivos

En primer lugar, es importante preguntarse si el programa ha conseguido cumplir con los objetivos que se había planificado. En este sentido, y teniendo en cuenta que el colectivo diana es muy amplio y cubre a la totalidad de la población trabajadora desempleada de Cataluña (y en menor medida, la ocupada), no se establecen objetivos cuantificables en relación al grado de cobertura u objetivo deseado. El único valor de referencia es el definido en la Resolución TSF/2392/2016, que establece el requerimiento que las acciones formativas tienen que englobar, como mínimo, a un 70% de personas sin empleo.

Adicionalmente a este requerimiento, como ya se ha detallado anteriormente, a día de hoy el programa FOAP no tiene sistematizada la detección y cuantificación de los objetivos estratégicos que se pretenden alcanzar (por ejemplo en relación a la inserción). Por este motivo, una vez las acciones formativas han finalizado, no es posible valorar los resultados conseguidos, dificultando en consecuencia la presente evaluación.

No obstante, se observa que, en determinadas ocasiones, sí que se miden los resultados de carácter más operativo, destacando el número de participantes por género, edad, nivel de estudios o grado de discapacidad, el total de acciones formativas realizadas o la satisfacción de los agentes implicados. Aun así, estos resultados no se analizan ni se explotan en profundidad para sacar conclusiones y para ir adaptando la oferta formativa. En este sentido, dado que el FOAP se encuentra altamente territorializado a nivel comarcal (o en agrupaciones de estas), y que la Resolución TSF/2392/2016 establece los colectivos que tienen que priorizarse durante la selección de los participantes, es imprescindible que se incluyan, desde la fase de diseño, directrices estratégicas y operativas para poder disponer de referencias durante su implementación y posterior evaluación.

A pesar de la falta de definición de objetivos estratégicos, el programa sí que establece aquellos más administrativos (ver el apartado 4.5.1 *Diseño*), como por ejemplo, el número de alumnos por acción formativa, que tiene que ser entre 10 y 15 (siendo subvencionables hasta un máximo de 15 alumnos). Aun así, las sesiones participativas de docentes han resaltado las dificultades que existen para conseguir llenar las aulas con 15 personas, hecho que denota, como ya se ha mencionado, las carencias de la estrategia comunicativa, tanto por parte del SOC como de las propias entidades formadoras. Asimismo, se ha mencionado que en algunas ocasiones, al intentar conseguir el número de 15 subvencionados, la calidad de la docencia se puede ver perjudicada. Con todo, la empleabilidad y la inserción de los participantes pueden verse perjudicadas.

Con todo, podría concluirse que la carencia de objetivos estratégicos y el control operativo de ciertas variables transversales sin sacar conclusiones, puede acabar menoscabando la calidad de las acciones formativas del FOAP y en consecuencia, su percepción por el mercado.

B) Compromiso de los participantes

El grado de compromiso de los participantes en el programa se analiza mediante indicadores cuantitativos que se focalizan en (a) el grado de implicación de los participantes y (b) sus motivaciones.

B.1) Grado de implicación de los participantes

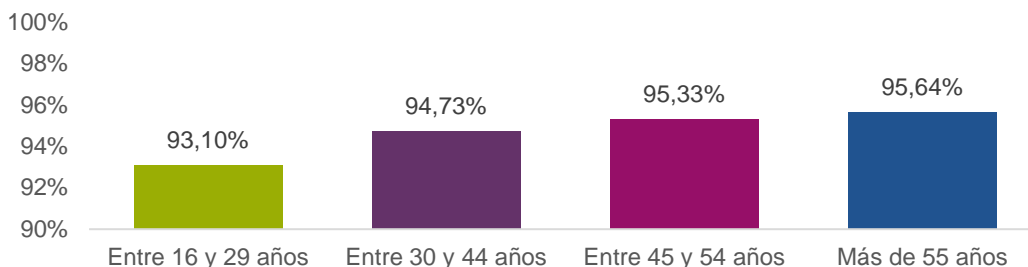
El grado de implicación de los participantes en el programa ha sido evaluado a través de la información extraída de la base de datos interna del SOC, la encuesta realizada a los participantes en el marco de la presente evaluación y los cuestionarios de satisfacción. Asimismo, el grado de implicación se ha medido mediante (a) el porcentaje de asistencia y (b) la ratio de abandono, información obtenida gracias a que todos los participantes siguen un control de asistencia a los cursos; control que se lleva a cabo de forma manual a través de un listado que se firma, teóricamente, al inicio de la clase. El centro de formación es el encargado de traspasar los datos al Sistema de Información del SOC. Hay que recordar que la subvención de estos centros depende del porcentaje de asistencia de los alumnos, y así, su registro es una tarea fundamental.

B.1.1) Porcentaje de asistencia de los participantes

Respecto a las tasas de asistencia, la base de datos interna del SOC evidencia una asistencia media de los participantes que han finalizado las acciones formativas de un 94,57%, no existiendo diferencias significativas por género, grado de discapacidad o nacionalidad. No obstante, las mayores divergencias se aprecian al dividir los participantes por rangos de edad y nivel de estudios.

Para la primera (rangos de edad), existe una clara correlación directa entre la edad y la asistencia; y así, como se observa en el siguiente gráfico (*Figura 25: Asistencia según edad*), a mayor edad el porcentaje de asistencia es mayor, indicando, por lo tanto su grado de implicación más elevado. Aquí, no puede olvidarse que, como colectivos prioritarios del FOAP, se establecen tanto los mayores de 45 años como los jóvenes menores de 30 años. En este sentido, a pesar de esta priorización, el hecho que estos últimos tengan menores tasas de asistencia puede deberse de al hecho que: (a) la mayor experiencia de la población adulta, lo que ocasiona que valoren más la formación recibida y por lo tanto, se impliquen más; (b) las personas de más edad vean sus posibilidades de inserción más reducidas y , así, asuman un mayor compromiso, o (c) a pesar de ser los jóvenes un colectivo prioritario, el no tenerlos en cuenta durante la fase de diseño puede provocar que la oferta final de los cursos no cubra sus necesidades y expectativas.

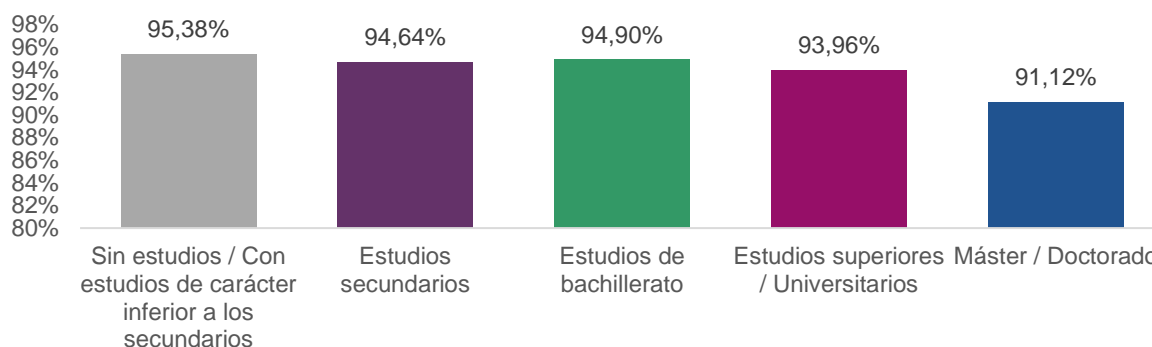
Figura 24: Asistencia según edad



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

Para la segunda variable (nivel de estudios), se observa una relación inversamente proporcional; y así, a mayor nivel de estudios, la asistencia media se reduce (95% de los participantes sin titulación oficial previa frente a un 91,12% de aquellos con título de Máster o Doctorado). Dado que las personas con baja cualificación profesional son un colectivo prioritario, es positivo que sus tasas de asistencia sean superiores; y es que, al fin y al cabo, conviene incentivar su participación, puesto que los cursos deberían haberse diseñado principalmente para ellos.

Figura 25: Asistencia según nivel de estudios



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

En cualquier caso, a nivel global, se muestran tasas de asistencia media muy elevadas. En este sentido, conviene tener en cuenta que es obligatorio registrar la asistencia de cada persona participante como requisito para recibir la subvención. Así, las sesiones participativas han dejado entrever que el sistema de control de asistencia se considera demasiado obsoleto y poco adaptado a la realidad digital actual. Este hecho, junto con la penalización para recibir la financiación que sufren los centros por bajas prematuras no ocasionadas por colocación (pero que podrían deberse a algún otro aspecto de fuerza mayor) o por no conseguir el 75% de asistencia, pueden provocar que la asistencia se convierta un tecnicismo al que hay que dedicar muchos esfuerzos; esfuerzos que podrían enfocarse a mejorar la calidad del servicio que se presta.

Con todo, se considera relevante iniciar un periodo de reflexión en torno al sistema de financiación vinculado al programa, puesto que actualmente puede parecer que incentive a las entidades a velar por la maximización de la asistencia, pudiendo dejar así de lado la calidad de la formación y los objetivos reales y más estratégicos establecidos por el propio SOC.

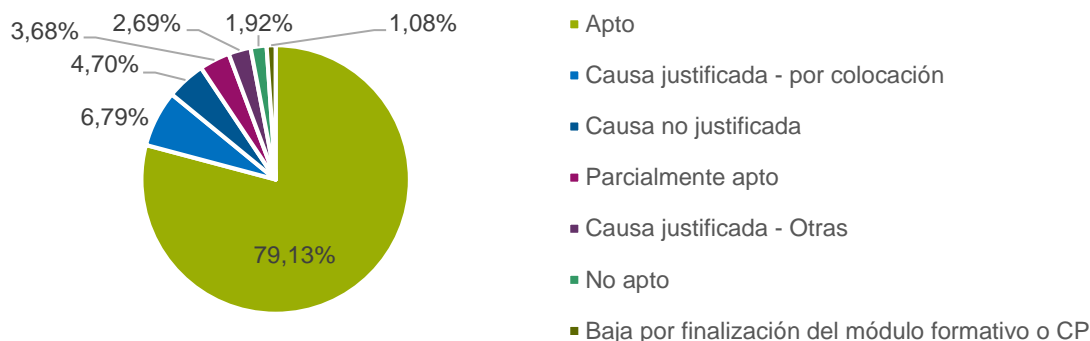
B.1.2) Ratio de abandono

Dicho esto, y en relación a la finalización de la acción formativa, los datos internos del SOC muestran que el 85,81% de los participantes ha finalizado el curso (el 79,13% corresponde a aprobados en itinerarios completos, el 3,68% a itinerarios parciales completados con la calificación de apto, el 1,92% a no aptos y el 1,08% a bajas por finalización del módulo formativo sin calificación).

El resto, un 14,19%, se deben de a bajas prematuras (integrando aquí, tanto bajas justificadas como injustificadas). De entre las bajas prematuras, el 67% son justificadas, y a la vez, la mayoría se debe a la colocación (el 48%)¹⁸.

En conclusión, y teniendo en cuenta que la valoración de la calidad de los cursos y de sus beneficios es notablemente positiva, los participantes se comprometen seriamente con los cursos hasta finalizarlos (ver el apartado 4.5.3 Resultados - Satisfacción de los colectivos implicados).

Figura 26: Finalización y causas de baja del curso



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

Entrando en detalle, al dividir la población por franjas de edad, se observa una correlación positiva entre la edad y la finalización del curso; así, a mayor edad, la probabilidad de acabar el curso es superior (82,39% de los jóvenes de entre 16 y 29 años frente al 88,70% de los mayores de 55). No obstante, a pesar de que son los jóvenes los que poseen mayores bajas no justificadas, también son estos los que engloban unas bajas por colocación más altas (7,30%) y por encima de la media (6,92%). Si a los datos anteriores se añade que son también los que presentan menores tasas de asistencia, se podría concluir afirmando que posiblemente los cursos no se adaptan completamente a sus necesidades, y que por eso se vuelven más proactivos al buscar trabajo durante el periodo formativo.

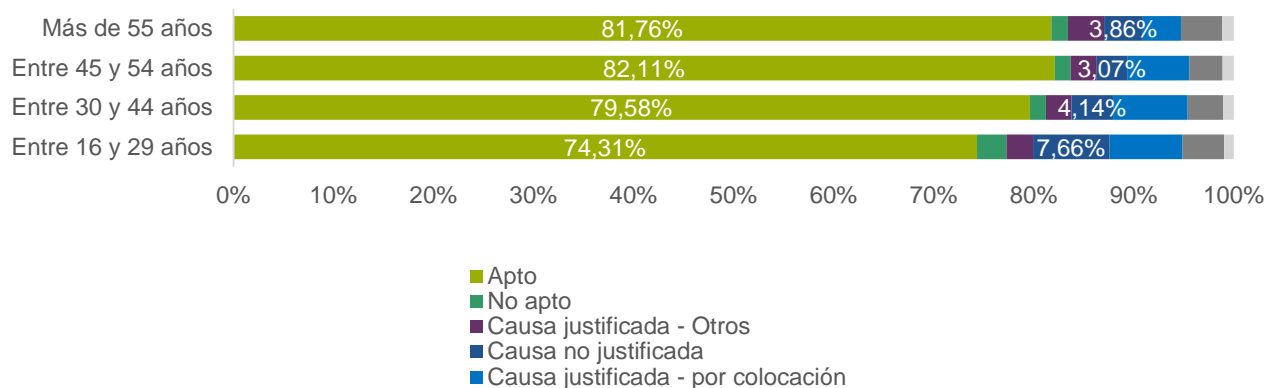
Por lo tanto, otra vez, se reafirma la necesidad de incorporar una visión segregada para las diferentes variables transversales; y en este caso concreto la de la edad, dentro de la fase de diseño, y no sólo durante la implementación de los programas.

Para completar y profundizar en el estudio, la encuesta realizada en el marco de la evaluación ha puesto énfasis en qué motivos concretos que no se encuentran justificados han llevado a los participantes a finalizar de forma prematura. Una vez se han extraído las causas de fuerza mayor (incluyendo aquí bajas por colocación, enfermedad grave, cambio de domicilio o incompatibilidad horaria), el motivo que predomina es el desalineamiento de los cursos con las expectativas iniciales de los participantes (26% de las bajas prematuras no justificadas), siendo este un aspecto resaltado principalmente por los alumnos con estudios superiores. A este motivo le sigue la percepción del nivel del curso como demasiado bajo y la falta de motivación, con un 14 y 12% respectivamente. Esto puede dejar entrever: (a) o bien, que la publicidad de los cursos no se realiza de manera correcta en cuanto al contenido y resultados esperados, o (b) que las pruebas de selección son de una rigidez cuestionable y pueden ocasionar, en consecuencia, la creación grupos poco homogéneos que

¹⁸ Las tasas anteriores se miden por expediente, hecho que implica que si una persona está registrada en más de un expediente, se incluyen ambos resultados.

repercuten en la calidad última de la acción formativa. En cualquier caso, el desalineamiento observado es un aspecto a tener en cuenta dado a su elevado potencial de mejora.

Figura 27: Finalización y causas de baja del curso según franja de edad



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

En conclusión, las elevadas tasas de finalización resaltan notablemente al compararlas con los datos de bajas en la formación profesional inicial, donde el abandono de los cursos se sitúa alrededor del 50% (Informe sobre la Formación Profesional (FP), Comisiones Obreras (CCOO), 2015). No obstante, esta última cifra se ha calculado en un entorno compuesto principalmente por participantes jóvenes, los cuales suelen mostrar un compromiso más reducido con las formaciones, de forma que el dato podría encontrarse ligeramente distorsionado.

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

Dado que las acciones formativas tienen como objetivos principales mejorar la inserción, 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 los principales agentes implicados en el programa (alumnos y docentes).

B.2.1) Motivaciones de los alumnos

Según los datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación¹⁹ las motivaciones de los alumnos para participar en el programa son, principalmente: (a) encontrar trabajo (56,3%); (b) favorecer el desarrollo personal (55,5%); (c) la obtención de un título/certificado profesional (40%); (d) cambiar de sector o de ámbito profesional (23,9%), y (e) conseguir nuevas habilidades o capacidades para progresar profesionalmente (22,1%).

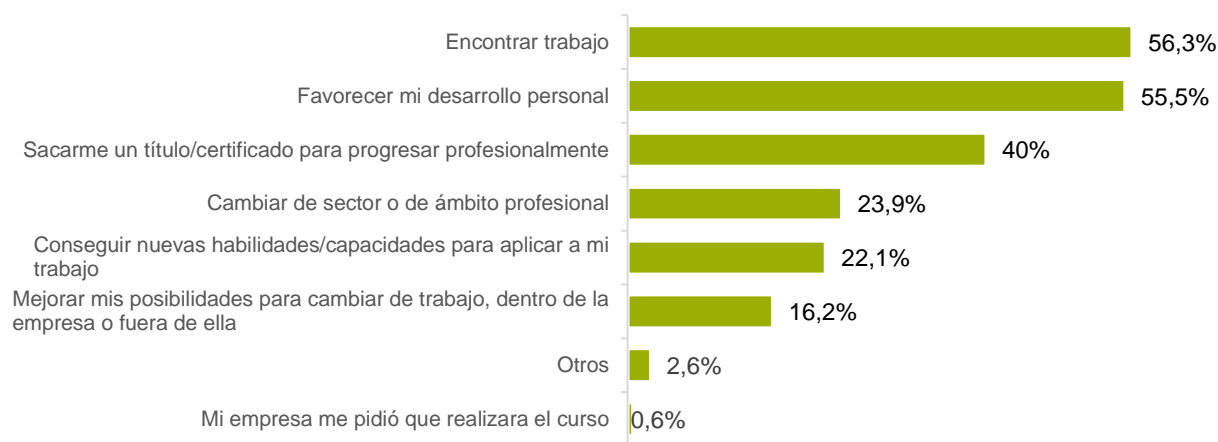
En este sentido, el hecho que se dé tanta importancia a sacarse un título o un certificado, podría dejar entrever que los participantes consideran que su posesión se valora positivamente por el mercado laboral, llegando a marcar la diferencia. Así, puede comprobarse que el 60% de los individuos que han marcado la obtención de un título como respuesta, también han escogido el hecho

¹⁹ 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.

de encontrar trabajo como opción principal. Por lo tanto, desde la oferta laboral, a priori, se considera la posesión de un certificado como un aspecto distintivo de valor.

Estos datos contrastan con la información derivada de la encuesta realizada una vez han transcurrido dos años desde la finalización de la acción formativa. En particular, un 11% de los encuestados opina que el mercado no conoce la existencia de los Certificados de Profesionalidad, mientras que el resto ha valorado el grado de conocimiento de estos con una puntuación media de 6,52, muy por debajo de las puntuaciones media de 8,8 en los cuestionarios de satisfacción. Estas diferencias de percepción *ex ante* y *ex post* pueden deberse a que las expectativas iniciales de los participantes pueden no haberse materializado en la realidad del mercado, ya finalizada la acción formativa.

Figura 28: Motivos para la realización del curso



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

Los datos anteriores muestran, a priori, el posible riesgo de existir un desalineamiento entre los objetivos del programa del FOAP y de sus participantes. En efecto, a pesar del hecho de que encontrar trabajo es el motivo de inscripción habitual, el desarrollo personal le sigue de cerca, con sólo un punto porcentual de diferencia. No obstante, que el desarrollo personal sea tan relevante no tiene que ser un problema *per se*, siempre y cuando su mejora se persiga con la intención de mejorar la empleabilidad de un mismo; empleabilidad que, a la vez, tendría que repercutir en unas mejores condiciones laborales o en encontrar trabajo.

Los datos de la encuesta, pero, informan que el 42% de los participantes que han seleccionado la opción desarrollo personal, lo han hecho como opción única. Se tendría que incidir en este aspecto para asegurar que la comunicación entre participantes y los programas derivados del FOAP es clara; sobre todo al describir la función principal de las acciones formativas y tratar de detectar estas motivaciones en los procesos de selección para poder seleccionar los participantes de la manera más adecuada.

B.2.2) Motivaciones de los docentes

Todos los docentes entrevistados y partícipes de las sesiones de trabajo apuntan a la vocación por la docencia y al hecho de querer ayudar a las personas a crecer profesionalmente, como los aspectos clave para decidir inscribirse como formadores/as para el empleo. Este hecho se percibe como coherente en relación a las sesiones participativas con los alumnos, donde se ha puesto de relieve

el valor añadido que aportan los docentes, su papel esencial y su implicación, tanto durante la formación como, en algunas ocasiones, con posterioridad a esta.

Por otro lado, la remuneración económica percibida también se considera relevante. Finalmente, algún caso aislado ha mencionado que a pesar de no tener ninguna motivación concreta en un inicio, la experiencia fue una sorpresa positiva.

C) Proceso formativo

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

C.1) Ejecución de las formaciones y metodologías utilizadas

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

Las sesiones participativas con alumnos y docentes han dejado entrever metodologías obsoletas que, en algunas ocasiones, no se adaptan a las necesidades de la especialidad formativa. Esto se debe posiblemente a la rigidez de la programación definida desde el SEPE y que da poco margen de actuación tanto al SOC como a los centros formativos. Se ha recalcado durante las sesiones participativas, por ejemplo, que en los cursos muy especializados, es fácil comprobar que el contenido ha sido diseñado por personas sin contacto directo con el sector, derivándose carencias importantes.

En este sentido, además, como ya se ha ido mencionando a lo largo del documento, las sesiones participativas también han resaltado la heterogeneidad de niveles que conviven en una misma aula y que dificulta el dinamismo de las clases. Este hecho es realmente relevante y hay que prestarle la atención necesaria, puesto que no sólo repercute en la calidad de las clases, sino en las oportunidades posteriores de inserción; además, puede acabar devaluando la percepción de los cursos por parte del mercado.

Por su lado, teniendo en cuenta las limitaciones asociadas a los cuestionarios de satisfacción (ver el apartado 2.3 *Limitaciones técnicas del análisis realizado*), la organización de los cursos se considera adecuada, con una puntuación media de 8,99. A pesar de todo, las sesiones participativas con docentes han resaltado la poca flexibilidad existente para poder desarrollar y planificar las clases. En particular, por ejemplo, para las acciones formativas con Certificados de Profesionalidad se exige la existencia de un máximo de dos docentes titulares por módulo, no estando permitida su sustitución en caso de incapacidad temporal. En el caso de imposibilidad sobrevenida de alguno de ellos, la clase se suspende y tiene que recuperarse más adelante y fuera del horario habitual. Por otro lado, dentro de los contenidos extensos que caracterizan a la mayoría de los cursos, hay secciones muy específicas donde sería positivo, y conveniente, incluir la participación de un experto, hecho que queda imposibilitado debido a la rigidez mencionada.

En cuanto a la combinación teórica-práctica, los participantes la valoran con un 8,77. Aunque, a priori, pueda parecer una puntuación positiva, no puede olvidarse que dentro de los cuestionarios, las puntuaciones tienden a ser superiores a 8,8. De hecho, las sesiones participativas han dejado entrever que la teoría y la práctica muchas veces se llevan a cabo por bloques independientes y no tanto de manera progresiva y simultánea. De este modo, se dificulta el aprendizaje.

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

El proceso de evaluación de los alumnos se adapta a la metodología de formación teórica-práctica prestada (ver el apartado 4.5.2 *Implementación* - Metodología de aprendizaje). De este modo, las pruebas de evaluación pretenden, precisamente, valorar las dos ramas de aprendizaje, a través de variables como la participación activa a 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.

Aunque varía en función del curso, la evaluación se suele llevar a cabo de manera continua y con el añadido de una prueba final (examen teórico o presentación de un proyecto final). No obstante, las sesiones participativas con los docentes han recalcado: (1) el peso excesivo que se da al examen final, que suele ponderar un 70%; (2) que se les deja poco margen de flexibilidad para poder adaptar la evaluación a la realidad de cada curso, y (3) que muchas veces las guías de evaluación no permiten realizar más exámenes que los de tipos test.

Así pues, los cuestionarios de satisfacción confirman que la mayoría de participantes ha realizado pruebas de evaluación y autoevaluación para poder conocer el nivel de aprendizaje adquirido; en particular, un 93% de los participantes. Adicionalmente, el 91% asegura haber obtenido una acreditación o certificado de profesionalidad una vez finalizada la formación.

Además, las sesiones participativas con alumnos han confirmado que se realiza un modelo de evaluación continua con examen final. Sin embargo, dado que la enseñanza se lleva a cabo por bloques independientes, los exámenes son un reflejo de ello. Así, se realizan por temáticas independientes sin efectuar un análisis de las complementariedades de cada sección. Con todo, el aprendizaje y la retención de aquello que se ha aprendido, se complica. Por otro lado, se comenta que en algunas ocasiones, las últimas semanas del curso se focalizan excesivamente en aprobar el examen y no tanto en la mejora competencial. Además, la falta de tiempo para poder completar la totalidad de un programa formativo provoca que, en ciertas ocasiones, las pruebas de evaluación acaben siendo más flexibles, e incluso consideradas como un mero trámite. De hecho, la encuesta realizada ha medido la opinión de los participantes sobre el nivel de las pruebas de evaluación, aspecto al que han otorgado una puntuación media de 8,10. Dado que las puntuaciones de los cuestionarios de satisfacción eran excesivamente elevadas y por encima de 8,8, el resultado de las pruebas de evaluación tiene que analizarse con precaución.

Por este motivo, flexibilizar las pruebas de selección, junto con los contenidos excesivamente largos que provocan que no puedan impartirse en su totalidad, puede implicar que acaben exigiéndose niveles bajos para acreditar la capacitación profesional adquirida, haciendo, en última instancia, que se devalúe el curso y hasta en algunas ocasiones la profesión.

Adicionalmente, y como una posible solución alternativa o complementaria, se propone reflexionar sobre la viabilidad de establecer unos criterios estándar para las entidades a la hora de realizar las pruebas de selección, promoviendo así la homogeneidad. De este modo, además, podría mejorarse la percepción de los cursos en cuanto a su calidad y posible impacto futuro en los participantes.

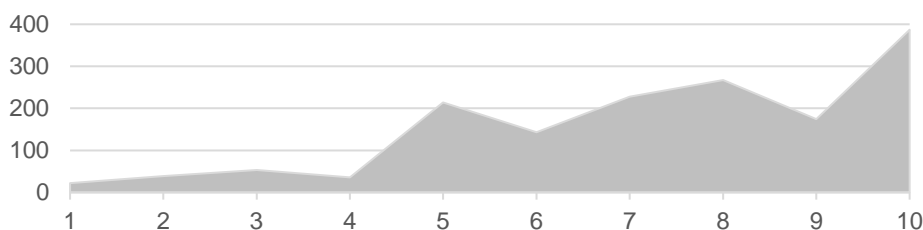
C.3) Formación complementaria y su utilidad

La formación complementaria para el empleo cubre aquellos aspectos más genéricos considerados necesarios para poder complementar el curso, y su contenido viene determinado. Cómo se ha mencionado con anterioridad (ver el apartado 4.5.2 *Implementación – Oferta formativa*), en la Orden TSF/288/2016 y en la Resolución TSF/2392/2016 se establecen que en todas las acciones formativas subvencionadas dentro del FOAP tiene que incluirse la impartición obligatoria del módulo de formación complementaria relativo a la inserción laboral, sensibilización medioambiental e igualdad de género; y los módulos de prevención de riesgos laborales. En cuanto a este último, el programa formativo de la especialidad podrá contemplar su contenido, y en caso de no hacerlo, se seguirán las directrices establecidas por el SOC.

En las sesiones participativas de alumnos y docentes, estos han sido críticos respecto a la formación complementaria, tanto por su duración excesiva como por su contenido. Adicionalmente, la encuesta realizada ha querido incidir en este punto, centrándose en analizar la Formación Complementaria asociada a los Certificados de Profesionalidad y preguntando sobre su utilidad y el grado de conocimiento sobre su existencia por parte de los participantes. En este sentido, de aquellos participantes que han obtenido un Certificado de Profesionalidad, sólo una minoría no ha realizado cursos de Formación Complementaria (16%), y un 1% desconocía su existencia. No haber llevado a cabo este módulo se debe, posiblemente, al hecho de que este ya ha sido convalidado por cursos anteriormente realizados. De hecho, la Orden TSF/288/2016 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. Para la prevención de riesgos laborales, se entiende cumplimentada siempre que se haya realizado en otra especialidad de la misma área profesional.

Entrando en detalle, aquellos participantes que sí que la han llevado a cabo, la han valorado con una puntuación media de 7,07, existiendo, pero, una desviación estándar de 2,7 puntos. Por lo tanto, existe divergencia de opiniones en cuanto a su utilidad. Además, hay que contextualizar esta puntuación de 7,07 puesto que a pesar de pueda parecer positiva, se encuentra muy por debajo de la media de los resultados obtenidos a los cuestionarios de satisfacción.

Figura 29: Distribución de frecuencias por la formación complementaria



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

Las mayores divergencias, tanto al alza como a la baja, provienen de los siguientes colectivos: (a) los trabajadores por cuenta propia (con una puntuación media de 6,45); (b) los jóvenes de entre 16 y 29 años con una puntuación media de 7,59; (c) los participantes sin titulación previa difieren de aquellos con estudios universitarios (8,40 frente a un 6,28); (d) las mujeres consideran la formación

complementaría más útil que los hombres (7,17 frente a un 6,92), y (e) los extranjeros otorgan un 7,50.

En este sentido, los datos anteriores muestran que, dejando de lado los trabajadores por cuenta propia, el resto de colectivos que valoran la formación complementaria más positivamente son todos aquellos que presentan unas tasas de paro más elevadas y mayores dificultades de inserción.

C.4) Prácticas profesionales no laborales

En relación a las prácticas profesionales asociadas a las acciones formativas, a pesar de considerarse un elemento indispensable, existe un consenso generalizado en cuanto a la percepción de su escasa utilidad, la cual se debe de principalmente a la corta duración y la poca flexibilidad horaria.

En este sentido, si bien se valoran positivamente como herramienta de aproximación e introducción al mercado laboral (e incluso algunos participantes han encontrado trabajo en la misma empresa de prácticas), se consideran, en la mayoría de los casos, demasiado cortas, tanto para los participantes cómo para la propia entidad empleadora. Los docentes, además, recalcan que los trámites asociados a la búsqueda de prácticas profesionales, normalmente tienen que realizarlos ellos mismos y, además, se muestran críticos con la excesiva documentación solicitada y los trámites administrativos que llevan asociadas.

Los resultados de los cuestionarios de satisfacción reflejan la realidad anterior. Por un lado, las prácticas dentro de la acción formativa se valoran positivamente, con una puntuación media de 8,92. Por la otro, las prácticas de perfeccionamiento no asociadas a Certificados de Profesionalidad se valoran ligeramente por debajo, con un 8,89. No obstante, estas puntuaciones se reducen a un 7,07 en la encuesta realizada (transcurridos dos años desde la finalización del curso) y, por lo tanto, los participantes tienen una perspectiva más clara sobre la utilidad real de las prácticas.

Al dividir el análisis por variables transversales, las diferencias más significativas se observan por nivel de estudios y nacionalidad. Otra vez, mientras que los participantes sin titulación previa oficial valoran las prácticas profesionales con un 9,31, aquellos con estudios universitarios lo hacen con un 8,51. Estas diferencias, pero, se muestran más acusadas en los datos de la encuesta (8,74 de los participantes sin titulación frente a un 6,28 de los participantes con estudios universitarios). Por su parte, por nacionalidad, la información de la encuesta muestra que son los extranjeros los que más valoran las prácticas, con una puntuación media de 7,32. Así pues, de manera similar que en el caso de la formación complementaria, son los colectivos con tasas de paro más elevadas los que se muestran más positivos en relación a las prácticas.

Adicionalmente, para complementar el estudio, cabe mencionar que un 11% de los encuestados asegura no haber realizado el módulo de prácticas. En este punto, por lo tanto, se tiene que tener en cuenta que a pesar de ser obligatorias, existen tres situaciones donde quedan exentas: (a) los alumnos/trabajadores con contratos para la formación o el aprendizaje en empleos relacionados con la especialidad del Certificado; (b) las personas que acrediten experiencia laboral correspondiente al contenido del módulo de prácticas del Certificado de al menos tres meses, y (c) las personas que acrediten haber realizado una formación en centro de trabajo de un ciclo formativo profesional que se corresponda con el contenido del módulo de prácticas del Certificado (Real decreto 34/2008).

Con todo, puede decirse que la formación complementaria y las prácticas en empresas tienen un mayor impacto en los colectivos con más dificultades de inserción, y así, su razón de ser estaría alineada con el propósito del FOAP de insertar al máximo número de personas (y en especial, a los

colectivos prioritarios). No obstante, mientras que su potencial se reconoce por todos los agentes de interés, su rigidez organizativa no permite explotarlos al máximo. Por lo tanto, se considera que se debería, finalmente, iniciar un periodo de reflexión con el SEPE para valorar la posibilidad de flexibilizar el módulo de prácticas profesionales no laborales con el objetivo que pueda adaptarse a las particularidades de cada especialidad y del mercado laboral, principalmente en relación a la duración y a los horarios.

C.5) Existencia o inexistencia de servicios complementarios

Cómo se ha comentado durante la evaluación del diseño del programa FOAP (ver el apartado 4.5.1 *Diseño - Coherencia externa*), este se complementa con las políticas activas de orientación e intermediación del propio SOC. La complementariedad se ejecuta, principalmente, mediante la derivación de personas al programa de formación por parte de las Oficinas de Empleo. No obstante, durante la evaluación, se ha detectado que en ciertas ocasiones son los propios docentes quienes ejercen el papel de orientadores de manera extra oficial y voluntaria con los alumnos, dándoles consejos y haciéndoles llegar, por ejemplo, ofertas de trabajo.

En este sentido, se propone valorar la posibilidad de institucionalizar la orientación como un servicio que tenga que ofrecerse con carácter obligatorio por las entidades formadoras. Así, se considera que podría valorarse la introducción de un sistema de bonificaciones en la puntuación de salida durante la valoración de las solicitudes dentro de la Convocatoria, similar al existente en el caso de las prácticas de perfeccionamiento fuera de los Certificados de Profesionalidad.

D) Satisfacción de los colectivos implicados

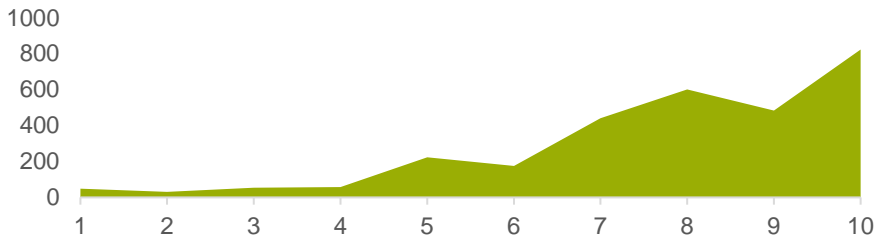
En este apartado se mide el grado de satisfacción de todos los colectivos implicados (alumnos, docentes y empresas).

D.1) Satisfacción de los alumnos

Cómo ya se ha ido comentando a lo largo de la evaluación, los cuestionarios de satisfacción muestran unos niveles de satisfacción muy elevados por parte de los participantes (puntuaciones superiores a 8,8 sobre 10 en la mayoría de los casos). Por este motivo, en la presente evaluación, las puntuaciones por debajo de 8,8 se han analizado con mayor precaución. No obstante, la tendencia anterior se ha corregido ligeramente a partir de la encuesta realizada en el marco de la evaluación, enviada una vez han transcurrido dos años desde la finalización del curso.

Una vez subrayadas y recalçadas las limitaciones del estudio, y entrando en la propia evaluación, destaca el hecho que los participantes de la oferta formativa del FOAP han valorado con una puntuación media de 9,20 su grado de satisfacción a través de los cuestionarios de satisfacción. Sin embargo, la valoración se reduce en la encuesta a un 7,79, aunque, como se observa en el siguiente gráfico, la tendencia a puntuar alto persiste.

Figura 30: Distribución de frecuencias en la valoración de los cursos



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

A partir de la información obtenida a través de los cuestionarios de satisfacción, y focalizando el análisis en las diversas variables transversales de estudio, únicamente se observan diferencias notables que vale la pena destacar en el nivel de estudios. Aquí, queda evidenciada la correlación negativa entre el nivel de estudios y el grado de satisfacción; así, a mayores estudios, menores niveles de satisfacción. En particular, mientras que los participantes sin titulación previa oficial han otorgado un 9,58 (8,16 a la encuesta) de puntuación media, aquellos con estudios universitarios han dado un puntuación de 8,81 (7,62 a la encuesta). Este resultado, por lo tanto, no tendría que obviarse, y todavía menos teniendo en cuenta su recurrencia a lo largo de la evaluación.

Por otro lado, conviene remarcar que dentro de los cuestionarios, la satisfacción de los participantes es, en general, más elevada para la familia formativa de Transporte y Mantenimiento (9,52) a pesar de que sus acciones representan una minoría (un 4,19% sobre el total de acciones). El dato anterior contrasta con la familia formativa de Informática y Comunicaciones donde la puntuación media asciende a 9,03 siendo esta la peor valorada. Dicha tendencia es reiterada a lo largo de todo el cuestionario, donde aspectos administrativos tales como la organización, el contenido, la combinación teórica-práctica o los tutores son valorados más positivamente en la familia Transporte y Mantenimiento.

Si bien es cierto que para el resto de variables transversales no se aprecian diferencias significativas en los resultados de los cuestionarios de satisfacción, en la encuesta se muestran ciertos aspectos que conviene resaltar, posiblemente debido a la perspectiva a dos años vista con la que los han podido responderla.

Así, en la encuesta se acentúan las diferencias entre hombres y mujeres, siendo las segundas quienes valoran el programa de forma más positiva (puntuaciones medias de 7,91 y 7,57 respectivamente) y, por lo tanto, podría decirse que es el colectivo que ha percibido un mayor impacto de las acciones formativas.

En segregar la población por nacionalidad mediante los datos de la encuesta, los extranjeros valoran más positivamente su satisfacción con el curso, con una puntuación media de 7,93 frente a un 7,75 de los españoles. Si a estos datos se añade el hecho que también valoraban con puntuaciones elevadas la formación complementaria y las prácticas en empresas, puede concluirse que el curso tiene un impacto positivo sobre este colectivo y, posiblemente también, un cierto papel integrador. De hecho, aunque no se especifique expresamente per parte del FOAP, los extranjeros son uno de los grupos de interés dentro de las políticas de empleo (junto con los mayores de 45 años, los jóvenes, los discapacitados y las mujeres), siendo, por lo tanto, estos resultados favorables y alineados con el propósito de las acciones a nivel general (Informe del Mercado de Trabajo de Barcelona, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), 2017).

En este apartado se ha calculado también el NPS (*Net Promoter Score*)²⁰ 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 la adecuación de las acciones formativas. Así, niveles bajos de fidelidad traen asociado un descontento generalizado en relación a los cursos que acaba repercutiendo en su desarrollo futuro y en la calidad. De este modo, la encuesta llevada a cabo ha incluido la pregunta “recomendarías el curso en un amigo” (a puntuar entre cero y diez) para poder realizar este cálculo.

Así, se ha obtenido un NPS del 26%, cifra positiva pero con margen de mejora puesto que, a pesar de que a nivel puramente de cálculo significa que hay más gente que recomienda el curso (promotores) que gente que lo desalienta y aleja a futuros participantes (detractores), puntuaciones entre 0 y 30% suelen considerarse buenas pero con excepciones. Por el contrario, si el NPS es superior al 30% indica que el camino a seguir es el adecuado puesto que hay muchos más participantes contentos que descontentos. Por último, puntuaciones por debajo de cero son un indicador de alarma y de que existen muchos aspectos a mejorar.

Así pues, posiblemente, uno de los puntos de mejora clave es el de aumentar los esfuerzos y controles para crear grupos lo más homogéneos posible. En este sentido, las sesiones participativas con alumnos han enfatizado que la fuerte heterogeneidad es uno de los motivos principales para no recomendar el curso. Asimismo, programaciones excesivamente rígidas y metodologías divididas por bloques independientes y aislados son también factores relevantes que pueden incluirse como palancas activables para la mejora de la calidad e incrementar el reconocimiento del mercado de las acciones formativas.

En conclusión, y profundizando en determinados aspectos concretos que afectan directamente a la satisfacción de los participantes, a nivel positivo, destaca la logística de las aulas y el número de alumnos por clase (puntuación media de 9,25), seguido del papel clave, el conocimiento y la calidad de los tutores (con una puntuación media de 9,22) puesto que se considera que son quienes aportan el valor añadido real a los cursos.

Por su parte, dentro de los aspectos valorados más negativamente, destaca la adecuación de la duración del curso a los objetivos y contenidos (con una puntuación media de 8,59), y el ajuste del aula, taller o instalaciones al desarrollo del curso (con una puntuación media de 8,71), siendo todos ellos aspectos analizados en profundidad a lo largo del presente documento.

D.2) Satisfacción de los docentes

A grandes rasgos, los docentes valoran positivamente las acciones formativas y las recomiendan como experiencia profesional, destacando que existe un alumnado motivado y positivo en cuanto a sus oportunidades de inserción en el mundo laboral una vez han finalizado los cursos.

No obstante, resaltan que se precisa de un alto grado de dedicación, especialmente a causa tanto de la disparidad de niveles en las aulas, como de la necesidad de buscar empresas donde los alumnos realicen las prácticas de perfeccionamiento o profesionales.

Asimismo, la mayoría afirma compaginar su actividad como docente con otra profesión, principalmente, por dos razones fundamentales: (a) el nivel salarial y (b) la inestabilidad laboral.

²⁰ NPS = % de promotores (puntuaciones entre 9 -10) - % de detractores (puntuaciones entre 0- 6). Este cálculo no incluye los pasivos, es decir, aquellos individuos que han puntuado entre 7 y 8. Para estos, se considera que han tenido experiencias meramente satisfactorias pero que se encuentran neutrales para recomendar o no un curso.

D.3) Satisfacción de las empresas y otras entidades empleadoras

Cómo ya se ha hecho referencia al inicio de la evaluación (ver el apartado 4.5.1 *Diseño*), la relación entre los responsables del programa FOAP y las empresas no se encuentra sistematizada y, consecuentemente, tampoco se recoge ni se analiza la satisfacción de estas con el programa formativo. De hecho, el mayor contacto, a pesar de ser de carácter indirecto, se produce durante la fase de diseño a través del Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo de Cataluña, puesto que, de los 26 miembros que lo integran, seis son propuestos por las organizaciones empresariales que tengan la consideración de más representativas en Cataluña.

En este sentido, la única información recibida sobre la satisfacción de las empresas y entidades empleadoras ha sido a través de las sesiones participativas de alumnos y docentes, donde se ha recalcado que estas también enfatizan la corta duración de las prácticas, puesto que no permite aplicar todas las habilidades adquiridas y adaptarse a la metodología de trabajo de cada una.

Así pues, en este punto se observa un alto recorrido de mejora, puesto que las empresas y entidades empleadoras son un agente clave del ecosistema de actores del mercado laboral.

E) Grado de cobertura y adecuación de la demanda

Este apartado se centra en el análisis de tres aspectos en relación a la demanda: el grado de cobertura de la población diana, el volumen de demanda de las acciones formativas y el grado de compatibilidad entre los cursos y el sector de especialización de los participantes.

E.1) Grado de cobertura de la población diana

El análisis de este apartado tiene un alcance limitado, puesto que no se dispone de información exhaustiva ni se conoce si los centros formativos registran de manera sistematizada y homogénea a las personas que componen las listas de espera de los cursos de formación.

En este sentido, dado que el colectivo diana es muy amplio y cubre a la totalidad de la población sin empleo de Cataluña (pudiendo incluir hasta un 30% de población ocupada), en el programa no se han establecido objetivos cuantificables en relación al grado de cobertura u objetivo deseado. Además, tampoco existen objetivos claros y definidos por los colectivos prioritarios, aunque los responsables de la unidad planificadora del programa afirman que se garantizan unos servicios mínimos para ellos (ver el apartado 4.5.1 *Diseño*) o por unidad territorial.

E.2) Volumen de demanda de las acciones formativas

Cómo se ha explicado anteriormente, la oferta formativa del FOAP es de carácter muy amplio y pretende adaptarse a las necesidades de cada unidad territorial. No obstante, existen algunas especialidades que se cancelan o quedan vacantes durante la Convocatoria puesto que, a pesar de existir una necesidad detectada, no hay participantes potenciales que quieran matricularse o bien, en caso de haberlos, no se llega a ellos.

Aun así, conviene destacar que el volumen concreto de demanda de las acciones formativas del FOAP no se puede medir ni analizar, puesto que no se dispone de las listas de espera.

Con esta cobertura tan amplia, territorializada y diversa, que se combina con tasas de desempleo elevadas, se considera que las entidades formadoras, así como el propio SOC, tendrían que tener pocas dificultades, y en consecuencia, dedicar esfuerzos más reducidos en la captación de participantes. Otra vez, por lo tanto, se deja entrever el recorrido de mejora en la comunicación y notoriedad del programa, adaptando el mensaje y el canal en función de cada colectivo. En este sentido, la disponibilidad de datos relativos al volumen de demanda por especialidad y territorio es imprescindible por tal de poder tener una visión crítica del pasado y proactiva hacia el futuro.

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 qué porcentaje de encuestados que han realizado cursos coincidía 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 la actividad profesional (para personas desempleadas).

Así, por lo que respecta a los encuestados que sí tenían un empleo en el momento de inscribirse a la acción formativa, el 53% confirma que el curso coincidía con su sector profesional.

Al dividir la población por rangos de edad se observa que el colectivo joven (de 16 a 29 años) es el más abierto a las posibilidades de cambiar de sector a través de la acción formativa; y así, el 52% (frente a un 44% de los mayores de 45 años) de los encuestados jóvenes afirma haberse inscrito en un curso de un sector diferente. Estos resultados podrían deberse al hecho que los jóvenes son un colectivo que posiblemente todavía no ha definido su camino profesional y que, al no tener mucha experiencia en un sector concreto, les es más fácil diversificar el conocimiento y acabar enfocando su carrera hacia aquel sector que les resulte adecuado o pertinente.

Por nivel de estudios, el 28% de los participantes sin titulación previa se ha inscrito en acciones formativas no relacionadas con su sector profesional, frente el 41% de los que tienen estudios universitarios. Este resultados parecen contra intuitivos puesto que la lógica indicaría que los participantes con estudios universitarios consideran tener un mayor coste de oportunidad asociado al cambio de sector (dado que los años invertidos en una determinada formación han sido superiores), y por eso tenderían que centrarse en aquellas formaciones que son complementarias a su sector actual.

Por nacionalidad, son los extranjeros el colectivo más flexible; y es que el 54% afirma haberse inscrito en formaciones de un sector profesional diferente al que estaban desarrollando la actividad laboral, frente a un 45% de los españoles.

Por su lado, en cambio, dentro de los encuestados que no tenían empleo en el momento de realizar la acción formativa, se observa que el 76% se ha inscrito en acciones formativas del sector donde querían desarrollar su actividad laboral. Al dividir por las transversales de edad, titulación y nacionalidad, existen las mismas correlaciones que anteriormente: tanto los más jóvenes como los titulados universitarios, muestran una mayor disponibilidad al cambio de sector.

Así pues, se observa como las personas desempleadas, que a la vez son el colectivo diana del programa, se forman mayoritariamente en aquellos sectores y ámbitos en los cuales quieren desarrollar su actividad, dejando entrever su predisposición a formarse para poder encontrar un empleo de su interés. En cambio, los datos relacionados con las personas ya ocupadas parecen más

equitativos entre personas que se forman en el mismo sector o en uno de diferente, a pesar de ser ligeramente más representativas las personas que deciden formarse en el sector en el que ya se encuentran ejerciendo su actividad.

F) Elementos organizativos y administrativos

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

Cómo se ha explicado anteriormente, la duración del curso y su adecuación a los objetivos y contenidos es uno de los aspectos valorados más negativamente, con una puntuación media de 8,59 (frente a una puntuación media de 9,25 del aspecto mejor valorado). Además, las sesiones participativas con alumnos y docentes coinciden en que la duración de los cursos es insuficiente para la programación tan extensa exigida.

En este sentido, la mala valoración es consensuada entre todos los colectivos relevantes, pues no se aprecian diferencias significativas por variables transversales. Sólo al dividir la población por nivel de estudios, las divergencias son más acusadas, observándose la misma correlación negativa que se ha ido viendo a lo largo de todo el estudio (9,01 de los no titulados frente a un 8,13 de los participantes con estudios universitarios).

Por su parte, uno de los aspectos mejor valorados en los cuestionarios de satisfacción es el número de alumnos por grupo y su adecuación para el desarrollo del curso (puntuación media de 9,24). Sin embargo, ya se ha hecho alusión anteriormente al hecho que el número máximo de alumnos subvencionable viene determinado por el mismo FOAP, estableciendo un máximo de 15 alumnos por aula, hecho que permite impartir clases a grupos reducidos que derivan en actuaciones más personalizadas y adaptadas a las necesidades de los participantes. Haría falta, no obstante, plantearse si el número de 15 alumnos por aula es extrapolable a todas las especialidades.

Teniendo en cuenta estos resultados, se recomendaría, como se ha ido mencionando, plantearse incrementar la duración de los cursos, reducir su contenido o bien dividirlo en más unidades formativas, para poder adaptarlos a la realidad específica del temario en cuestión.

4.5.3.2 Eficiencia

Una vez se han examinado los resultados del programa de formación del FOAP, 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, la optimización de los procesos ejecutados y los recursos empleados.

En este sentido, para realizar la evaluación de la eficiencia se han analizado los datos registrados por el SOC. No obstante, cabe indicar que en el momento de redactar el informe no se dispone de datos relativos a los costes ejecutados de la convocatoria del año 2016, sino que únicamente se han facilitado los datos presupuestarios referentes al otorgamiento financiero (los 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 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 entidades formadoras y que sean imputables directamente al importe de la subvención, ni el

detalle de gastos asociados a la operativa (cómo por ejemplo el material y los servicios, entre otros) y al personal interno del SOC imputable al FOAP.

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

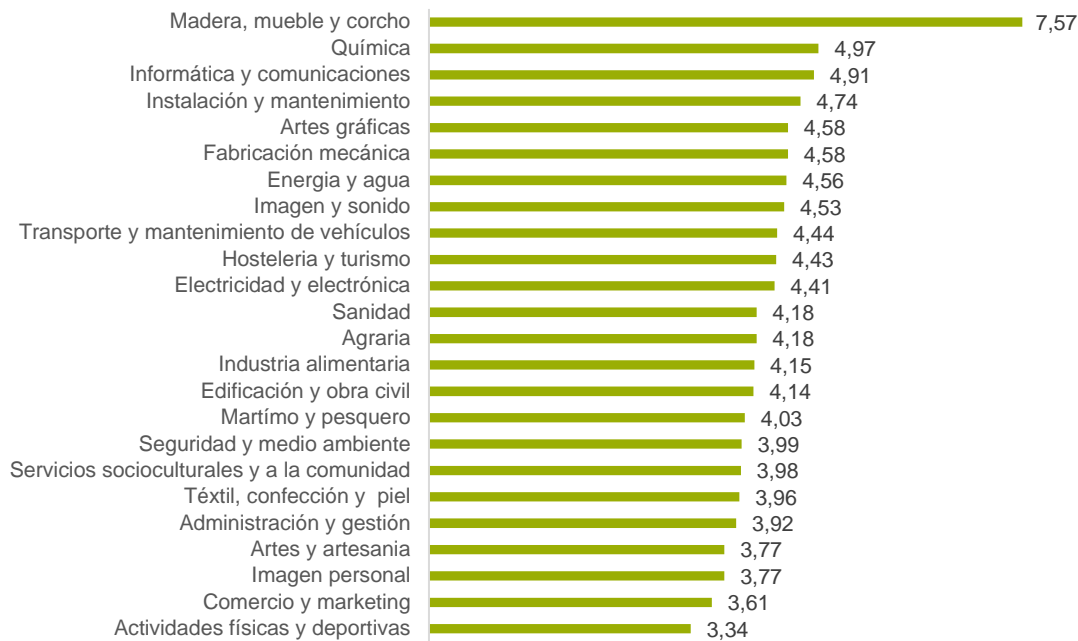
El importe máximo destinado a la concesión de subvenciones del FOAP se estableció en 56,2 millones de euros (Resolución TSF/2392/2016). No obstante, el 24 de noviembre de 2016 se amplió el importe máximo de dotación económica con 5,9 millones de euros adicionales, mediante la Resolución TSF/2668/2016. Así pues, según la Memoria de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de 2016, el presupuesto asignado por 2016 fue finalmente de 57 millones de euros, el número de participantes ascendió 26.457 y las entidades formadoras a 332. Estos datos, por lo tanto, son equivalentes a un precio por alumno de 2.169 euros (calculado en base al importe asignado y dividiéndolo por el total de personas participantes con NIF único, que ascienden a 26.457).

En relación al presupuesto, las entrevistas con los responsables de la unidad planificadora han dejado entrever que se fija con carácter anual y se distribuye por unidad territorial en función del paro registrado en cada una de las unidades y de la priorización de áreas formativas llevada a cabo. Una vez establecido, se bloquean las siguientes cuantías a nivel global: (1) un 3% del presupuesto inicial destinado al colectivo discapacitado, en caso de que haya solicitudes suficientes; (2) un 10% a las especialidades de Administración y Gestión, con exclusión de las especialidades dedicadas exclusivamente a la formación en idiomas que tienen un bloque independiente; (3) un 10% a las especialidades de la familia de Informática y Comunicaciones; (4) un 10% al bloque de idiomas, y (5) el 67% remanente al resto de especialidades programadas (base 12.7 de la Orden TSF/288/2016). En la actualidad (2019), pero, esta distribución difiere debido a la inclusión de la modalidad de teleformación y de la formación complementaria transversal, centrada en adquirir *soft skills* (destacando técnicas de comunicación y liderazgo), puesto que a ambas engloban el 15% del presupuesto inicial actual.

La distribución del presupuesto se hace, por lo tanto, a nivel comarcal o de agrupaciones comarcales, teniendo en cuenta la priorización definitiva realizada y las tasas de paro de cada una. Las entidades formadoras que quieran solicitar la realización de las acciones formativas en el marco del programa FOAP, sólo podrán solicitar aquellas especialidades que hayan sido puntuadas previamente.

Por su parte, conviene mencionar que los precios por hora y alumno oscilan entre 4 y 8 euros, dependiendo de la especialidad formativa, y se establece un precio fijo de 1,5 euros la hora y por alumno para el módulo de prácticas profesionales no laborales. En este sentido, 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 FOAP es de 4,36 euros la hora por alumno, siendo la familia formativa de Actividades Físicas y Deportivas la que presenta un precio medio más bajo, de 3,34, frente al precio medio más alto de 7,57 para la familia formativa de Madera, Mueble y Corcho. Conviene destacar que al cruzar la variable precio por hora con la valoración de la satisfacción de los participantes según familia formativa, no se observa una relación clara entre mayor inversión precio hora y mayores niveles de satisfacción. Así por ejemplo, a pesar que los mayores niveles de satisfacción se encuentran dentro de la familia formativa de Transporte y mantenimiento de vehículos (9,52), en términos de inversión, no es la más elevada. Por el contrario, y también a modo de ejemplo, la familia Actividades físicas y deportivas es la que presenta peores niveles de satisfacción (8,59) e inferiores niveles de inversión.

Figura 31: Precio medio según especialidad formativa



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

Adicionalmente, conviene destacar que según la Resolución TSF/2392/2016 la cuantía máxima que se puede entregar a la entidad beneficiaria es el importe equivalente al 75% de su cifra de negocio media anual de los últimos tres años y, en los casos de entidades de nueva creación que no pueden demostrar la cifra de negocio, tan sólo se permitirá el otorgamiento de dos acciones formativas, un Certificado de Profesionalidad completo o una especialidad sin Certificado de Profesionalidad.

Asimismo, la Orden TSF/288/2016 establece que son subvencionables sólo los alumnos que finalicen o al menos completen el 75% de una acción formativa. Adicionalmente, también se remunera los que causen baja por colocación si se produce después de haber cursado al menos 25% de un módulo formativo.

Por lo que respecta a los Certificados de Profesionalidad, estos se dividen en tres bloques formativos (el conjunto de módulos formativos, el módulo de formación práctica y el módulo de formación complementaria) y cada uno de los bloques se tiene que justificar separadamente porque traen asociado una subvención independiente y se gestionan de manera diferenciada. En este sentido, los módulos formativos pueden incluir a la vez varios módulos, y para que sea subvencionable es suficiente que el alumno tenga una asistencia mínima del 75% en uno de ellos. En este caso, la subvención es proporcional a las horas del módulo cursado por el alumno y no se remunera la totalidad del bloque. En cambio, en las especialidades sin Certificado de Profesionalidad no se permiten acreditaciones parciales.

El hecho que se permita la remuneración parcial de los Certificados de Profesionalidad y no del resto de especialidades puede provocar consecuencias no deseables, destacando: que las especialidades sin Certificados de Profesionalidad no incluyan módulos de prácticas por miedo a perder la subvención. En relación a este último punto, no obstante, en la Resolución TSF/2392/2016 se establece que para fomentar la realización de prácticas de perfeccionamiento en empresas en especialidades no dirigidas a la obtención de un certificado de profesionalidad, se penaliza su no programación. Así, las acciones solicitadas que no tengan programación de prácticas se puntúan

con -5 puntos, y se solicita el compromiso de incluir, como mínimo, la participación del 60% del alumnado que obtenga la calificación de apto.

Las sesiones participativas con docentes han evidenciado que exigir el 75% de asistencia como criterio único de otorgamiento de la subvención se considera excesivamente rígido y puede llegar a entorpecer el buen funcionamiento de las clases al centrar demasiados esfuerzos en incentivar la continuidad de sus participantes. Asimismo, podría llegar a favorecer conductas fraudulentas y la manipulación de las listas, obviando aspectos tan esenciales como la calidad formativa y su utilidad en la mejora competencial.

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 de FOAP 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.

A) Mejora de la empleabilidad

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

Así pues, se ha detectado que, en términos generales, los participantes valoran positivamente la posibilidad de mejorar su empleabilidad, entendida esta en su sentido más amplio y alcanzando tanto las habilidades técnicas como competenciales e, incluso, las sociales. Sin embargo, la relación entre empleabilidad e inserción no es tan evidente. En esta línea, los datos de Contrat@ muestran, a pesar de su alcance limitado, que la mejora de la empleabilidad traducida en términos de temporalidad y jornada laboral es reducida.

En este sentido, para analizar la mejora de la empleabilidad de los participantes de las acciones formativas del FOAP se ha dividido el análisis en tres partes diferenciadas: (a) la mejora competencial; (b) la mejora de la calificación oficial, y (c) la aproximación a la mejora de la empleabilidad medida mediante el incremento de la calidad de los contratos de los participantes previamente ocupados. En cualquier caso, se tiene que tener en cuenta que existen limitaciones relevantes en relación con 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

El objetivo principal del FOAP es la inserción de las personas desempleadas en el mercado de trabajo, especialmente de aquellos colectivos considerados como vulnerables (ver el apartado 3. *Formación de Oferta en Áreas Prioritarias*). Se considera, por lo tanto, que la mejora de la empleabilidad gracias al curso tendría que comportar, como consecuencia directa, una mejor inserción de los participantes. Además, dado que las personas ocupadas también pueden inscribirse, estas tendrían que experimentar una mejora en sus competencias y habilidades para el ejercicio cualificado de diferentes profesiones una vez finalizadas las acciones formativas.

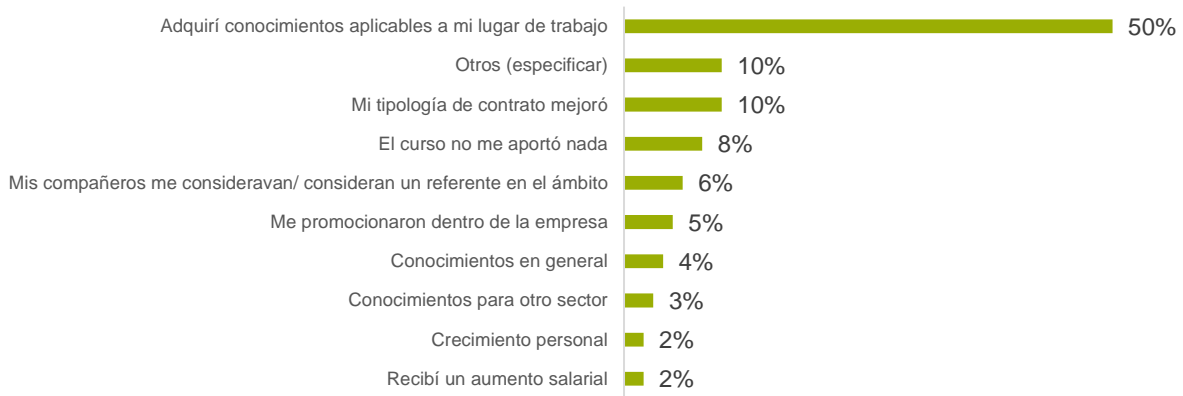
Así, para determinar la mejora de las competencias en el marco del programa se ha considerado, en primer lugar, la valoración que hacen los participantes a través de los cuestionarios de satisfacción. No obstante, en este aspecto se tiene que tener en cuenta que estas bases de datos se han cumplimentado justo después de la finalización del curso, y así, se tienen que entender más como expectativas no contrastadas todavía con la realidad del mercado laboral y no tanto como consecuencias reales.

En este sentido, entre los aspectos mejor valorados por los participantes destaca el desarrollo personal (puntuación media de 9,15) y la ampliación de los conocimientos para progresar profesionalmente (puntuación media de 9,04). En cambio, la posibilidad de cambiar de tipología de puesto de trabajo o unidad de negocio, así como la contribución del curso a la inserción laboral, son valorados más negativamente con puntuaciones medias de 8,87 y 8,93 respectivamente. En cualquier caso, todos los datos especificados anteriormente son superiores a 8,8 y por lo tanto, demuestran un nivel alto de satisfacción en términos generales de empleabilidad e inserción por parte de los participantes.

Cómo se anticipaba al inicio, la información anterior extraída de los cuestionarios se basa en expectativas. Por eso, estos datos se han contrastado con la encuesta realizada en el marco de la evaluación, cumplimentada una vez han transcurrido dos años después de finalizar las acciones formativas. De este modo los participantes disponen de una visión en perspectiva que les permite contrastar sus expectativas iniciales con la realidad del mercado laboral. Así, se ha incidido en los aspectos que los participantes que tenían un empleo al inicio (por cuenta propia o por cuenta ajena) consideran que han podido desarrollar más. No obstante, no puede olvidarse que la mayoría de los participantes de las acciones formativas estaban desempleados y, así, la repercusión de este análisis es reducida.

En cualquier caso, el 50% de los participantes con empleo al inicio coincide en que el aspecto más positivo ha sido la adquisición de conocimientos aplicables a su puesto de trabajo; seguido de un 10% que declara que su tipología de contrato mejoró. Además, sólo un 5% afirma haber sido promocionado dentro de la empresa, y un 2% recibir un aumento salarial. Por el contrario, un 8% considera que el curso no tuvo ningún tipo de impacto, siendo este 8% un porcentaje que no puede considerarse negligible puesto que implicaría que para una parte de los participantes el curso no se ha materializado en una mejora competencial o de las condiciones laborales. Como ya se aludía anteriormente, la baja notoriedad, la existencia de cursos heterogéneos, los materiales poco actualizados, las pruebas de evaluación flexibles y diversas, y la falta de información y claridad en la fase de comunicación podrían ser algunos de los aspectos causantes de estos resultados.

Figura 32: Aportación del curso de formación



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

Al dividir por variables transversales, sólo destacan las divergencias por rangos de edad. Así, las opciones “aumento salarial” y “recibir una promoción dentro de la empresa” dejan de ser relevantes, y hasta casi inexistentes, a medida que aumenta la edad. Estos resultados se encuentran alineados con las tendencias del mercado, las cuales muestran que los mayores de 45 años tienen el problema añadido de las propias dinámicas del mercado, donde la edad es inevitablemente uno de los principales factores de discriminación del empleo. Así, su probabilidad de progresar profesionalmente se reduce (Discriminación por razones de edad y derecho al trabajo, Tomás Jiménez, 2013).

La información anterior deja entrever las siguientes conclusiones: (1) que las expectativas de los participantes se corroboran una vez han transcurrido dos años y se contrastan con la realidad del mercado laboral; y así, mientras que la mayoría afirma adquirir nuevos conocimientos, los efectos reales y tangibles sobre la persona son reducidos (por ejemplo, en términos de aumentos salariales o mejoras contractuales); (2) que la publicidad de los cursos y la comunicación de sus objetivos puede no ser la adecuada puesto que el porcentaje de individuos que no experimentan ninguna mejora es relevante, del mismo modo que la heterogeneidad de las aulas y materiales didácticos poco actualizados puede haber contribuido a los resultados.

Con todo, una consecuencia importante que se derivaría es que si las mejoras de conocimientos y habilidades aplicables al puesto de trabajo no repercuten en mejores condiciones laborales, se observaría que mientras la competitividad de las empresas se incrementa, no lo hace la situación real de la población activa.

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

La encuesta realizada muestra que un 75% de los participantes afirma haber obtenido un Certificado de Profesionalidad, y sólo un 3% desconoce su existencia.

Figura 33: Participantes que han obtenido Certificado de Profesionalidad (%)



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

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

Así, per la primera variable (edad), se observa una correlación positiva entre edad y la obtención de Certificado de Profesionalidad. En este sentido, mientras que el 65% de los jóvenes afirma haber obtenido un Certificado de Profesionalidad, la cifra se incrementa hasta el 78% para los mayores de 55 años. Por lo tanto, y si el mercado valorara positivamente los certificados, lo anterior podría implicar que la empleabilidad del colectivo más joven, considerado vulnerable, se viera perjudicada. No obstante, como se incidirá en la siguiente sección (ver el apartado 4.5.4 *Impacto*), son justamente los mayores de 55 años los que muestran peores tasas de inserción y calidad de la contratación. De hecho, la propia oferta laboral (los trabajadores), es reticente y considera que el mercado no valora suficiente los Certificados, puesto que en la encuesta han otorgado una puntuación media de 6,52 a estos, cifra muy inferior al 8,8 que se considera como punto de inflexión. Por lo tanto, otra vez destaca la necesidad de incrementar los esfuerzos para mejorar su notoriedad.

Por estudios, también se observa una correlación negativa entre la obtención de un Certificado de Profesionalidad y el nivel educativo; así a mayores estudios, el porcentaje de participantes que ha obtenido certificación disminuye. En particular, mientras que el 89% de los participantes sin titulación previa ha obtenido uno, esta cifra se reduce al 71% por aquellos con estudios superiores de formación profesional o universitaria. Estos datos, por lo tanto, podrían explicarse puesto que para las personas que no disponen de titulación previa, el hecho de obtener una certificación podría marcar la diferencia y convertirse en uno de sus rasgos distintivos, mientras que para las personas que ya disponen otras titulaciones su obtención podría resultar menos relevante. En este sentido, colmo se verá a continuación (ver el apartado 4.5.4 *Impacto*), los participantes sin titulación previa son uno de los colectivos con las tasas de inserción más elevadas, cumpliéndose así uno de los objetivos principales del programa, puesto que las personas con un nivel profesional bajo son consideradas colectivo prioritario.

Como conclusión general, podría afirmarse que tanto la oferta como la demanda del mercado laboral consideran que la repercusión de los Certificados de Profesionalidad es reducida. Así, para mejorar su notoriedad, se recomendaría crear programaciones más flexibles, con contenidos más actualizados y que se adapten a la duración de los cursos, surgiendo la necesidad, por lo tanto, de iniciar un periodo de reflexión conjuntamente con el SEPE. Posteriormente, desde el FOAP habría que establecer como prioridad la definición de nuevas actuaciones para dar a conocer los cursos del programa, tanto a la población en general como, principalmente, al tejido productivo del territorio, si se pretende generar un impacto real en el mercado.

A.3) Aproximación a la mejora de la empleabilidad medida mediante el incremento de la calidad de los contratos de los participantes con empleo previo

Para complementar el análisis de la mejora de la empleabilidad, se ha intentado buscar una palanca medible que aporte robustez cuantitativa en el estudio. Es por eso que, dado que podría considerarse que existe una relación causal entre el incremento de la empleabilidad y la mejora de las condiciones contractuales de los participantes, se ha analizado la evolución de estas condiciones en términos de temporalidad y tipología de jornada de los contratos de aquellos participantes que tenían empleo al inicio de la acción formativa.

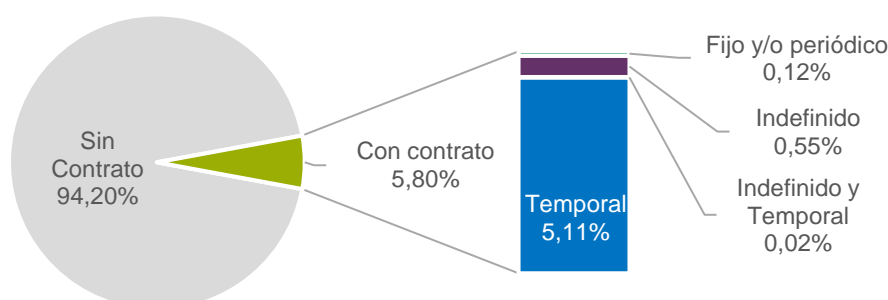
En primer lugar es necesario dejar claro que, durante esta sección, el estudio se realizará únicamente para aquellos participantes que tuvieron algún tipo de contrato nuevo durante el año anterior a la

acción formativa, puesto que es la única información que la base de datos de Contrat@ ofrece. De este modo, analizando y comparando los nuevos contratos firmados hasta doce meses después de concluirse la formación de estos mismos participantes, se podrá evaluar si han mejorado sus condiciones y, por lo tanto, su empleabilidad después de la participación en los cursos. La información disponible no contempla a aquellos individuos que ya tenían algún tipo de contrato con anterioridad a los doce meses previos a la acción formativa y que no han obtenido ninguno de nuevo antes de iniciar el curso, puesto que estos datos no se encuentran disponibles.

En este sentido, los datos muestran que doce meses antes de la inscripción al curso formativo sólo el 5,8% de participantes tenían un contrato laboral y, dentro de estos, la mayoría era de carácter temporal (el 88,4%). Al mismo tiempo, de este 5,8% anterior, sólo un tercio eran contratos de jornada parcial (el 33,9%).

El punto de partida, por lo tanto, muestra una temporalidad excesivamente elevada, superior a la media española y catalana (*Figura 35: Distribución de los contratos (temporalidad) previamente a la inscripción*), y que, además, afecta a las mujeres y hombres en proporción muy parecida (con una tasa de contratos temporales de 84,2% y de 85,4% respectivamente). Por otro lado, en cuanto a la ratio de jornada parcial/completa, la población del FOAP también se encuentra por encima de la media española, con un porcentaje de participantes contratados en jornada parcial del 33%, representando las mujeres casi el doble de participantes con jornada parcial en términos relativos respecto los hombres (22,3% en el caso de los hombres frente a un 41,1% en las mujeres).

Figura 34: Distribución de los contratos (temporalidad) previamente a la inscripción



Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de Contrat@²¹.

A.3.1) Temporalidad y tipología de jornada transcurridos seis meses después de la finalización del curso

Transcurridos seis meses desde la finalización de la formación, los resultados muestran que, entre los participantes con **contrato temporal** previo, el 8% (106 personas en valores absolutos) pasan a tener contratos de mayor calidad, ya sean fijos periódicos o indefinidos, de forma que se considera que existe todavía cierto margen de mejora en relación a este aspecto.

En este sentido, las mayores diferencias se observan en relación a la edad, discapacidad, nivel de estudios y familia formativa. En primer lugar, en relación a la edad, las personas más beneficiadas son las jóvenes (entre 16 y 29 años), pues el 9,4% han mejorado su contrato. En el otro extremo, en cambio, se encuentran las personas con más de 55 años, de entre las cuales sólo el 5,4% han visto

²¹ En el caso en que el contrato es múltiple (categoría de "Indefinido y Temporal" en el gráfico), se hace referencia a personas que disponen de más de un contrato laboral, cada uno de tipología diferente.

mejoradas sus condiciones en términos de tipo de contrato, cifra casi tres puntos porcentuales por debajo de la media global. La tendencia es clara: a medida que aumenta la edad de los participantes, su mejora de la empleabilidad en términos de mejora de la calidad del contrato es menor. Por lo tanto, podría afirmarse que, mientras que el programa presenta efectos positivos sobre la población joven, consiguiendo incluso revertir la tendencia del mercado que muestra mayores tasas de temporalidad precisamente sobre este colectivo, no lo hace para los mayores de 55 años, a pesar de ser un colectivo también considerado prioritario.

En segundo lugar, para el caso de las personas con discapacidad, el porcentaje de participantes que han pasado de un contrato temporal a uno indefinido sólo del 5,1% (frente al 8% de las personas sin discapacidad). Con todo, a pesar de ser considerado como un colectivo prioritario, no se consigue revertir la tendencia del mercado.

En tercer lugar, si bien anteriormente se observaba que la familia formativa de Transporte y Mantenimiento era la mejor valorada en términos de satisfacción, ahora puede comprobarse que esta valoración positiva no se ha traducido en mayores tasas de mejora de las condiciones contractuales. Así, aquellos que han pasado de un contrato temporal a uno de indefinido ascienden a un 5,9%, cifra similar al menor incremento del 3,4% que se engloba dentro de la familia de Informática y Comunicaciones (dato coherente con la peor valoración de los participantes en términos de satisfacción (ver el apartado 4.5.3 D. Satisfacción). En cambio, es dentro de la familia Fabricación Mecánica donde se aprecian las tasas más elevadas con un 15,6%; familia que a la vez sólo representa un 2,99% sobre el total de acciones formativas (ver el apartado 4.5.2 Implementación - Ofrecida formativa), observándose para las mayoritarias (administración y gestión, y servicios socioculturales y a la comunidad) tasas más moderadas (9,7 y 6,3% respectivamente).

Finalmente, al dividir los participantes según su nivel de estudios, se observa como la mejora de los contratos de temporal a indefinido es mayor en las personas sin estudios (14,3%), siendo esta diferencia muy notable en comparación al resto de niveles de estudios (oscilan entre el 7% y el 8,5%). Este hecho, por lo tanto, se considera positivo por el programa puesto que el impacto es más elevado en uno de los colectivos considerados vulnerables en el marco del FOAP.

Por su parte, en relación a la jornada **laboral**, se ha detectado que el 28% de individuos que tenían un contrato de jornada parcial antes de iniciar la formación, han pasado a obtener uno de jornada completa. Se puede determinar, pues, que este conjunto de personas también ha mejorado su empleabilidad con posterioridad a la finalización del curso. Si se compara este resultado con el anterior, relativo a la mejora en términos de temporalidad, podría afirmarse que es más sencillo pasar de un contrato de jornada parcial a completa, y no de uno temporal a indefinido.

Al dividir los datos según criterios transversales, hay que destacar lo siguiente. En primer lugar, en cuanto al género, resalta el hecho que existe un mayor porcentaje de participantes hombres que pasan de contratos con jornada parcial a completa (36%), en comparación con las mujeres (23,3%). Estas cifras están en consonancia con los datos oficiales, donde se determina la mayor cantidad de contratos a jornada parcial en el caso de las mujeres (Personas ocupadas por tipo de jornada, género y comunidad autónoma, Instituto Nacional de Estadística, 2019). En segundo lugar, existe una tendencia clara para el nivel de estudios, y es que a mayor nivel de estudios menos transiciones en términos relativos de contratos con jornada parcial a contratos con jornada completa. En concreto, las personas sin titulación son las que presentan un porcentaje más elevado en este sentido (37,5%), seguidos de las personas graduadas en ESO (29%) y, finalmente, las personas con estudios universitarios (23,3%). En tercer lugar, por familias formativas se observan resultados similares a la mejora contractual en términos de temporalidad, es decir: (a) Informática y Comunicaciones presenta

las menores tasas (15,3%); (b) las familias mayoritarias de Administración y Gestión y Servicios Socioculturales y a la Comunidad engloban tasas moderadas, pero inferiores a la media (del 23,9 y 27,4% respectivamente), y (c) en términos de jornada, ahora Transporte y Mantenimiento es la más favorecida (47,1%).

Así pues, se observa que, pasados seis meses desde la finalización del programa, este permite a sus participantes mejorar de forma relativa su empleabilidad en términos de temporalidad y parcialidad. Estas mejoras, además, presentan un mayor impacto en los colectivos vulnerables.

A.3.2) Temporalidad y tipología de jornada entre los seis y los 12 meses siguientes a la finalización del curso

Durante el segundo periodo, el cálculo se ha realizado teniendo en cuenta únicamente aquellas personas que, disponiendo de trabajo en un inicio, no habían cambiado su situación en los seis primeros meses.

Así pues, en este periodo la tasa de contratos que han pasado de ser temporales a indefinidos se ha reducido a la mitad, pasando a representar un 4% respecto a los participantes que inicialmente disponían de un contrato temporal.

Al dividir estos datos por variables transversales, se observan las mismas tendencias que en el apartado anterior; las mejoras contractuales en términos de temporalidad más importantes se observan en los participantes sin discapacidad y con bajos niveles de estudios. El único resultado inverso se observa por familias formativas; y es que ahora, Informática y Comunicaciones engloba tasas superiores a la media global (con un 6,4%). Por lo tanto, podría decirse que los efectos positivos para la población ocupada en este sector no son inmediatos y precisan de un tiempo de práctica.

Por su parte, en relación a la parcialidad, el número de personas que pasa de tener un contrato de jornada parcial a jornada completa se reduce a más de la mitad, representando un 12% en este segundo periodo. Las tendencias observadas durante el primer periodo se mantienen, a excepción de los participantes con discapacidad, y es que durante este periodo, en términos relativos, este colectivo mejora su jornada laboral en mayor proporción que los participantes sin discapacidad declarada (un 17,6% de las personas con discapacidad mejora su jornada, frente a un 12% del resto).

Con estos datos, pero, no se puede ignorar la reducción del impacto en términos objetivos de empleabilidad a medida que la distancia en el tiempo desde la finalización del curso aumenta.

A.3.3) Temporalidad y tipología de jornada acumulada durante los doce meses siguientes a la finalización del curso

Sumando la temporalidad de los dos periodos anteriores (de cero a seis meses y de seis a 12 meses), es decir analizando los contratos que han pasado de ser temporales a indefinidos después de un año tras la finalización del curso, se observa que la cifra es de un 11,5%. Por lo tanto, podría considerarse que, en este aspecto, las mejoras que el programa aporta son bastante reducidas.

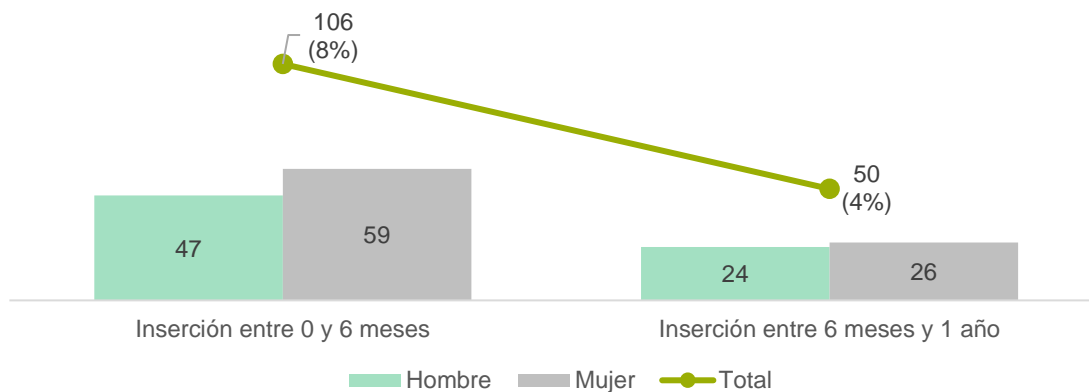
Teniendo en cuenta el análisis realizado para los dos periodos anteriores, podría decirse que el perfil de participante que mejora su calidad contractual en términos de temporalidad es: (a) joven de entre 16 y 29 años; (b) sin titulación previa oficial; (c) sin discapacidad declarada, (d) tanto hombre como mujer y (e) dentro de la familia formativa de Fabricación Mecánica.

Por su parte, en relación a la parcialidad, los datos acumulados (sumando los dos periodos explicados anteriormente) indican que un 36,8% pasan de disponer de contratos de jornada parcial a jornada completa; siendo estos datos positivos puesto que la mejora engloba a más de un tercio de la población que poseía contratos de jornada parcial durante el año anterior al inicio del curso.

Así, según el análisis de los periodos previamente realizado, puede concluirse que el perfil de participante que experimenta una mejora en términos de jornada laboral es: (a) hombre (45% frente a un 32,1% en el caso de las mujeres); (b) sin titulación previa oficial; (c) sin discapacidad y (e) dentro de la familia formativa de Fabricación Mecánica.

Finalmente, a nivel de provincia, estos cambios se observan en mayor medida en provincias como Barcelona (36,7%) y Tarragona (42,2%); mientras que en provincias como Girona (28,6%) y Lleida (29,6%), las tasas son más reducidas.

Figura 35: Personas que pasan de tener contratos temporales al inicio a contratos indefinidos después de la formación



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

B) Mejora de la inserción de los participantes sin empleo al inicio

La FPE se integra dentro de la estrategia del SOC de conseguir un pleno empleo y de calidad. Así, en este apartado tiene que hacerse especial referencia a los colectivos más vulnerables, siendo estos los jóvenes de 16 y 29 años y la población adulta mayor de 55 años, puesto que se inserción en el mercado laboral es una de las preocupaciones de mayor envergadura. Asimismo, 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.

En este sentido, este apartado mide la inserción en el mundo laboral de los participantes de las acciones formativas del FOAP, y se ha dividido en dos grandes subgrupos: (b.1) la inserción por cuenta ajena y (b.2) la inserción por emprendimiento (por cuenta propia). Asimismo, para el primer grupo, se han analizado diferentes variables, destacando, la evolución del empleo, el tiempo de inserción y la calidad de la ocupación en términos de duración de los contratos.

B.1) Inserción por cuenta ajena

Antes de iniciar la propia evaluación de la inserción por cuenta ajena, tiene que realizarse una clarificación previa sobre cómo se ha calculado esta inserción. Para su cálculo, se ha partido de la

base de datos de Contrat@ que, como ya se ha mencionado en las limitaciones (ver el apartado 2.3 *Limitaciones técnicas del análisis realizado*), tiene que analizarse con precaución, puesto que mientras que sí que informa de todos los contratos dados de alta, no especifica la duración de todos ellos, pudiendo así considerarse como inserción los empleos de extrema corta duración. Esta limitación de los datos puede sesgar los resultados obtenidos en el presente análisis de impacto, por lo que los resultados obtenidos 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 empleo (DENO). A partir de aquí, se han analizado los nuevos contratos conseguidos, en caso de existir. En este sentido, conviene destacar que para la base de datos de Contrat@, el periodo de referencia para el análisis alcanza los 12 meses siguientes a la finalización del curso, y para la encuesta realizada, este periodo se ha ampliado hasta los 24 meses. Debe tenerse en cuenta que no se han incluido en el estudio a aquellas personas que se encontraban desempleadas pero que no estaban registradas como demandantes de empleo.

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

A grandes rasgos, los datos de Contrat@ muestran que en el momento de inscribirse en las acciones formativas de la Convocatoria de 2016 del FOAP, el 90,41% estaban registrados como demandantes de empleo no ocupados (ENO), es decir 23.918 participantes en valores absolutos.

Una vez finalizada la acción formativa, y transcurridos seis meses, el 47,3% (11.320 personas en valores absolutos) de las personas antes desempleadas, encuentran trabajo y entran en el mercado laboral, a pesar de hacerlo con una temporalidad muy elevada, que asciende al 84,7%. No obstante, a nivel de tipo de jornada, los datos son más positivos, puesto que el 66,2% de los nuevos contratos son a jornada completa.

Al completar los datos anteriores con los resultados obtenidos en la encuesta realizada, puede observarse, como aspecto positivo, que dentro de estos primeros seis meses, la mayoría de los contratos (un 60,7%) se firman en los tres meses siguientes a la finalización del curso. Así, podría decirse que las acciones formativas tienen un impacto inmediato significativo. Aun así, estos resultados podrían ser también un reflejo del tipo de perfil propenso a responder la encuesta: aquellos con una experiencia más satisfactoria. En cualquier caso, tanto los/las formadores/as como las personas participantes reconocen que, si bien la tipología de contrato obtenida después de la realización del curso en determinados casos no es la más deseable, se trata de una manera de introducirse en el mercado laboral.

Focalizando el análisis según las diversas variables transversales, destaca la paridad en resultados existente entre hombres y mujeres, siendo un 47,9% de los hombres quienes encuentran trabajo, frente a un 46,9% de las mujeres. No obstante, esto implica que aunque las mujeres son el colectivo mayoritario, el impacto del curso es similar. En cuanto a los extranjeros, su inserción media es ligeramente superior, del 49,3%, y los contratos son similares en términos de temporalidad (el 86% son contratos temporales, mientras que la media es del 84,7%).

Adicionalmente, el elemento a destacar se encuentra en términos de edad puesto que, a medida que aumenta la edad, menor es la inserción en términos relativos (a excepción del colectivo de entre 30 y 44 años que es el que presenta una tasa de inserción mayor y que asciende al 50%). En concreto, se observa una tasa de inserción del 49% en el caso de los jóvenes, frente a un 45,9% en las

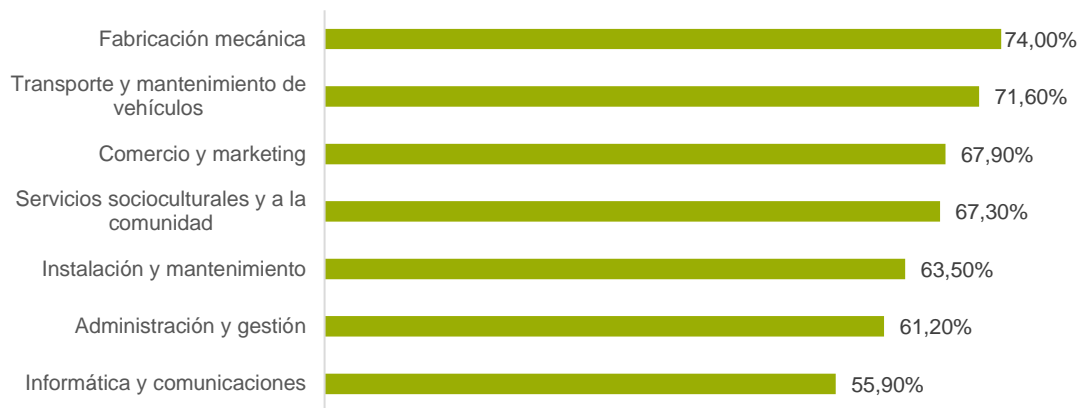
personas de 45 y 54 años y de un 33% de aquellas mayores de 55 años. Así pues, la correlación de la inserción y la edad es paralela a la tendencia del mercado laboral. Estos datos, por lo tanto, muestran un cierto espacio de mejora del programa, puesto que no sólo son los jóvenes menores de 30 años los considerados como colectivos prioritarios, sino que el programa también engloba a los mayores de 45 con carácter preferente debido a su mayor vulnerabilidad y dificultades de reinserción.

Respecto a las personas con o sin discapacidad, se muestran también notables diferencias. Así pues, las personas con discapacidad tienen una tasa de inserción menor durante este periodo (32,9% frente a un 48,3% de las personas sin discapacidad). Además, la tipología contractual también es percibida como de peor calidad, tanto en términos de temporalidad como de parcialidad, siendo un 89,2% de la inserción de carácter temporal (frente al 84,5% del resto), y la tasa de parcialidad de un 38,2%, cinco puntos porcentuales por encima de la media global (33%). Ambos datos dejan entrever un margen de mejora importante en cuanto a la inserción de las personas con discapacidad, principalmente por el hecho de tratarse de uno de los colectivos vulnerables.

Por nivel de estudios, no se observan diferencias significativas del grado de inserción de cada colectivo, aspecto positivo puesto que implicaría que el programa consigue tener un impacto positivo para los niveles más bajos, tal y cómo se pretende lograr. De este modo se revertiría la tendencia del mercado, donde a mayor nivel de estudios, las tasas de inserción son mayores (ver el apartado 1.2.2 *Mercado Laboral*). No obstante, en términos de temporalidad sí que existen divergencias relevantes. En particular, a menor nivel de estudios, mayor temporalidad (un 90,2% de las personas sin estudios disponen de contratos temporales, frente a un 78% de las personas con estudios universitarios). Por lo tanto, mientras que en términos de inserción, y a nivel general, podría hablarse de un impacto positivo de los cursos sobre todos los participantes y, en especial, sobre los colectivos vulnerables (es decir, con un nivel profesional bajo), en términos de temporalidad se sigue observando una situación precaria. Por lo tanto, desde el SOC se debería aumentar los esfuerzos para garantizar, no sólo una inserción elevada, sino fomentar que esta sea de calidad.

Por familias formativas destaca el hecho que, como ya se ha mencionado anteriormente, la familia de Informática y Comunicaciones es la peor valorada por los participantes y a la vez su impacto sobre la población ocupada en términos de mejora contractual es menor. En términos de inserción, también es la que presenta menores tasas (37%), 10 puntos porcentuales inferiores a la media global. Por el contrario, es a la familia de Fabricación Mecánica donde los participantes experimentan las tasas de inserción más elevadas (57%), que se unen a los resultados positivos sobre la población ocupada en términos de mejora contractual. En términos de temporalidad y parcialidad, los peores resultados se observan para la familia formativa de Servicios Socioculturales y a la Comunidad con unas tasas del 88% (por encima de la media global del 84%) y 41% (por encima de la media global del 33%) respectivamente.

Figura 36: Tasa de inserción por familia formativa (acumulada 12 meses)



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

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

En este segundo periodo de análisis, la tasa neta de inserción se reduce hasta un 16,8% (incluyendo aquí únicamente aquellas personas demandantes de empleo al iniciar el curso, que no se habían insertado en el mercado laboral en los primeros seis meses). Existe, en consecuencia, una bajada importante de la inserción a medida que transcurre el tiempo. De la misma manera que en el análisis del empleabilidad, por lo tanto, la relación de causalidad entre la realización del curso y la inserción se atenúa; como consecuencia, los factores externos y ajenos al individuo que influyen sobre la inserción en el mercado laboral van ganando peso.

En este sentido, conviene destacar que las tendencias observadas en el primer periodo se mantienen; así, se insertan relativamente más: hombres, de edades comprendidas entre los 16 y 29 años, sin discapacidad y extranjeros. Es importante recalcar la relación entre la edad y la inserción (es decir que a mayor edad, menor tasa de inserción), lo que tiene una afectación negativa en las personas mayores de 55 años, que son percibidas como vulnerables desde el mismo programa. Así pues, podría asumirse que los cursos no se encuentran plenamente adaptados a sus necesidades, puesto que las particularidades de cada colectivo, según la edad, son muy diferentes, tanto en términos de expectativas, como en la adecuación de las metodologías empleadas durante la ejecución de las acciones formativas.

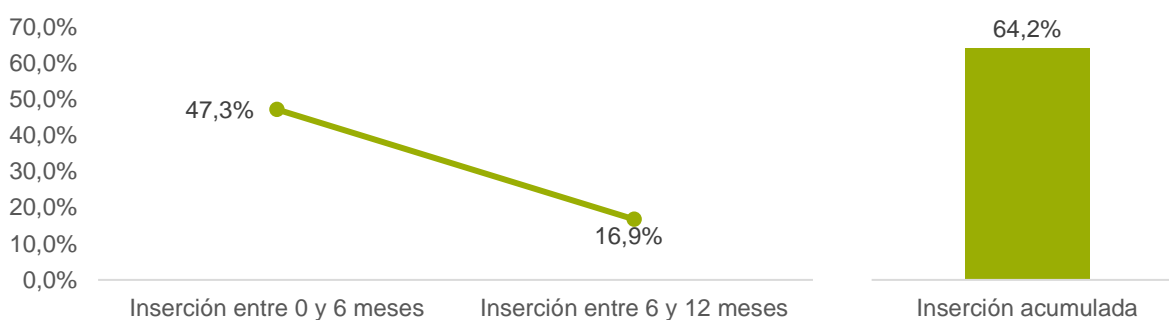
B.1.3) Inserción acumulada durante los doce meses siguientes a la finalización del curso

Si se suman los datos de inserción de los dos periodos detallados y se calcula, por lo tanto, la inserción acumulada en los doce meses posteriores a la finalización del curso, el número de participantes insertados en el mercado laboral aumenta a un 64,2% (sobre el total de personas inicialmente desocupadas y registradas como DENO). No obstante, si se corrige esta tasa restando aquellos contratos inferiores a un mes, por ser considerados inserción de duración extremadamente corta (y que afectan a 1.238 personas de un total de 15.347 que encuentra trabajo), la tasa se reduce, llegando a una tasa neta de inserción del 59%.

No obstante, al extraer también los contratos de duración entre uno y seis meses, la tasa neta de inserción se reduce a un 50,9% respecto a la tasa inicial del 64,2%. Así pues, se considera que desde el SOC se tendría que valorar la posibilidad de dedicar mayores esfuerzos a verificar y hacer un seguimiento de la calidad de la contratación así como de las medidas encaminadas a mejorarla. Por ejemplo, estableciendo mecanismos para agilizar la compartición de datos relacionados con los contratos.

De hecho, los datos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación muestran una tasa de inserción similar a la neta, es decir de la tasa obtenida eliminando los contratos entre uno y seis meses (50,9%), pues el 50,8% afirman haber encontrado trabajo después de finalizar el curso. Esta similitud de datos podría venir provocada por el hecho que las encuestas declarativas tienden a eliminar los sesgos de las bases de datos excesivamente rígidas, y así, los encuestados podrían no haber considerado como inserción aquellos de baja calidad en términos de temporalidad. Adicionalmente, la encuesta ha dejado entrever que sólo el 44% de los inicialmente desempleados que se inscribieron en una acción formativa con el objetivo principal de encontrar trabajo, lo han conseguido.

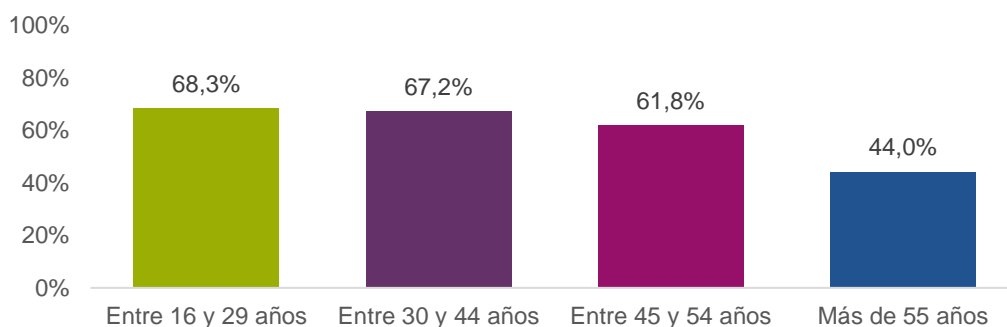
Figura 37: Evolución de la inserción laboral



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

Recapitulando, y teniendo en cuenta el dato inicial de inserción del 64,2%, 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 seis meses es más relevante) es: (a) tanto hombre o mujer, aunque las mujeres sean el colectivo mayoritario y la oferta formativa se encontrara ligeramente feminizada (presentan unas tasas de inserción del 65,2 y 63,4% respectivamente); (b) joven entre 26 y 29 años; (c) con un nivel de estudios inferior a los secundarios o de técnico de formación profesional; (d) sin discapacidad y (e) dentro de la familia formativa de Fabricación Mecánica. Así pues, otra vez hay que recalcar el problema que sufren las personas mayores de 55 años que presentan una tasa de inserción acumulada del 44%, 20 puntos porcentuales inferior a la media global. Según varios estudios (Discriminación por razones de edad y derecho al trabajo, Tomás Jiménez, 2013), sus dificultades para insertarse en el mercado laboral no son desdeñables. Por lo tanto, desde el SOC habría que dar más énfasis en este sector de la población, puesto que dentro de los colectivos vulnerables detallados en la Convocatoria, y junto con los discapacitados, es uno de los que muestra mayores dificultades de reinserción al mercado laboral. Por su parte, parece ser que el colectivo prioritario más beneficiado es el que posee menores niveles profesionales y así, sería aquí donde los cursos aportan un valor diferencial mayor.

Figura 38: Tasa de inserción por franja de edad (el primer año)



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

Adicionalmente, centrando el análisis en la variable de la discapacidad, se observa que la inserción del colectivo de participantes con discapacidad declarada es considerablemente más reducida que en el caso de las personas sin discapacidad (un 45,5% frente a un 65,4%), siendo este resultado, por lo tanto, mejorable, principalmente teniendo en cuenta las dificultades de este colectivo.

En este apartado se ha ampliado el análisis dividiendo los participantes entre aquellos que son preceptores de prestación de desempleo de aquellos que no lo son. En cuanto a los individuos que reciben una prestación, estos presentan una tasa de inserción ligeramente más elevada (66,2% frente a un 61,4% para las personas que no reciben prestación). Esto puede deberse a diferentes factores: (a) por un lado, a las condiciones necesarias para recibir una prestación contributiva (como pueden ser haber cotizado y por lo tanto, tener cierta experiencia laboral), que pueden afectar positivamente la inserción; (b) por otro lado, y contrariamente a la idea que las políticas de protección social generan dependencia y fomentan el desempleo, al hecho que estas prestaciones ayuden, posiblemente, a las personas a encontrar un empleo, lejos de menoscabar su motivación e interés para reinsertarse en el mercado laboral.

Por lo tanto, según estos resultados no podría confirmarse que hecho de recibir una prestación contributiva reduzca la motivación y el interés de sus beneficiarios de reinsertarse al mercado laboral. En todo caso, no puede olvidarse que el FOAP prioriza aquellos individuos que no reciben prestación, y así, estos resultados no podrían considerarse del todo optimistas. En efecto, el hecho de no recibir prestación se puede deber posiblemente, o bien a que no se tiene derecho por no haber cotizado durante un periodo de tiempo razonable, o porque la situación de paro se ha demorado en el tiempo hasta el punto de haber expirado la ayuda estatal.

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

Los datos de Contrat@ no recogen información suficiente para poder afirmar si los contratos de los participantes que se están contabilizando como inserción son atribuibles a los cursos de formación y si los participantes se insertan en trabajos directamente vinculados a las acciones formativas realizadas. En particular, por ejemplo, se puede conocer el nombre de la entidad empleadora, pero 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 búsqueda de empleo de calidad.

Con el ánimo de evitar este sesgo, se ha preguntado a través de la encuesta realizada en el marco de la evaluación si aquellos individuos que han encontrado trabajo lo han hecho en el sector profesional donde se han formado. A esta pregunta, el 71,37% de los participantes que han encontrado trabajo después de un año de la realización del curso han respondido que sí.

Figura 39: Inserción en el sector en el que se han formado los participantes (el primer año)

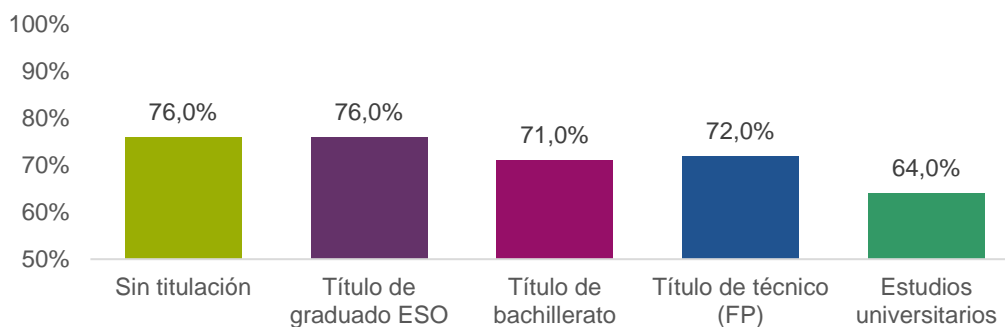


Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación.

Es interesante remarcar que, dentro de este 71,37%, el 63,41% de los individuos declara haber conseguido un contrato de carácter temporal (frente a la media general de 74,82% de contratos temporales). Por lo tanto, puede concluirse que aquellos individuos que encuentran trabajo en el mismo sector que la acción formativa llevada a cabo, lo hacen mediante contratos ligeramente de mejor calidad en términos de temporalidad.

Profundizando en este análisis, cabe destacar que se observan diferencias significativas según el nivel de estudios; pues a mayor nivel de estudios, la tendencia a coincidir el área de formación dentro del programa FOAP con el sector profesional en el cual se han insertado se reduce, por el que se puede afirmar, otra vez, que el programa genera un impacto mayor en los participantes con un menor nivel de estudios.

Figura 40: Inserción en el sector en el cual se han formado por nivel de estudios (el primer año)



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

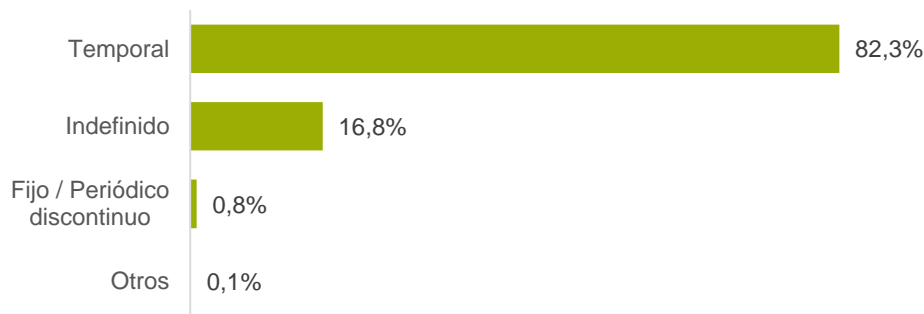
B.1.3.2) Inserción acumulada - Temporalidad y calidad de la contratación

Cómo se ha ido mencionado a lo largo del presente informe, la calidad de la ocupación se ha reducido considerablemente en toda la UE después de la crisis económica, y sobre todo a partir del año 2012. En este sentido, para complementar el análisis de la inserción acumulada, se ha medido la calidad de la misma comparando la contratación indefinida y la temporal de los participantes de los cursos del FOAP a partir de los datos obtenidos tanto de la base de datos de Contrat@ cómo de la encuesta realizada.

Así, los datos extraídos de la base de datos de Contrat@ muestran una temporalidad elevada, que asciende a un 82,3% (nuevos contratos obtenidos durante los 12 meses posteriores a la finalización

del curso de carácter exclusivamente temporal sobre el total de la nueva contratación) y que se engloba sobre todo dentro de la familia formativa de Servicios Socioculturales y a la Comunidad (con una tasa del 88%, a pesar de que la temporalidad es elevada en todas las familias formativas). Sin embargo, si bien este tipo de contratos no aseguran una inserción duradera en el mercado laboral, sí que dotan de cierta experiencia laboral que, en cualquier caso, puede ser útil para la búsqueda de empleo. Además, se tiene que tener en cuenta que, según los datos de la encuesta, el 61,80% de los contratos indefinidos, se firmaron dentro de los tres meses siguientes a la finalización del curso, y un 21,46% entre los tres y seis meses siguientes. Por lo tanto, aunque la temporalidad es elevada, la mayoría de contratos indefinidos se firman en un periodo de seis meses, hecho que podría dejar entrever que el impacto inmediato de los cursos es de mejor calidad.

Figura 40: Temporalidad de los contratos obtenidos durante los 12 meses posteriores a la finalización del curso



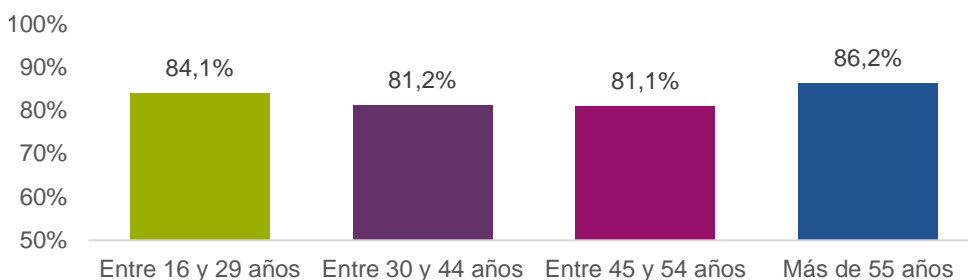
Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de Contrat@.

Al desglosar la información extraída de Contrat@ por las variables transversales de edad y discapacidad, se observan varios aspectos a destacar. Para el resto, no se observan diferencias relevantes.

Por edad, se deja entrever que los colectivos más vulnerables (jóvenes y mayores de 55 años) son los que han obtenido proporcionalmente más contratos temporales, llegando al 86,2% para las personas mayores de 55 años y a un 84,1% para los jóvenes entre y 29 años (frente a la media del 82%).

Así, a nivel general el programa muestra efectos positivos sobre la población joven, a pesar de que estos no se materializan en una buena calidad de la contratación. Por su parte, en el caso del colectivo mayor de 55 años, se considera que los resultados de inserción, tanto en volumen como en calidad, tienen todavía un notable margen de mejora.

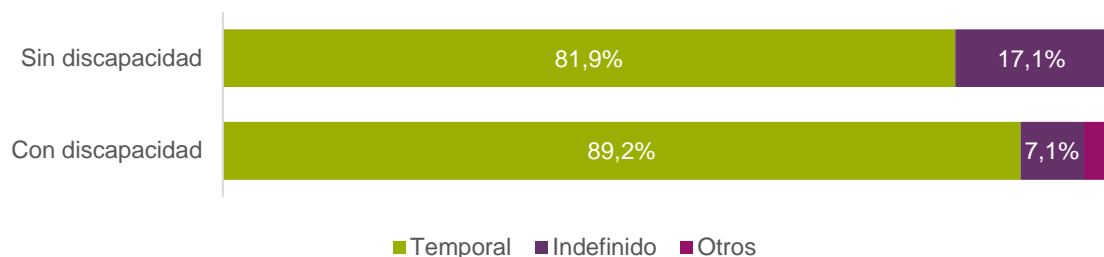
Figura 41: Proporción de contratos temporales per franjas de edad



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

En relación a las diferencias según la variable discapacidad, se observa como la diferencia en la proporción de contratos temporales es mucho más elevada en las personas con discapacidad, llegando casi al 90%. Esta cifra se considera bastante alarmante, y se plantea como una de las consecuencias del hecho que el programa no incluya esta variable durante su propio diseño, a pesar de considerarse un colectivo vulnerable y prioritario. De este modo, además de presentar tasas de inserción reducidas, la calidad contractual en términos de temporalidad podría considerarse precaria.

Figura 43: Tipología de contratos según discapacidad

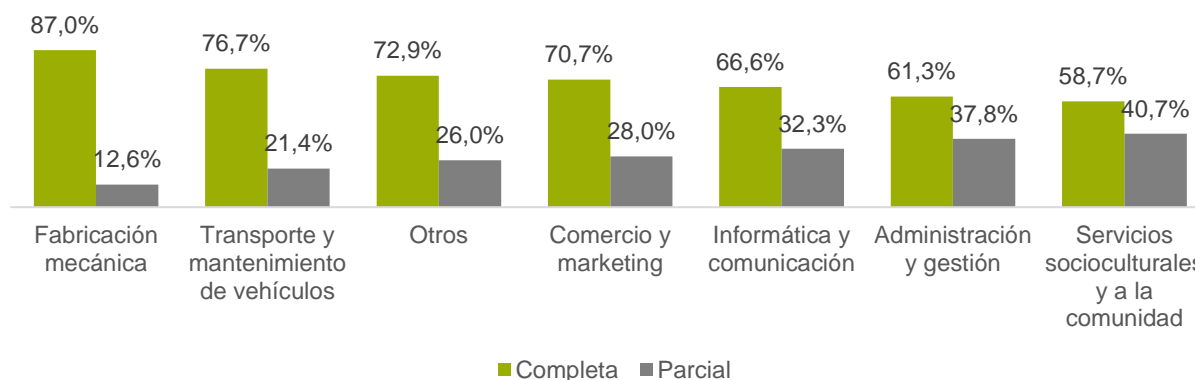


Fuente: Figura de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos de Contrat@.

Finalmente, por su parte, en referencia a la jornada laboral de los participantes, existe una diferencia muy importante entre géneros, puesto que las mujeres disponen únicamente de un 57,9% de contratos de jornada completa, mientras que este porcentaje en los hombres aumenta hasta el 75,5%. Así pues, aunque se trata de cifras superiores a las del mercado (según el INE en el año 2017 las tasas de parcialidad ascendieron al 7,9% por los hombres y al 25,2% por las mujeres (Porcentaje de trabajadores a tiempo parcial total según periodo, Instituto Nacional de Estadística, 2017), las diferencias entre ambos colectivos dentro de la población de participantes son inferiores a las del mercado. Asimismo, estos resultados se ven agravados por el hecho que, según la encuesta, el 69% de las mujeres que han firmado contratos con jornada parcial, lo ha hecho de forma involuntaria, frente a un 60% de los hombres.

Por familia formativa, son precisamente las mayoritarias las que presentan las tasas de parcialidad más elevadas (41% para Servicios Socioculturales y a la Comunidad y 38% para Administración y Gestión), encontrándose la más reducida dentro de la categoría de Fabricación Mecánica (12,6%).

Figura 44: Tipo de jornada de los contratos según la familia formativa



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

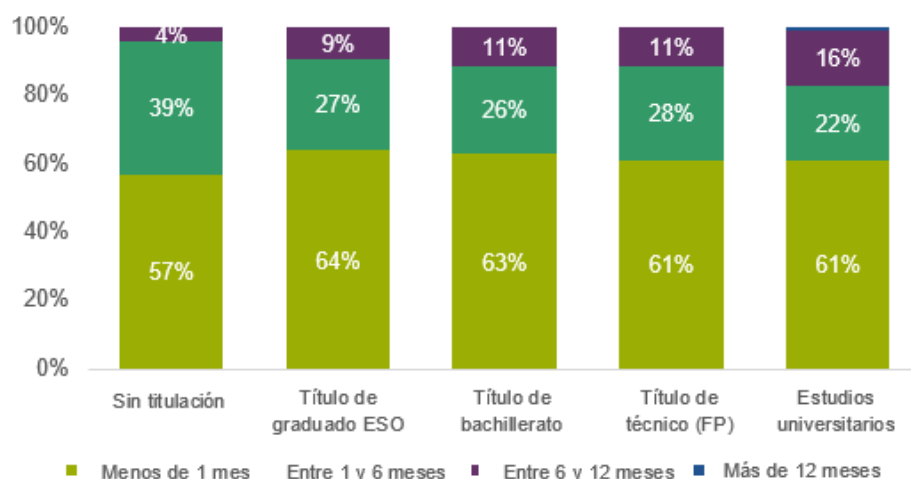
B.1.3.3) Inserción acumulada - Duración de los contratos temporales

El análisis de la duración de los nuevos contratos obtenidos por los participantes un año después tras la realización del curso de formación, se ha realizado con la información extraída de la base de datos de Contrat@, a pesar de que sus datos no son exhaustivos. En particular, no aparece la fecha fin de 6.499 contratos, de un total de 15.964 (o del 40,4% en términos porcentuales), hecho que puede deberse a: (1) el carácter indefinido de los mismos, (2) el hecho de tratarse de un contrato por obra y servicio sin fecha fin pero temporal, (3) al desconocimiento de esta fecha, o (4) por el carácter no obligatorio de registrar este dato en Contrat@. En este sentido, la información disponible muestra que casi un 74% de los contratos sin fecha fin son por obra y servicio o interinidad, las dos tipologías incluidas en la categoría de temporales.

Entrando en detalle en el análisis, anteriormente ya se ha hecho alusión al hecho que, de la tasa de inserción acumulada del 64,2%, el 82,3% corresponde a contratos temporales (datos extraídos de Contrat@), a pesar de que no se pueden considerar del mismo modo los contratos de extrema corta duración y aquellos de carácter más prolongados. Por eso, se han definido como contratos de “temporalidad excesiva” aquellos de duración inferior a un mes, los cuales, como ya se ha visto, afectan al 13% de los contratos nuevos (o a un total de 1.238 personas, con 4.227 contratos, en valores absolutos).

Analizando los datos de Contrat@ según las diferentes variables transversales, se observa que en términos de género y nacionalidad no hay diferencias notables. En cuanto a la edad, en cambio, se presenta una relación claramente negativa, siendo los jóvenes entre 16 y 29 años y los adultos de entre 30 y 44 años los colectivos con más proporción de contratos excesivamente cortos (63% y 64%, respectivamente). En cuanto al nivel de estudios, las cifras muestran varias conclusiones: a nivel general puede observarse como a mayor nivel educativo, los contratos temporales son de mayor duración. De este modo, mientras que sólo el 4% de los contratos de los participantes sin titulación previa oficial son de una duración comprendida entre los 6 y 12 meses, esta cifra se incrementa hasta un 16% para los participantes con estudios universitarios. Así pues, a pesar de que se observen mayores tasas de inserción en el colectivo sin estudios, la calidad de los contratos se muestra ligeramente superior en aquellos participantes que disponen de estudios superiores

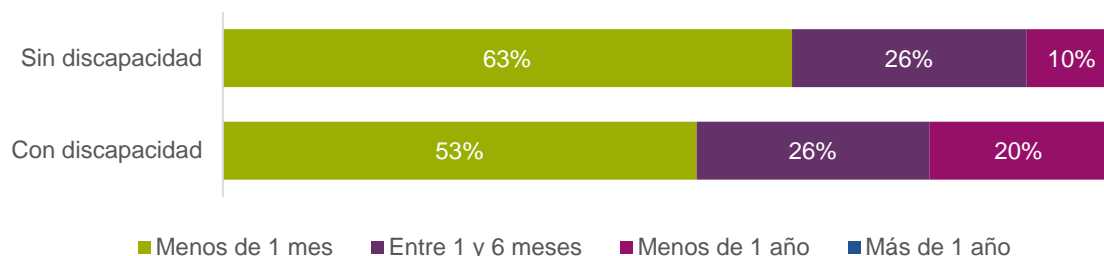
Figura 45: Duración de los contratos temporales según franja de edad



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

Finalmente, para el caso de las personas con discapacidad, estas tienen proporcionalmente contratos temporales de mayor calidad.

Figura 46: Duración de los contratos temporales según discapacidad



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

Para acabar, hay que hacer un análisis crítico sobre los resultados. Con todo, puede concluirse que el hecho que la mayoría de los contratos sean inferiores a seis meses, hay que considerarlo como un indicativo de una calidad poco adecuada y que se aleja de los objetivos perseguidos a nivel general. Asimismo, se tiene que valorar como, desde el propio programa FOAP, debería tratarse de revertir estos datos puesto que, a pesar de que los resultados de inserción son positivos, su calidad presenta un notable margen de mejora.

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

Según los datos de la encuesta, un 93,8% de los individuos previamente desempleados que encontraron trabajo, lo hace hacer en el periodo máximo de un año un golpe finalizado el curso. A pesar de todo, no puede obviarse este 6,2% que encuentra trabajo una vez ha transcurrido el año después de acabar los cursos.

Concretamente, dentro de este colectivo se engloban principalmente: (a) los individuos de más de 45 años; (b) con estudios universitarios, y (c) sin distinción por género.

Estos datos parecerían reforzar la hipótesis que la inserción posterior a los 12 meses posiblemente no se deba a la participación en las acciones formativas, puesto que la relación de causalidad se encontraría muy debilitada.

B.1.5) Análisis contrafactual de la inserción

La aplicación de metodologías de evaluación de impacto contrafactual es de máximo interés en un entorno de toma de decisiones en relación a políticas y programas públicos, si bien hay que completar sus resultados con procesos de evaluación de carácter cualitativo y pluralista. Así, se consigue extraer conclusiones y recomendaciones técnicas de mejora a partir de la triangulación de técnicas y métodos, tal como se ha pretendido a través de este proyecto.

En este caso se ha considerado la aplicación del método llamado “doble diferencia”, “diferencias en diferencias” o “DD”. Este método, tal como se define en los principales manuales de evaluación de

impacto, estima el contrafactual del cambio en el resultado de interés antes y después del programa en el grupo de tratamiento mediante el cambio de los mismos resultados de interés antes y después del programa en el grupo de comparación.

Este método permite tener en cuenta a la vez que hacer desaparecer cualquier diferencia constante en el tiempo entre los grupos de tratamiento y de comparación. Por lo tanto, se calculan las dos diferencias entre los momentos anterior y posterior y entre los grupos de tratamiento y de comparación.

Cómo se ha mencionado en la introducción de este informe, los resultados que se presentan en esta subsección tienen que ser considerados con cautela, sobre todo a la hora de emitir juicios de valor o recomendaciones que deriven directamente de estos.

En el apartado 2.3.1 Limitaciones generales ya se ha hecho referencia a algunas de las limitaciones técnicas que derivan de la propia metodología del análisis contrafactual. Esencialmente destacable en este sentido resulta la imposibilidad de haber podido definir los grupos de intervención y control de manera previa al desarrollo del programa. Asimismo hay que añadir otros aspectos que dificultan aislar qué parte concreta de la inserción es causada por la realización de alguna de las acciones formativas del programa FOAP: (a) en primer lugar, existen aspectos subjetivos de gran importancia que inciden en las posibilidades reales de inserción de cada individuo y que no han podido considerarse, destacando la proactividad en la búsqueda de empleo, las motivaciones individuales o sus circunstancias personales; (b) en segundo lugar, no se ha dispuesto de datos relativos al sector de especialización de cada persona ni del sector donde han encontrado trabajo, y así, no se ha podido comparar si las personas participantes se han insertado en su sector de especialización o en otro diferente, teniendo en cuenta además la capacidad de generación de empleo de unos sectores frente a otros; y (c) aspectos de carácter transversal y con impacto significativo en la inserción, tales como si las personas participantes poseen algún tipo de discapacidad, tampoco se han podido considerar.

Con carácter previo a presentar los resultados extraídos del análisis contrafactual, conviene remarcar que para analizar la información relativa al grupo de control se han tomado en consideración como fechas de referencia la primera fecha de inscripción a las acciones formativas por parte de las personas participantes a los cursos y la última fecha de fin real de estos. Así, la situación inicial de desempleo de las personas que conforman el grupo de control se ha evaluado a primeros de diciembre de 2016, para después observar cómo evoluciona (cambios de desempleo a empleo) durante el periodo comprendido entre el 30 de octubre de 2017 (fecha de fin del curso por el último participante) y los 12 meses siguientes. De este modo, se consigue que los grupos de control y de intervención sean lo más homogéneos posibles en cuanto al contexto económico y social, aislando así, de una manera más cuidadosa, el efecto en la inserción de las acciones formativas.

En todo proceso de evaluación contrafactual se identifica una población homogénea, según una determinada variable, o variables. Y, mediante un proceso de selección (aleatorio, o de otro tipo) se conforma el grupo de control (población no beneficiaria) y el grupo de intervención (población beneficiaria). En este caso, dadas las consideraciones y limitaciones metodológicas señaladas, la población considerada por el grupo de intervención ha sido la de las personas participantes en el programa FOAP. Se ha estudiado su composición y se han definido sus características en términos de edad, género, estudios y nacionalidad (españoles o extranjeros), para poder después seleccionar y extraer la muestra del grupo de control. De este modo, se ha mantenido la proporcionalidad de cada una de las variables en la selección, con el fin de salvaguardar su representatividad y que se asimile el máximo posible al universo de participantes del FOAP. El tamaño de la muestra se ha

calculado teniendo en cuenta el tamaño de la población y aplicando la fórmula muestral descrita anteriormente, con un nivel de confianza del 95% y un 5% de margen de error (ver apartado 4.3 Metodología utilizada). La variable territorio no se ha utilizado en la delimitación de la muestra puesto que la mayor parte de las personas participantes del programa se ubicaban en Barcelona, y por lo tanto, la cobertura territorial de las acciones formativas y su impacto se encuentran muy localizados.

Con todo, se ha extraído la muestra que hace posible comparar un grupo con el otro, observando como el programa ha incidido en la inserción laboral de las personas participantes respecto a la inserción laboral de las que no participaron. La información obtenida, se ha complementado con la información procedente de la base de datos de la vida laboral.

El presente estudio se ha centrado al analizar la inserción laboral conseguida gracias a la formación impartida en los centros colaboradores con el programa FOAP tanto un escenario de corto plazo (entre 0 y 6 meses después de finalizar la acción formativa) equivalente al nivel de resultados de la intervención; cómo en un escenario de medio plazo (entre 6 y 12 meses), correspondiendo a un nivel de impactos del programa. Esto se ha completado con datos sobre temporalidad y parcialidad.

En este sentido, se constata un buen nivel de inserción en el primer caso, durante los primeros 6 meses, situándose ligeramente por encima del 50%; frente a una inserción más reducida en el segundo caso, dado que esta se reduce al 20%. Por eso es posible concluir que la formación recibida a través del programa FOAP genera buenos resultados de inserción laboral, pero no así importantes impactos. Dicho de otro modo: la incidencia de las acciones formativas del FOAP es sobre todo de carácter cortoplacista, diluyéndose los efectos después de los primeros 6 meses, de forma que las personas participantes consiguen en buena parte encontrar un empleo en un plazo de tiempo próximo a la realización de la formación, pero no tanto a medio y largo plazo.

B.1.5.1) Análisis contrafactual a nivel de resultado

A nivel de resultado, o incidencia del programa en la inserción durante los primeros 6 meses desde la finalización de la acción formativa, existe una mayor inserción laboral entre las personas participantes, superando esta en 20 puntos porcentuales a la inserción registrada entre las personas no participantes (un 53,82% frente a un 34,11%). Los datos del grupo de intervención son coherentes con los resultados obtenidos a partir de Contrat@ (47,3%) y la base de datos interna del SOC (Merlín) donde la cifra asciende al 50%.

Sin duda resulta notable la capacidad de inserción del programa en este escenario de corto plazo, dado que una de cada dos personas participantes en el programa consigue incorporarse al mercado de trabajo. En términos relativos, son las mujeres las que presentan tasas de inserción más elevadas, y en particular, aquellas dentro de los grupos de edad de 30 a 44 años y 45 a 55 (con un 56 y 57% respectivamente). En el grupo de control sucede el contrario, porque ahora son los hombres los que se insertan más (un 38% frente a un 31% de las mujeres). Estos resultados tienen que considerarse positivos porque implicaría que la oferta formativa del FOAP, cuyas especializaciones atraen a un mayor número de mujeres, tiene un resultado positivo superior sobre estas.

En todo caso también es destacable la inserción que se produce en el grupo de control, dado que una de cada 3 personas (el 34,11%) que no participaron en el programa consiguieron incorporarse al mercado laboral. Es decir, sin intervención del SOC a través de servicios de formación, se observa

también una importante inserción. No obstante, hay que tener en cuenta las dinámicas del mercado laboral catalán, y en particular, la rotación elevada y su flexibilidad que justificarían este resultado.

Tabla 1: Inserción de 0 a 6 meses

Inserción	Grupo de control		Grupo de intervención	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Sí (1)*	132	34,11%	190	53,82%
No (0)**	255	65,89%	163	46,18%
Total	387	100,00%	353***	100,00%

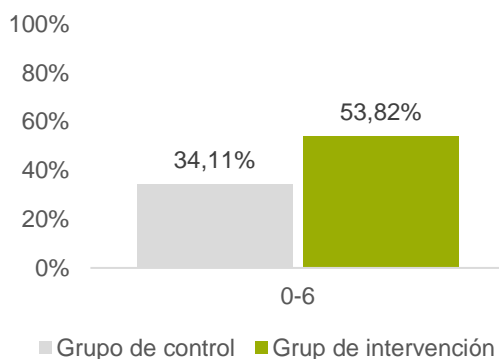
Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

*1: se ha insertado

**0: no se ha insertado

***353: total de personas DENO al inicio

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



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

A pesar de todo, sí que es cierto que en términos de temporalidad, es el grupo de control el que experimenta mejores resultados, aunque las diferencias son reducidas (un 77,27% de contratos temporales dentro del grupo de control frente a un 84,74% del grupo de intervención). En relación a la jornada laboral se constata un mayor volumen de contratos a jornada completa entre las personas insertas pertenecientes al grupo de intervención (un 71,58% frente a un 68,94% del grupo de control).

Para concluir, podría decirse que dado que el colectivo mayoritario en las acciones formativas del programa FOAP es aquel con niveles educativos bajos, parecería que para estos obtener una acreditación oficial a través del programa formativo sí que tiene una incidencia positiva en el mercado laboral dentro de los primeros 6 meses después de la finalización de las acciones formativas. Así, a menores niveles de estudios, conseguir una titulación adicional parece relevante a nivel de inserción laboral. En todo caso, la falta de datos sobre áreas de especialización impide realizar un análisis más detallado en este sentido.

B.1.5.2) Análisis contrafactual a nivel de impactos

Por su lado, a nivel de impactos (inserción entre 6 y 12 meses), se observa el mismo nivel de inserción en el grupo de intervención y de control, de forma que el programa no parece conseguir un impacto en las personas desempleadas participantes después de 6 meses desde la realización de la acción formativa. Es decir, las personas sin empleo acceden por igual al mercado laboral con independencia de haber participado o no en el programa.

Además, si en el análisis a nivel de resultados se constataba que 1 de cada 2 personas participantes conseguía insertarse (un 53,82%), en el marco temporal de 6 a 12 meses únicamente 1 de cada 5 personas (un 18,70%) accede al mercado laboral después de participar en el programa. Durante este periodo, son los hombres (tanto en el grupo de intervención como de control) los que en términos relativos, se insertan en el mercado en mayor proporción (un 24% frente a un 15% de las mujeres).

Tabla 1: Inserción de 6 a 12 meses (inserción neta)

Inserción	Grupo de control		Grupo de intervención	
	Absoluto	%	Absoluto	%
Sí (1)*	71	18,35%	66	18,70%
No (0)**	316	81,65%	287	81,30%
Total	387	100,00%	353***	100,00%

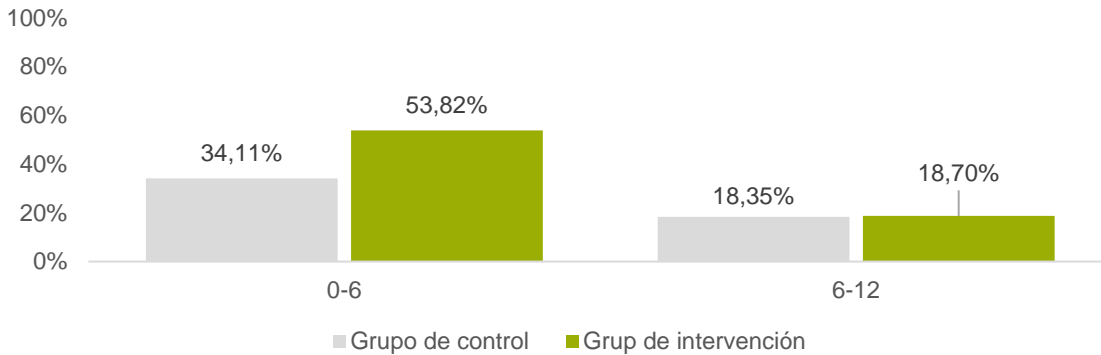
Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

*1: se ha insertado

**0: no se ha insertado

***353: total de personas DENO al inicio

Figura 48: Comparativa de las tasas de inserción entre el grupo de control y el grupo de intervención en el primer y segundo periodo



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

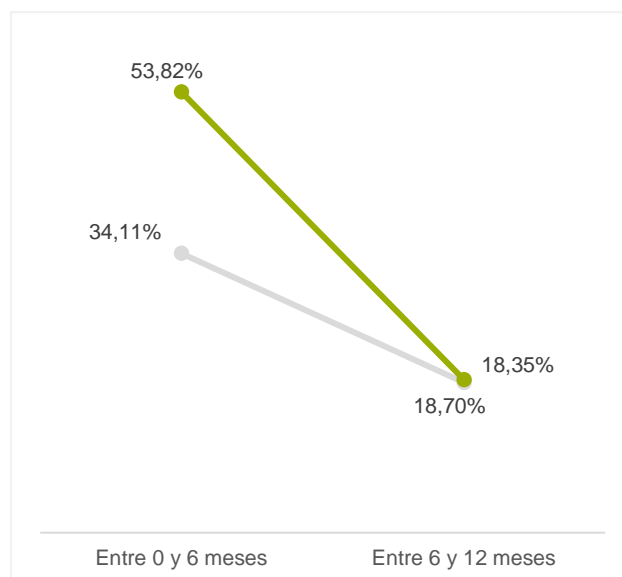
En relación con la temporalidad, a partir de los 6 meses desde la ejecución del programa, el volumen de contratos temporales es menor en el grupo de intervención (un 78,79% frente a un 81,69%). Y en cuanto a la jornada laboral se mantiene una mayor proporción de contratos a jornada completa en el grupo de intervención (un 57,58% frente a un 54,93%).

Estos datos evidencian que el programa FOAP permite cubrir principalmente aquellas necesidades más inmediatas del mercado laboral. Y, en ningún caso, mejora la calidad del empleo desde el punto de vista de la temporalidad y parcialidad.

En conclusión, y reiterando lo señalado en este punto, puede observarse que la formación impartida a través del programa FOAP consigue un resultado positivo, o capacidad de inserción laboral durante los primeros 6 meses desde la finalización de estas, de 19,72 puntos porcentuales, medida como diferencia entre el grupo de intervención (con una inserción del 53,82%) y el de control (con una inserción del 34,11%).

Sin embargo, a nivel de impactos, el programa no presenta resultados relevantes positivos, porque se observa una diferencia de tan sólo 0,35 puntos porcentuales entre el grupo de intervención y el de control.

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



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

B.2) Inserción por cuenta propia: emprendimiento

Dado que la bases de datos de Contrat@ no permite extraer información de calidad para evaluar el emprendimiento, este análisis se ha realizado mediante la encuesta realizada en el marco de la evaluación, siendo por lo tanto un dato únicamente declarativo. Así, el análisis de este apartado se ha realizado desde dos puntos de vista: (1) evaluando qué proporción de los individuos que se encontraban inicialmente desempleados ha encontrado trabajo por cuenta propia, y (2) estudiando si los participantes inicialmente ocupados han puesto en marcha nuevos proyectos de emprendimiento

En relación al primero punto, es decir, las personas desempleadas, los resultados muestran que un 12% de los participantes iniciaron proyectos de emprendimiento (total o parcialmente, mediante su combinación con un trabajo por cuenta ajena).

En este sentido, y profundizando en el análisis, se observa que: (1) son tanto los jóvenes (17,2%) como las personas mayores de 55 años (15,1%), los colectivos que presentan un porcentaje más alto de emprendedores (siendo este porcentaje para el resto de colectivos alrededor del 9%). Estos resultados podrían explicarse por el hecho que las personas de ambos colectivos son justamente las que han considerado en una mayor proporción, en términos relativos, el hecho de encontrar trabajo como motivo principal de inscripción a los cursos (ver el apartado 4.5.3 Resultados - Compromiso de los participantes). Por lo tanto, el hecho de no encontrar puede haber influido en la decisión de abrirse a nuevas posibilidades, rompiendo así la tendencia del mercado donde el colectivo más emprendedor se engloba dentro de los 30 y 44 años (ver el apartado 1.2.2 Mercado Laboral). (2) En relación al género, se mantiene la tendencia del mercado, siendo los hombres los que presentan una mayor tasa de emprendimiento (15,1% en los hombres frente a un 10,5% en las mujeres).

Adicionalmente, se ha analizado con qué personas los participantes escogían emprender después de haber realizado el curso. Así, los datos muestran que es poca la gente que ha realizado proyectos de emprendimiento con compañeros del curso (10%) o con los /las formadores/as (3%), puesto que la gran mayoría lo ha hecho de forma individual (47%) o con contactos externos al mismo (15%). Este hecho ha quedado corroborado en las sesiones participativas con alumnos, donde se ha especificado que aquellos que emprendieron, lo hicieron en solitario.

En relación al segundo punto, y centrando el análisis en aquellos participantes que estaban ocupados en el momento de iniciar el curso, destaca que, al finalizarlo, un 17% de ellos han decidido iniciar proyectos de emprendimiento. En este sentido, son los trabajadores por cuenta propia los que en términos relativos han iniciado más proyectos, posiblemente por su vocación y experiencia previa (un 26% frente a un 13% de los trabajadores por cuenta ajena). Por otro lado, al dividir el análisis por rangos de edad y por género, se observa que se cumplen las tendencias del mercado; y es que son los participantes entre 30 y 44 años y los hombres los que más han decidido emprender (ver el apartado 1.2.2 Mercado Laboral). En cuanto a las potenciales sinergias creadas con otros compañeros del curso o formadores, existe un impacto significativo, puesto que el 50% de los que han emprendido lo ha hecho con contactos del curso, ya sean compañeros o formadores.

A nivel global, por lo tanto, el emprendimiento se encuentra por encima de un 10%, tanto en las personas desocupadas como ocupadas (12% y 17% respectivamente), siendo esta cifra superior a la media de Cataluña (8,13%) (Tasa de actividad emprendedora, Diputación de Barcelona, 2019). Por lo tanto, se considera que el programa de formación del FOAP podría estimular la promoción económica del territorio y favorecer su desarrollo.

C) Impacto social

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

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

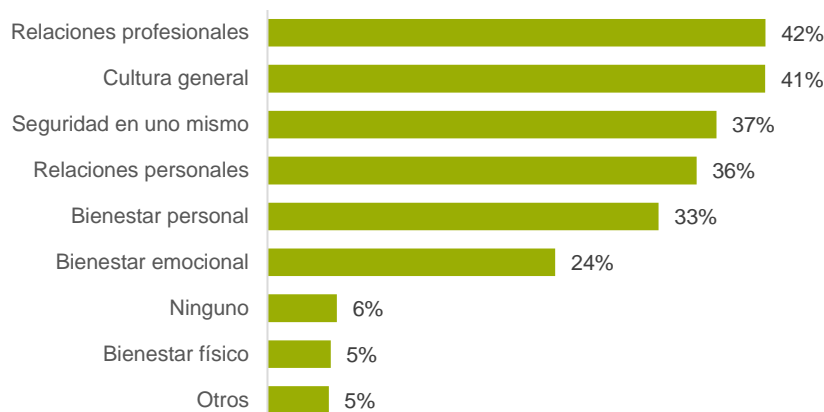
D.1) Impacto social en la calidad de vida de los participantes

La encuesta realizada en el marco de la evaluación indaga en aspectos concretos relacionados con la percepción que han tenido los participantes en relación a las mejoras personales que han experimentado después de la realización de los cursos. Se pretenden evaluar, por lo tanto, tanto elementos externos como internos de la persona (cómo por ejemplo la mejora de la autoestima, la seguridad en un mismo o las relaciones personales). En este sentido, conviene resaltar que, en la encuesta, los participantes no estaban limitados a una sola opción, sino que podían escoger más de una en función de su visión.

Los resultados obtenidos son los siguientes (por orden de importancia)²²: (a) las relaciones profesionales (respondido por el 42% de los participantes); (b) la cultura general (respondido por un 41% de los participantes); (c) seguridad en un mismo (respondido por el 37% de los participantes); (d) relaciones personales (respondido por el 36% de los participantes), y (e) el bienestar personal (respondido por el 33% de los participantes). El 6% de los participantes considera que el curso no le ayudó a mejorar nada.

²² La pregunta realizada a la encuesta admitía mes de una respuesta. Los porcentajes se han calculado sobre el total de la población (participantes) y no sobre el total de respuestas. Es por esto que su suma es superior al 100%.

Figura 50: Aspectos que los participantes consideran que el curso les ayudó a mejorar



Fuente: 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 por los participantes es el fomento de su entorno profesional mediante la creación de redes de contactos y *networking*, hecho que podría acabar traduciéndose en un impacto económico positivo sobre el territorio.

Cuando se divide el estudio según las diversas variables transversales, las diferencias más relevantes se observan en los siguientes aspectos. (1) Primero, por franjas de edad, se observa que la importancia de las relaciones profesionales se reduce a medida que aumenta la edad de los participantes (47% del colectivo más joven frente a un 36% de los mayores de 55 años), del mismo modo que sucede con la cultura general, concepto que también disminuye pero de forma más reducida (45% y 42% respectivamente). Así, ambos resultados pueden deberse de al hecho que las personas de edades más jóvenes disponen de menos experiencia y contactos profesionales.

(2) Segundo, respecto al nivel de estudios, destaca la reducción abrupta del impacto en la seguridad en un mismo a medida que el nivel formativo se incrementa; así, mientras que un 49% de los participantes sin titulación previa oficial lo considera relevante (constituyendo el elemento más importante de este colectivo), sólo un 33% con estudios universitarios lo hace. Ello podría explicarse puesto que, posiblemente, el hecho de obtener un certificado o titulación repercute en la confianza y seguridad en un mismo y en la propia percepción de las posibilidades de insertarse en el mercado laboral y ser el candidato adecuado.

(3) Tercero, al desglosar los resultados por género, se observa que las mujeres consideran más importando la seguridad en una misma que los hombres, con un 39% y 34% respectivamente. Estos datos son coherentes con la información extraída de algunos estudios que evidencian la brecha de confianza existente entre hombres y mujeres, y como esta se reduce a lo largo del tiempo (*The Confidence Gap In Men And Women: Why It Matters And How To Overcome It*, Forbes, 2018). Así, si bien es cierto que la confianza de las mujeres en sí mismas tiende a aumentar con la edad con más rapidez que la de los hombres, en edades más tempranas, la brecha es significativa. Así pues, y teniendo en cuenta que el 66% de los participantes de los cursos son menores de 44 años, parece razonable que las mujeres valoren más los aspectos de carácter subjetivo por encima de las relaciones profesionales.

En conclusión, los resultados son positivos puesto que el impacto en los aspectos anteriores se encuentra notablemente alineado con los propósitos del programa y permite incidir tanto en la mejora de la empleabilidad cómo en la inserción de los participantes y, en consecuencia, en la mejora de la competitividad empresarial.

D.2) Impacte social en el fomento del transporte público

En relación al transporte, la encuesta realizada²³ muestra que una gran parte de los participantes (41%) utiliza el transporte público como medio para desplazarse a los cursos de formación. En cambio, el 30% utiliza el transporte privado y el 35% se desplaza a pie.

Figura 51: Medio de transporte utilizado para asistir al curso de formación



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

Estos datos, comparados con la información disponible sobre los medios de transporte de 2016 (Encuesta de Movilidad en un Día Laborable, Autoridad del Transporte Metropolitano, 2016)²⁴ sitúa el uso del transporte público significativamente por encima de la media (19,7% de media frente a un 41% de los participantes) y el uso del transporte privado ligeramente por debajo en comparación con el de los datos disponibles del ATM (35,5% de los datos globales frente a un 30% de los participantes del programa).

Por lo tanto, podría decirse que los cursos favorecen el uso del transporte público; aspecto posiblemente impulsado por el hecho que algunos participantes tienen derecho a una ayuda por desplazamiento, en caso de no recibir prestación contributiva (ver el apartado 4.5.1 *Diseño - Coherencia externa*). En este sentido, los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los participantes que han utilizado el transporte público recibían una ayuda por su uso. Por lo tanto, podría decirse que esta ayuda tiene un impacto positivo a nivel social y medioambiental.

²³ 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%.

²⁴ Se han utilizado datos del área del Sistema tarifario integrado para la limitación de datos de todo el territorio catalán. Sin embargo, esta área alcanza 665 municipios de los 948 de Cataluña.

5. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

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

En relación al **género**, conviene subrayar que existe una leve presencia superior del colectivo femenino, representando un 57,67% sobre el total de participantes. Esta divergencia, a pesar de no ser excesivamente significativa, se debe a varios aspectos, entre los que destaca principalmente el propio diseño de la oferta formativa, puesto que las especialidades que la configuran tienden a realizarse proporcionalmente por un mayor número de mujeres (cómo es el caso de Administración y Gestión, Servicios Socioculturales y a la Comunidad, y Comercio y Marketing). Esta distribución ligeramente favorable al colectivo femenino tendría que generar un impacto en la mejora de la empleabilidad y de la inserción este colectivo y, de este modo, contribuir a la reducción de la brecha de género. No obstante, los datos de inserción presentados más adelante demuestran que esta hipótesis, en realidad, no se acaba materializando.

En segundo lugar, haciendo referencia a la **edad**, el grupo con mayor participación es el comprendido entre los 30 y 44 años, englobando casi a la mitad de los participantes (40,48%). Este es el que presenta mayores tasas de empleo en el mercado; ello contrasta con el hecho de que es un programa diseñado principalmente para personas desempleadas y en especial para colectivos vulnerables. No obstante, agregando la representación del 33,48% de los mayores de 45, y del 26% de los jóvenes, se obtiene una representación del 59,48%, considerados estos colectivos de difícil inserción en el mercado.

Focalizando el análisis en **el nivel educativo** de los participantes, predomina la presencia de individuos sin estudios o bien con estudios de carácter inferior a los secundarios (46%), lo que se alinea con los colectivos vulnerables considerados prioritarios por el programa, donde la propia Convocatoria da preferencia a las personas con baja cualificación profesional.

Respecto a la **discapacidad**, esta es una variable que no se tiene en cuenta durante la fase de diseño del programa, en contraposición con la fase de implementación del mismo, donde si son considerados como colectivos prioritarios. Por este motivo, se detecta una participación relevante de personas con discapacidad, representando estas el 5,92% de los participantes, siendo esta cifra más de un punto porcentual superior al 4,2% de media de la población catalana. Si bien es cierto que sería más adecuado realizar esta comparativa respecto al porcentaje de población activa específica dentro de este colectivo, dicho dato se desconoce en el momento de redacción del informe.

Evaluando la situación **laboral**, siguiendo con el objetivo principal del programa de promover la inserción laboral de las personas trabajadoras sin empleo y que se encuentran registradas como demandantes de empleo, se observa como casi la totalidad de participantes se encuentran en situación de desempleo (90,41%), destacando que el colectivo de personas con discapacidad en esta situación es ligeramente superior (94,89%).

Finalmente, en términos de **nacionalidad**, las personas extranjeras engloban al 15,98% del total de participantes, cifra similar al 14,5% que representa el colectivo de personas extranjeras sobre el total de la población catalana, pero ligeramente infrarrepresentada si se compara con el 20,77% que representan sobre la población en situación de desempleo.

Por último, en cuanto a la **distribución territorial** de las acciones formativas a lo largo del territorio catalán, destaca la concentración en la provincia de Barcelona, que engloba casi al 60% de las acciones formativas, de forma alineada con la realidad territorial y económica del territorio catalán.

5.1.1 Conclusiones en relación al diseño del programa

En primer lugar, en relación al **diseño de la oferta formativa** del programa, este se realiza fundamentalmente a través de los cuestionarios de satisfacción, con las limitaciones a nivel de actualización y veracidad de la información de estos. No se realizan evaluaciones de las acciones formativas ejecutadas en años anteriores, puesto que normalmente no se encuentra disponible la información que genera la Subdirección General de Verificación y Supervisión. En este sentido, tampoco se dispone de un informe estandarizado diseñado de forma conjunta entre la unidad planificadora y la Subdirección General de Verificación y Supervisión, que incluya la información relacionada con los aspectos de interés de cada unidad en relación a la ejecución de las acciones formativas. Así pues, el control y evaluación por parte de la unidad planificadora en relación a aspectos cualitativos de las acciones formativas ejecutadas es dificultoso, lo que sería muy interesante a la hora de diseñar las nuevas Convocatorias.

No obstante, sí que se realiza un estudio de las necesidades del mercado con el objetivo de priorizar las áreas formativas, y se tienen en cuenta los datos genéricos del mercado de trabajo, incorporando la perspectiva territorial, estudios específicos de algún sector que normalmente responden a la estrategia de una región de Cataluña, datos obtenidos a través del Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo, i la Estrategia Catalana para el Empleo. Una vez se han priorizado las áreas formativas en base a la información anterior, se contrasta con las Oficinas de Empleo, implicándolas así en la fase de diseño.

Todos estos aspectos parecen mostrar que para diseñar la oferta formativa y priorizar sus acciones, se intenta integrar una visión inmediata del mercado de trabajo que busca la inserción del mayor número de personas en el menor tiempo posible, y una visión a largo plazo a través de la inclusión de la Estrategia Catalana para el Empleo. A pesar de esto, se subraya como una de las principales oportunidades de mejora la participación más activa de las empresas y de los centros formadores. Además, no se detectan procedimientos estipulados relacionados con la recogida de las necesidades del resto de colectivos implicados: potenciales beneficiarios y otros agentes de interés, como por ejemplo, los gremios o colegios profesionales.

En cuanto a la **definición de objetivos**, destaca el hecho que el propósito general del FOAP, es formar principalmente a personas en situación de desempleo, y este se traduce directamente en objetivos operativos de ejecución. Así, para cada curso se determina un número mínimo de participantes sin empleo del 70%. Al tratarse de un objetivo muy básico, se identifica una carencia de concreción de objetivos asociados a indicadores o métricas de nivel estratégico, los cuales, posteriormente, tendrían que poder ser monitorizados con el fin de evaluar los resultados y el impacto real del programa (por ejemplo, un objetivo cuantificado de inserción o de volúmenes de certificación por familia formativa; o bien, objetivos más específicos, como podría ser la contribución del programa a la reducción de la brecha de género, estableciendo un porcentaje de inserción del colectivo femenino superior al masculino). De forma complementaria a este ejercicio, para algunos de estos objetivos, habría que valorar la posibilidad de definir objetivos concretos para los colectivos identificados como prioritarios por el FOAP (por ejemplo y en función de los objetivos estratégicos que se quisieran conseguir, la participación según franja de edad, género o grado de discapacidad), siguiendo las principales tendencias y recomendaciones provenientes de Europa. Fruto de este bajo

nivel de concreción de objetivos, la oferta formativa tampoco se diseña incorporando el enfoque de género, de discapacidad o de otras características transversales. Asimismo, el hecho de no existir objetivos específicos y cuantificables ha afectado la presente evaluación, al no disponerse de una referencia con la que comparar, contrastar y validar los resultados, que permitiera evaluar tanto la eficacia como la eficiencia del programa.

Por otro lado, conviene destacar una baja delimitación de las **responsabilidades de los profesionales de la unidad planificadora**, inducida, entre otras causas, por la presencia de personas contratadas específicamente por programas a desarrollar (contratos programa), lo que provoca que todo el equipo acabe desarrollando cualquiera de las tareas. Este hecho, sumado a que antes de publicar las convocatorias no se realiza ningún análisis de riesgos, entendido como un ejercicio que tiene que facilitar la toma de decisiones de los responsables y que ayuda a anticipar y resolver imprevistos, dejan entrever margen de mejora en esta área; y es que pueden acabar repercutiendo directamente sobre la calidad de las acciones formativas.

Finalmente, los datos muestran que existe un elevado grado de complementariedad con otras políticas públicas, destacando el servicio de asesoramiento técnico social y el servicio especializado para familias con problemática social y riesgo de exclusión. Además, se observa un elevado volumen de participantes que han participado también en otros programas de formación profesional para el empleo, lo que pone de manifiesto la necesidad de evaluar si estos se complementan o, por el contrario, pueden estar solapándose en algunos puntos.

5.1.2 Conclusiones en relación a la implementación del programa

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

A grandes rasgos, la **oferta formativa** del programa incluye una gran diversidad de familias formativas, distribuidas por unidades territoriales, y pretende favorecer aquellas acciones vinculadas a la obtención de un Certificado de Profesionalidad. La mayoría de los cursos se agrupan en las tipologías de: (1) a Administración y Gestión; (2) Actividades Socioculturales y a la Comunidad; (3) Comercio y Marketing, y (4) Informática y Comunicaciones. No obstante, se considera que habría que asegurar que la priorización final de los cursos y las acciones formativas resultantes después del otorgamiento de la convocatoria (donde pueden quedar acciones formativas desiertas), corresponden a los sectores más relevantes del territorio catalán, y más concretamente, dan respuesta a las necesidades específicas de las regiones. Por ejemplo, el aspecto que más destaca es que tipologías formativas como Edificación y Textil tengan un peso reducido sobre el total de la oferta formativa, cuando en términos de PIB, ambas tienen un impacto significativo dentro del territorio catalán. Para valorar esta diferencia entre la priorización inicial llevada a cabo por la unidad planificadora y la oferta formativa final, se deben tener en cuenta dos aspectos: (a) la inversión que supone para las entidades de formación la acreditación de determinadas especialidades formativas, que a menudo coinciden con las que más faltan en el territorio, y (b) El condicionante de atraer a personas a las acciones formativas, que responde al planteamiento del programa, que puede provocar también que las entidades de formación puedan acabar diseñando su oferta formativa en función de la demanda de las personas y no de las empresas.

Por estos motivos, surge otra vez la necesidad de implicar más activamente a las entidades formadoras y empleadoras del territorio durante la fase de diseño. Así, se podría proponer que se identificasen y se compartiesen con las entidades de formación estas especialidades que quedan desiertas en cada territorio, para que las entidades tuviesen el conocimiento i pudiesen valorar la posibilidad de realizar las inversiones correspondientes, a pesar del riesgo que supone el hecho de que una especialidad que en un periodo pueda estar demandada, en la siguiente convocatoria ja no lo esté.

Por otro lado, para **seleccionar a los participantes** para cada una de las acciones formativas, a nivel teórico los centros tienen que realizar pruebas objetivas o asegurar el cumplimiento de los requisitos académicos de selección a través de la presentación de titulaciones o documentaciones oficiales. En este sentido, los resultados muestran que la mayoría de participantes afirma haber realizado pruebas de selección para inscribirse a los cursos formativos (57,06%). De estos, la mayoría ha llevado a cabo pruebas técnicas de nivel (49%), mientras que un 27% menciona haber realizado entrevistas personales y un 22% ambas tipologías de pruebas. Por lo tanto, la evaluación deja entrever la existencia de una amplia disparidad de situaciones en relación a las pruebas de selección. Además, en algunas ocasiones, principalmente en los cursos vinculados a la obtención de un Certificado de Profesionalidad, a nivel cualitativo se observa que las pruebas de selección suelen considerarse extensas, complejas e incluso, en algunos casos, desactualizadas. Se percibe que dependen totalmente de la entidad de formación y no se adaptan en función de las particularidades de la acción formativa, poniendo de manifiesto la necesidad de reflexionar alrededor de un posible cambio de modelo por su importancia a la hora de crear grupos homogéneos en las aulas.

Con todo, se considera que uno de los posibles causantes de este desalineamiento, es que el planteamiento del programa se traduce en que los centros reciben la subvención según el número de participantes reales en cada acción formativa, hecho que puede generar un incentivo a maximizar el número de participantes por encima de la calidad en la selección de los mismos. De hecho, durante las sesiones participativas y entrevistas exploratorias se ha puesto de manifiesto que los esfuerzos de algunas entidades se centran más en la cobertura de las plazas de los cursos.

En cuanto a la **metodología de aprendizaje**, desde el FOAP se potencia la combinación de clases teóricas y actividades prácticas que fomenten el trabajo en equipo. Aun así, a nivel general, se considera que en algunos cursos habría que aumentar la parte destinada a contenidos más prácticos y no tan teóricos, para poder desarrollar así las habilidades necesarias. Además, se identifica que frecuentemente el contenido teórico propuesto para ciertas acciones formativas es demasiado extenso y supera al que se puede realizar según la duración del curso. Esta circunstancia se puede deber, principalmente, a la rigidez establecida en relación a estos contenidos estipulada a nivel estatal. Asimismo, dada la imposibilidad de impartir todo el contenido establecido, los docentes suelen adaptar su guion a la duración del curso y a las tendencias y necesidades del momento. Por este motivo, estos solicitan poder participar en la definición del contenido de las diversas acciones formativas.

Por otro lado, a nivel general la evaluación muestra que con carácter general, todos los centros disponen de unas **instalaciones, medios técnicos y recursos materiales** que se valoran positivamente por parte de los participantes y docentes, y se considera que son suficientes para la óptima impartición de los cursos formativos.

Por lo que respecta a la **notoriedad y difusión del programa**, a nivel general, destaca el desconocimiento de la población sobre la formación para el empleo y los Certificados de Profesionalidad, así como la escasa imagen de marca del SOC. Así pues, se considera uno de los

principales aspectos de mejora, dado que el reconocimiento de los cursos y del programa es un factor crítico para conseguir que este tenga un impacto positivo en la mejora de la empleabilidad y la inserción de sus participantes.

Asimismo, analizando los **canales de comunicación** utilizados para captar a los participantes, se demuestra que los más utilizados son las Oficinas de Empleo, los centros colaboradores, internet y la web del SOC. En este sentido, si bien es cierto que las Oficinas de Empleo son las principales entidades que derivan participantes, puesto que son el contacto directo entre la Administración y las personas desempleadas, hay que reforzar la comunicación bilateral entre estas y la unidad planificadora, para maximizar su potencial. En concreto, se considera clave centrar la atención en conseguir que dispongan de información completa y adecuada del programa, así como ampliar la metodología de regreso del conocimiento de estas a la unidad planificadora. Adicionalmente, las redes sociales constituyen una posibilidad de comunicación al alza, cuyo potencial no se está utilizando. Por último, hay que mejorar el posicionamiento y facilidad de navegación de la web del SOC, puesto que actualmente representa un porcentaje menor al de la búsqueda en Internet.

Se destaca que la estrategia de comunicación no discrimina entre colectivos ni entre territorios, dejando así de lado sus particularidades y necesidades, a pesar de sí existir patrones de uso entre colectivos y canales. Con todo, el estudio demuestra que es pertinente particularizar tanto los mencionados canales como las acciones comunicativas por segmentos de población, según sus características personales (como la edad y la situación laboral), de forma alineada con la definición de objetivos estratégicos a la que se hacía referencia anteriormente y ponderando la dedicación de recursos. Por ejemplo, hay que plantearse la posibilidad de prescindir de los medios tradicionales, como por ejemplo la prensa, radio o televisión, dado que el impacto sobre los participantes es reducido, y potenciar el uso de las redes sociales si se pretende incrementar el porcentaje de participantes entre 16 y 29 años.

Por otro lado, conviene resaltar la carencia de una estrategia clara de comunicación con las empresas y otras entidades empleadoras, a pesar de reconocer su importancia. Así, tanto participantes como docentes remarcan los perjuicios asociados a esta carencia, afectando no sólo a la notoriedad de los programas sino también, en consecuencia, a su posterior impacto.

Finalmente, en relación a la **mejora continua**, que se utiliza para la actualización de la oferta formativa y, en menor medida, para la mejora de la gestión, la presente evaluación pone de manifiesto el recorrido de mejora en relación a los mecanismos impulsados por la unidad planificadora para buscar la excelencia del programa. Así, actualmente sólo se lleva a cabo una evaluación de los cuestionarios de satisfacción, en los que se observa un amplio recorrido de mejora, por el hecho 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 entregar físicamente el documento a estos. No obstante, actualmente es obligatorio rellenar el formulario en formato digital.

5.1.3 Conclusiones en relación a los resultados - eficacia del programa

En primer lugar, tendría que analizarse si el programa ha conseguido cumplir con los objetivos a los que se hacía referencia en el apartado anterior.

En relación al **grado de implicación** de los participantes, entendiéndolo cómo la asistencia de estos y el ratio de finalización de los cursos, se observan resultados muy elevados. Así, en primer lugar, en relación a la **asistencia**, se evidencia un compromiso alto de la mayoría de los participantes, con

un 94,57% de asistencia media. En este sentido, destaca la relación directa que existe entre la edad y la tasa de asistencia, ocasionada probablemente por el hecho que las personas de mayor edad suelen valorar con más precaución sus posibilidades de encontrar trabajo, hecho que se traduce en mayores tasas de asistencia. Asimismo, tiene que remarcar que el sistema de control de asistencia se considera un elemento a revisar, tanto por los participantes como para las propias entidades de formación. En particular, la asistencia se registra mediante la firma de un documento físico en el aula y las entidades lo trasladan a las aplicaciones informáticas del SOC. Esto provoca que en ciertas ocasiones la asistencia se convierta en un tecnicismo burocrático al que tienen que dedicarse esfuerzos elevados, impidiendo así centrar una mayor atención en la mejora de la calidad del servicio. Por otro lado, es a través de la comparativa de ambos mecanismos, como la Subdirección General de Verificación y Supervisión realiza su validación, lo que implica un elevado esfuerzo de dedicación.

Por su lado, la finalización de las **acciones formativas** es elevada, situándose alrededor del 86% de los participantes. Haciendo referencia a las bajas (aproximadamente de un 14%), las personas que abandonan el curso de forma prematura lo hace principalmente de forma justificada (67%), siendo la mayoría de ellas causadas por colocación. En el caso de las bajas no justificadas, los motivos principales de abandono se relacionan con el desalineamiento del curso con las expectativas iniciales, seguido de una percepción del nivel del curso como demasiado bajo y de la falta de motivación. Este hecho podría relacionarse, entre otros, con la posible falta de rigidez en la selección de los participantes, que puede ocasionar la creación de grupos heterogéneos en cuanto al nivel, experiencias y conocimiento de los participantes. En cualquier caso, sorprenden los reducidos niveles de bajas no justificadas, sobre todo cuando se compara con los datos de bajas en la formación profesional reglada, donde el abandono de los cursos se sitúa alrededor del 50%. En este sentido, hay que destacar que este último dato se calcula en un entorno caracterizado por una mayor representación del colectivo de personas jóvenes, los cuales acostumbran a presentar tasas de abandono superiores. No obstante, la diferencia entre ambas tasas (la de mercado y la del programa) es suficientemente significativa para tenerla en consideración.

Es interesante en este punto reflexionar conjuntamente alrededor de estos tres aspectos (la asistencia, las tasas de finalización y el abandono de los cursos) de forma vinculada al sistema de financiación de las entidades. Así pues, las entidades para tener derecho a percibir la subvención tienen que acreditar un 75% de asistencia de cada alumno. Parece que el sistema incentiva a las entidades a maximizar el número y asistencia de los participantes, en lugar de alinear los incentivos al cumplimiento de objetivos estratégicos del SOC, y que estén estos relacionados con la calidad o con el impacto de las formaciones.

Analizando la motivación **de los participantes** se observa que estos afirman inscribirse al curso principalmente para encontrar trabajo, o bien para favorecer su desarrollo personal. Adicionalmente a estos factores, destaca la importancia que los participantes dan a la obtención de una titulación, hecho que dejaría entrever que se asume que su posesión es valorada positivamente. No obstante, como se observa a lo largo de la evaluación, los esfuerzos ahora se tienen que destinar en la mejora de la percepción que hace el mercado de los Certificados de Profesionalidad, en concreto, las empresas y otras entidades empleadoras.

Los resultados muestran que, a priori, podría existir un riesgo de desalineamiento entre los objetivos del programa y sus participantes puesto que, a pesar de que encontrar trabajo es el motivo de inscripción habitual, el desarrollo personal lo sigue de muy cerca. No obstante, en caso de que el desarrollo personal se persiga con la intención de mejorar la empleabilidad de un mismo, estos resultados no tendrían que considerarse negativos. En este sentido, habría que centrar esfuerzos en

asegurar que se difunde correctamente el propósito general del FOAP para garantizar que todos los agentes implicados conocen y comparten los objetivos propuestos.

En cuanto a la **ejecución de las formaciones** y la metodología **de aprendizaje**, la evaluación deja entrever metodologías que pueden considerarse, en algunos casos, obsoletas y poco adaptadas a las necesidades concretas de la acción y de la especialidad formativa. A nivel de contenido, la percepción de los alumnos de cursos muy especializados que han participado en la evaluación es que parece apreciarse que el contenido ha sido diseñado por personas sin contacto directo con el sector, derivándose carencias importantes en el temario. Así pues, se pone de manifiesto la rigidez de la programación definida a nivel estatal, que da poco margen de actuación al SOC para adaptar las acciones formativas a su realidad específica.

Centrando el análisis en el proceso de **evaluación de los participantes**, los datos muestran que la mayoría de los participantes ha realizado pruebas de evaluación y autoevaluación para comprobar el logro de las competencias adquiridas durante la acción formativa (93%). No obstante, se ha subrayado la carencia de flexibilidad y adaptabilidad de la evaluación a las características reales y a la naturaleza de cada una de las acciones formativas, hecho que impacta en la percepción de la calidad de estas.

Entrando en la **formación complementaria**, el estudio deja entrever que los participantes se muestran críticos en relación a este módulo, puntuándolo un punto por debajo de la media global, tanto por su excesiva duración como por su contenido, genérico y poco adaptado a la realidad y las necesidades de cada curso en cuestión. Hay que especificar que la desviación típica es alta, mostrando la disparidad de opiniones al respecto. Profundizando el análisis, destaca que los colectivos con tasas de paro más elevadas y mayores dificultades de inserción (jóvenes, participantes sin titulación previa, mujeres y personas extranjeras) tienden a valorar más positivamente este módulo formativo. Así que, teniendo en cuenta los colectivos a los que se dirige este programa, con ligeras adaptaciones, a nivel de acción formativa, de los contenidos de esta formación se podría mejorar la percepción de su utilidad y de la satisfacción global de los participantes.

Del mismo modo, las **prácticas profesionales** se consideran de insuficiente duración y escasa flexibilidad, lo cual condiciona su aprovechamiento, tanto por parte de las personas beneficiarias, como por las propias empresas. Sin embargo, los participantes son plenamente conscientes del potencial de estas prácticas, de manera que las consideran un elemento indispensable para asegurar la completa calidad de las acciones formativas. Similarmente a la formación complementaria, son los colectivos con tasas de paro más elevadas los que se muestran más positivos al valorar las prácticas.

En relación a los servicios complementarios a las acciones formativas, ya sea durante su ejecución o una vez finalizadas estas, algunos participantes han resaltado la importancia de recibir **orientación laboral**. Este servicio, pero, suele quedarse a voluntad de los propios tutores de prácticas o de los formadores. Por lo tanto, se propone valorar la posibilidad de institucionalizar este servicio para ofrecerlo por parte de las entidades formadoras, incluyéndolo en el sistema de financiación.

5.1.4 Conclusiones en relación a los resultados - satisfacción

Teniendo en cuenta los aspectos mencionados, se puede afirmar que la **satisfacción** de los participantes y docentes, en términos generales, es notable. En este sentido, destaca la relación inversa existente entre el nivel de estudios y la satisfacción, y es que los participantes sin titulación previa tienden a valorar mejor las acciones formativas que aquellos con estudios universitarios. Adicionalmente, la logística de las aulas y el número de alumnos por clase, seguido de la calidad, el interés y la implicación de los formadores, son los elementos mejor valorados entre los participantes.

Al profundizar en la satisfacción, se ha obtenido un NPS (*Net Promoter Score*) del 26%, dato positivo pero con margen de mejora. Por otro lado, no hay sistematizado ningún mecanismo de recogida de la satisfacción de las empresas y otras entidades empleadoras, lo que se considera vital al tratarse del colectivo que genera la demanda de trabajo.

Finalmente, se observa como las personas desempleadas, colectivo diana del programa, se forman mayoritariamente en aquellos sectores y ámbitos en los cuales quieren desarrollar su actividad, dejando entrever así su predisposición a formarse para poder encontrar un empleo de su interés. En cambio, los datos relacionados con las personas ya ocupadas parecen ser más equitativos entre personas que se forman en el mismo sector en el que trabajan o en uno de diferente, a pesar de ser ligeramente más representativas las personas que deciden formarse en el sector en el que ya se encuentran ejerciendo su actividad.

5.1.5 Conclusiones en relación a los resultados - eficiencia del programa

Una vez examinada la eficacia del programa de formación del FOAP 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 que se dispone son los relacionados 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. Por este motivo, resulta especialmente complicado realizar una evaluación exhaustiva de la eficiencia del programa de formación.

En este sentido, el **presupuesto otorgado** en forma de subvención para el programa del FOAP en la convocatoria de 2016 es de 57 millones de euros. Este presupuesto se fija con carácter anual y se distribuye por unidad territorial en función del paro registrado en cada una de las unidades territoriales y de la priorización llevada a cabo. Adicionalmente, una vez establecido, se bloquean varias cuantías a nivel global, como por ejemplo el presupuesto destinado al colectivo de personas con discapacidad o a determinadas especialidades concretas. Asimismo, el precio medio por acción y alumno ascendió a 2.169 euros (calculado en base al importe asignado y dividiéndolo por el total de personas participantes con NIF único que ascienden a 26.457).

En relación al **precio por hora y alumno** del programa, este se encuentra establecido entre 4€ y 8€, en función de la especialidad formativa. Además, se fija una cuantía de 1,5€ para el módulo de prácticas profesionales no laborales.

5.1.6 Conclusiones en relación al impacto del programa

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

No obstante, antes de iniciar este análisis, tiene que destacarse el hecho que su alcance es limitado, debido a la carencia de datos disponibles exhaustivos y completos 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 los participantes, imposibilita (desde un punto de vista de rigor metodológico) afirmar que los contratos obtenidos por los participantes sean únicamente atribuibles a los cursos de formación del programa, si bien se presupone su contribución.

En primer lugar, a nivel cualitativo, hay que destacar que de forma general, los participantes valoran positivamente la posibilidad de mejorar su **empleabilidad**. En concreto, el aspecto más valorado en relación que ha aportado el curso a los participantes es, en los cuestionarios de satisfacción, la posibilidad de desarrollarse personalmente, seguido de la capacidad para progresar profesionalmente debido a la mejora de competencias. En este punto hay que comparar la valoración que realizan los participantes en el momento de la inscripción, donde el aspecto más valorado es la posibilidad de encontrar trabajo, respecto su valoración una vez finalizada la acción formativa, donde su valoración es el desarrollo personal, entendido como el proceso por el cual las personas adquieren nuevas competencias personales y habilidades, que favorecen su autorrealización y seguridad personal.

En un nivel más específico, para el colectivo de personas ocupadas al inicio, estas afirman que la adquisición de conocimientos aplicables al puesto de trabajo actual es el aspecto más positivo del curso. No obstante, no queda claro que esta mejora competencial se haya traducido en mejores condiciones contractuales tangibles, a nivel, por ejemplo, de promociones, incrementos salariales o cambios en la tipología de contrato. En efecto, sólo una minoría (10%) afirma haber obtenido alguna mejora en sus condiciones laborales.

Esta información coincide con el análisis de la base de datos interna del SOC, donde se observa que, transcurrido un año desde la finalización de los cursos, un 11,5% de los participantes pasa de tener un contrato temporal a uno indefinido. Adicionalmente, en relación a la parcialidad, los datos indican que un 36,8% pasan de disponer contratos de jornada parcial a jornada completa. Por último, en relación a la mejora de la cualificación oficial, destaca que la mayoría de los participantes (75%) afirma haber obtenido un Certificado de Profesionalidad, a pesar de que los datos parecen mostrar que los participantes consideran que el alcance e impacto de estos títulos es reducido.

En segundo lugar, en cuanto a la **inserción** (calculada sobre el 90,41% de los participantes que en el momento de inscribirse al curso se encontraban registrados como demandantes de empleo), transcurridos seis meses desde la finalización de la acción, el 47,3% de los inicialmente desempleados ha conseguido obtener algún contrato laboral, siendo la mayoría firmados en los tres meses siguientes a la finalización. En términos relativos, los que más se han insertado han sido los participantes de la familia formativa Fabricación Mecánica. Adicionalmente, se observa que la tasa de inserción disminuye a medida que pasa el tiempo, siendo esta de un 16,8% (sobre el total de personas desempleadas que todavía no han encontrado trabajo) entre los 6 y 12 meses posteriores a la finalización del curso. Con todo, destaca que la relación de causalidad entre curso y probabilidad de inserción se reduce a medida que pasa el tiempo. La información anterior queda corroborada por el análisis contrafactual, que demuestra que la formación impartida desde el programa FOAP consigue un resultado positivo, o capacidad de inserción laboral durante los primeros 6 meses desde la finalización de las acciones formativas, de 19,72 puntos porcentuales, medida como diferencia entre el grupo de intervención (con una inserción del 53,82%) y el de control (con una inserción del 34,11%). No obstante, a nivel de impacto (medido entre los 6 y 12 meses siguientes a la finalización del curso) el programa tiene una repercusión modesta, y es que se observa una diferencia de tan sólo 0,35 puntos porcentuales entre el grupo de intervención y el de control a favor del primero (18,70% y 18,35 % respectivamente).

Con todo, la inserción acumulada después de un año tras la finalización del curso es del 66,6%. Sin embargo, si se excluyen los contratos temporales de extrema corta duración (es decir, inferiores a un mes), la tasa disminuye y pasa a representar un 59%. Adicionalmente, los datos extraídos de la encuesta muestran que la gran mayoría de los participantes se inserta en el sector en el cual han sido formados (71,37%), hecho que apoya a la hipótesis que la inserción puede ser fruto de las acciones formativas que hayan realizado.

Destaca el hecho que el programa muestra efectos positivos sobre la población joven, a pesar de estos no se materializan en una buena calidad de la contratación. Por su parte, en el caso del colectivo mayor de 55 años, se considera que los resultados de inserción, tanto en volumen como en calidad, tienen todavía un notable margen de mejora.

En este sentido, sí se detecta a nivel general una **temporalidad** elevada de los contratos (que afecta a un 82,3% de nuevos contratos obtenidos durante los 12 meses posteriores a la finalización del curso). Aun así, a pesar que estos contratos no aseguran una inserción a largo plazo, sí que pueden dotar de cierta experiencia laboral que sea útil para la búsqueda de empleo futuro. Adicionalmente, en particular, resalta el hecho que los colectivos más vulnerables (mujeres, jóvenes y mayores de 55 años) son los que han obtenido, proporcionalmente, más contratos de carácter temporal. Así, se considera que se tendrían que dedicar mayores esfuerzos para tratar de mejorar la calidad del empleo de estos colectivos. Además, en relación a la **jornada laboral** de los participantes, se muestran claras diferencias entre géneros, alineadas con el mercado laboral; así, únicamente un 57,9% de las mujeres disponen de contratos de jornada completa, elevándose este porcentaje al 75,5% en el caso de los hombres. Hay que recalcar que la familia formativa de Servicios Socioculturales y a la Comunidad es la que presenta peores tasas de parcialidad y temporalidad. A la vez, engloba a un porcentaje elevado de ayuntamientos formadores, de los cuales se esperaría el fomento de una contratación de calidad.

Por otro lado, los datos parecen indicar que el colectivo que ha recibido una **prestación contributiva** posee tasas de inserción ligeramente más elevadas. No obstante, hay que tener en cuenta que el FOAP prioriza a los individuos que no reciben prestación; por lo tanto, se esperaría que se potenciara la inserción de estos últimos.

En cuanto al **emprendimiento**, los datos muestran que un 12% de las personas inicialmente desempleadas que se insertaron en el mercado laboral, lo hicieron a través de nuevos proyectos de emprendimiento, siendo tanto las personas jóvenes como las mayores de 55 años, los colectivos con mayor representatividad emprendedora. Adicionalmente, destaca que son pocas las personas que han realizado los proyectos de emprendimiento con compañeros o profesores que hayan conocido a través del curso.

Finalmente, tiene que considerarse el **impacto social** que los cursos generan en diferentes vertientes, a pesar 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. Así, el impacto social más destacado es la creación de relaciones profesionales (la creación de redes de contactos y networking), seguido por el aumento de la cultura general, la seguridad en un mismo y las relaciones y el bienestar personales.

Adicionalmente, destaca el hecho que gran parte de los participantes utiliza el transporte público para desplazarse a los cursos de formación (41%), siendo su uso superior a la media observada en el territorio catalán. Por este motivo, podría decirse que la participación en los cursos de formación favorece el uso de este medio de transporte más sostenible.

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

5.2 Recomendaciones

Una vez analizado el programa de manera global, se han identificado una serie de recomendaciones, tanto generales como para cada ámbito de análisis. Respondiendo a la visión holística con la que se ha enfocado esta evaluación, se proponen mejoras integrales en algunos casos y, en otros, únicamente relacionadas con un actor de la política, 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 a la manera futura de trabajar, puesto que una vez introducidas, revertirlas es complejo (institucionalismo histórico) (*Increasing returns, path dependence, and the study of politics*, Pierson, 2000). Es por este motivo por el que normalmente las instituciones realizan cambios incrementales; es decir, cambios graduales en periodos de tiempo prolongados, mientras que los cambios disruptivos en instituciones complejas tienen lugar con menor frecuencia.

En el caso de la Administración Pública, implementar un cambio comporta tiempo y esfuerzo. El hecho que generen precedentes y que sea complicado revertirlos, puede incidir, por un lado, en las dificultades de implementar estos cambios, pero de otro, y desde un punto de vista optimista, en el hecho que estos cambios sean los que marcan el camino para los siguientes. Asimismo, el estudio de políticas activas para el empleo (cómo sucede en la evaluación de los programas formativos), también puede favorecer a 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 financiación 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 criterios de logro de la calidad de la formación y que garanticen una calidad adecuada de la inserción, en especial de los colectivos prioritarios.

Asimismo, fruto de esta evaluación y del mismo modo que se recomienda en el resto de programas evaluados de la FPE, se ha podido comprobar que una de las principales áreas afectadas por el presente sistema de financiación, basado en la asistencia y el número de alumnos como unos de los criterios fundamentales, es la de las pruebas de selección de las personas participantes, cuya carencia de exhaustividad genera la creación de aulas poco homogéneas donde conviven niveles y experiencias muy diversas. Por lo tanto, la reconsideración del modelo de financiación, podría ayudar, de una manera indirecta, a potenciar una mayor exigencia y exhaustividad en el proceso de selección para reducir la diversidad y, así, mejorar el provecho formativo de los participantes. A largo plazo, si se consiguiera transformar esta palanca vinculada a la financiación, la notoriedad y reputación de las acciones formativas se podría ver también ligeramente mejorada, puesto que se

observaría así un incremento de la calidad de las mismas. No obstante, se considera esencial incrementar la dedicación del SOC a potenciar su imagen de marca, así como la comunicación de los programas y las respectivas ofertas formativas.

Entrando en detalle en los canales de comunicación, es importante explotar el potencial de internet y de las redes sociales, así como incluso valorando la posibilidad de prescindir de aquellos canales que se encuentran en mayor desuso (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. Asimismo, habría que aprovechar este ejercicio para centrarse en aquellas vías de comunicación menos costosas y con mayor potencial. En este sentido, se tendrían que tener en cuenta las tendencias observadas durante la evaluación; en particular, que: (a) los jóvenes hacen más uso de Internet, (b) las personas con bajas titulaciones y de más edad optan mayoritariamente por canales físicos, y (c) el potencial de llegar a más 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 ligadas a las preferencias de ambos colectivos. Este aspecto favorecería el alineamiento de las expectativas del curso a la realidad, pudiendo tener así un impacto sobre el abandono no justificado.

Por otro lado, hay que definir una metodología de trabajo conjunto entre unidades planificadoras y Oficinas de Empleo. 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 a 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 para que puedan aconsejar de manera adecuada y adaptada a las necesidades de cada individuo. Adicionalmente, es aconsejable establecer un sistema de regreso del conocimiento que las oficinas de empleo han adquirido de la realidad de las empresas del territorio y de los participantes, para contribuir al diseño y mejora continua de los programas.

Finalmente, sería aconsejable incrementar la cooperación con la figura del asistente social puesto que los resultados de la evaluación han evidenciado su potencial. En efecto, los participantes derivados a partir de este, a pesar de ser un porcentaje reducido, son principalmente aquellos que recibían algún servicio básico de atención social, adicional a la prestación de desempleo. Dado que el programa FOAP hace referencia a una serie de colectivo prioritarios, definidos en base a su riesgo de exclusión social, el asistente social se trata de un agente bien posicionado para llevar a cabo una función de derivar a participantes.

En relación al diseño del programa, se recomiendan 7 líneas de actuación diferenciadas.

- (1) En relación a la falta de definición de objetivos estratégicos, el SOC tendría que plantearse la necesidad de iniciar un periodo de reflexión que abordara la delimitación de los objetivos estratégicos en relación al programa FOAP, y en particular, cuál es la consecuencia esperada que se persigue con la formación y posterior cualificación de los participantes (por ejemplo, si se quiere reducir la brecha de género, si se pretende reducir

el desempleo en general o de ciertos colectivos, o si la calidad de la contratación tiene que ser un elemento clave). A continuación, hay que definir la población diana de manera clara, es decir, cuál es el rol que quiere darse a los colectivos prioritarios y si hacen falta objetivos concretos en este sentido que incidan en el diseño de la oferta formativa y posterior comunicación. Sólo así se puede actuar en consonancia y coherencia durante la implementación y ejecución de las acciones formativas. A modo de ejemplo, los resultados de la evaluación han dejado entrever que la participación de los mayores de 55 años, a pesar de ser un colectivo prioritario, representa una minoría, a la vez que obtiene tasas de inserción reducidas y por debajo de la media (33% frente a la media global del 47,3%). Este hecho puede deberse a que el programa FOAP acaba siendo generalista a pesar que su normativa sí hace referencia a colectivos prioritarios

Finalmente, una vez clarificados los objetivos y la población diana, se tienen que establecer indicadores o métricas estratégicas que puedan ser monitorizadas para evaluar la eficacia, eficiencia e impacto del programa sobre la población diana previamente definida. De este modo, se permitiría durante el proceso de evaluación *ex-post*, determinar la efectividad y el impacto de la formación de forma exhaustiva sobre cada tipología de participante. Además, a partir de aquí podría establecerse como modelo óptimo un sistema de incentivos vinculado al sistema de subvención y que se mediera en base a los indicadores previamente definidos por aquellos colectivos con más dificultades de inserción en el mercado laboral, para conseguir revertir las tendencias de mercado.

Adicionalmente, en este proceso de definición de la estrategia y de determinación de los objetivos, se tendría que incorporar la perspectiva interseccional de la política. La teoría de la interseccionalidad se basa en comprender como las características de los individuos (género, edad, situación de discapacidad o nivel de estudios, entre otros) son construcciones que suponen limitaciones interrelacionadas. A lo largo del análisis se observan grandes diferencias en cuanto a las expectativas, necesidades y demandas de los 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.

- La segunda línea de actuación (2) es la relativa a la necesidad de implicar a las empresas durante la fase de diseño de la oferta formativa de manera directa, y no sólo indirectamente a través de la PAO, el Consejo de Dirección del Servicio Público de Empleo de Cataluña, y los Servicios territoriales del SOC. De este modo, se obtendría una visión más inmediata del mercado de trabajo que permitiría anticiparse a sus necesidades; en consecuencia, podría reducirse, por ejemplo, el número de cursos que acaban cancelándose. De hecho, los resultados de la evaluación muestran que hay familias formativas con un mayor impacto sobre los participantes, en términos de empleabilidad e inserción, cuyo potencial no se está explotando al máximo. Es el caso, por ejemplo, de la familia formativa de Fabricación Mecánica. La familia Informática y Comunicaciones, por el contrario, presenta peores niveles tanto de satisfacción de los participantes como en términos de inserción. Los Servicios Socioculturales y a la Comunidad incluyen las tasas de temporalidad más elevadas. En este sentido, se

considera que sería positivo que la unidad planificadora estableciera algún mecanismo que, mediante herramientas tecnológicas de prospección vinculadas a diferentes buscadores de mercado, permita detectar los empleos donde hay mayor demanda, así como las formaciones más solicitadas y las voluntades e intereses más comunes entre los trabajadores.

- La tercera línea de actuación (3) hace referencia a recoger datos de calidad que permitan medir la cobertura de la población diana de manera cuidadosa. Así, si se sistematizara la recogida de información relativa a las listas de espera de las acciones formativas de cada centro, podría evaluarse qué especializaciones tienen más éxito en cada territorio desde el punto de vista de la población trabajadora desempleada; información que podría combinarse con las demandas de las empresas.
- La cuarta línea de actuación (4) hace referencia a la posibilidad de crear acciones formativas de carácter plurianual que otorgaran en los centros formativos más certeza. De este modo, se incentivaría su participación a la hora que la calidad de los cursos podría verse incrementada al poder ver un regreso de la inversión prolongado en el tiempo.
- La quinta línea de actuación (5) 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 fijos entre la unidad planificadora y los servicios de verificación, para garantizar el intercambio de información y experiencias. 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 en la delimitación actual.
- La sexta línea de actuación (6) recae sobre la dependencia existente de las ubicaciones de los centros formativos en el territorio. En este sentido, hay que mejorar la comunicación dirigida a las entidades formadoras no homologadas en la actualidad para fomentar su participación *ex novo* e incrementar la diversidad puesto que los centros formadores participantes acaban siendo un círculo reducido, y de hecho todos participan en varios programas de la FPE simultáneamente, a la vez que dinamizan la misma oferta formativa en el mismo territorio. De manera similar, también sería interesante valorar la posibilidad de fomentar alianzas entre entidades formadoras y estudiar la potencial colaboración con centros de formación profesional del territorio adscritos al Departamento de Educación.
- La séptima línea de actuación (7) hace referencia a la necesidad de contrastar la priorización de acciones formativas realizada al inicio con la realmente ejecutada, para identificar diferencias y comprobar el alineamiento real de la oferta formativa con las necesidades del territorio y su contribución a la mejora de la competitividad empresarial de Cataluña.

- La octava línea de actuación (8) trata de valorar la introducción de servicios complementarios, como puede ser la orientación laboral en los programas de formación. Se propone evaluar la introducción de un sistema de bonificaciones para aquellas entidades que ofrezcan estos servicios, en la puntuación de salida durante la valoración de las solicitudes dentro de la Convocatoria, similar al existente para el caso de las prácticas de perfeccionamiento fuera de los Certificados de Profesionalidad.

Centrando el análisis en 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 donde se desarrollan las prácticas 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, cuya población diana sea la misma: las personas desempleadas. Asimismo, 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 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. Finalmente, hay que valorar la posibilidad de realizar acciones de seguimiento de la calidad de la ejecución de las acciones formativas. El resultado de este seguimiento tendría que servir durante la fase de diseño y configuración de la oferta formativa de los años siguientes, y por ello, se considera que esta responsabilidad de seguimiento de la calidad tendría que recaer en la propia unidad planificadora.

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 mediante los cuestionarios. 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 ha detectado que a pesar que la digitalización de los cuestionarios es un requisito normativo desde 2015, alumnos y docentes han comentado durante las entrevistas exploratorias y sesiones participativas que se siguen utilizando cuestionarios en papel. Haría falta, por lo tanto, dedicar esfuerzos a garantizar la correcta implantación de la digitalización de los cuestionarios. De hecho, a pesar que 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 facilitaría la explotación de los datos recogidos, puesto que aportaría mucha información alrededor de las acciones formativas.

Retomando la recomendación de replantearse el sistema de subvención que se apuntaba al inicio, y siendo conscientes de la dificultad del cambio por la rigidez normativa y la necesidad de acuerdo entre las diferentes partes, como solución alternativa o complementaria se recomienda estandarizar el proceso de control de las pruebas de selección y de la evaluación a través de la definición de

criterios y recomendaciones a las entidades formadoras. Asimismo, hay que plantearse la posibilidad de implicar más a los docentes durante la fase de selección, puesta que al fin y al cabo, son los que mejor conocen el contenido y temática a impartir. Otro punto a considerar, es valorar la inclusión de entrevistas, estableciendo incluso su obligatoriedad, como sucede en la AM de Hostelería y Turismo. Estas, servirían para conocer las circunstancias y motivaciones de cada alumno y garantizar que estén alineadas con los objetivos del programa.

En relación a las pruebas de evaluación, tendría que plantearse la posibilidad de institucionalizarlas 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 participantes, o centralizando presencialmente el examen en oficinas públicas. En esta línea, sería positivo que, una vez estuviera decidido, definido y diseñado el mejor mecanismo de centralización, se realizara una prueba piloto.

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, no sólo es uno de los aspectos más criticados por los participantes y docentes, sino que además, aquellos programas que tienen un volumen de Certificados más elevado (es decir, CPs no financiados, AM y FOAP), son los que presentan una valoración NPS de los participantes más baja y por debajo del ideal del 30%. Y lo 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, con el objetivo 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 para 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 a los resultados obtenidos. Así, debe fomentarse la compartición de datos con otras administraciones en todos sus niveles, como por ejemplo, la tipología de discapacidad de las personas de este colectivo.

Adicionalmente, y de forma alineada con los objetivos de medida del impacto dentro de la estrategia europea, se tienen que establecer convenios de colaboración, como mínimo, con el Departamento de Salud, el Departamento de Educación 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 enfermedad mental (incluyendo depresiones), la violencia de género y las drogodependencias, entre otras. Asimismo, 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. Además, 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.

6. Bibliografía y documentación

1. Introducción

Encuesta llevada a cabo en el marco de la Evaluación <https://www.surveygizmo.com/s3/5002444/avaluacio-fpo-foap-cat>

Ayuntamiento de Gijón. (2001). Seminario sobre gestión pública local. Evaluación y control de políticas públicas. Indicadores de gestión. Gijón: Ayuntamiento de Gijón. Recogido de https://www.gijon.es/multimedia_objects/download?object_id=88125&object_type=documento

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

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

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

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

Eurostat. (2016). Smarter, greener, more inclusive? 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Foment de la Producció. La revista de Fepime Catalunya. (8 / Noviembre / 2018). Pel desplegament de la Llei 10/2015 de Formació i Qualificacions Professionals. Recogido de <http://www.fomentdelaproduccio.com/?p=6436>.

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

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

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

Generalitat de Catalunya. (2019). Dades bàsiques de l'estructura productiva. Recogido de Departament de la Vicepresidència i d'Economia i Hisenda: <http://economia.gencat.cat/ca/ambits-actuacio/economia-catalana/trets/estructura-productiva/dades-basiques/>

Generalitat de Catalunya. (2019). Datos del SOC. Obtenido del Servicio Público de Empleo de Cataluña: <http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/dades-obertes/>

Generalitat de Catalunya. (2019). Servicio Público de Empleo de Cataluña. Obtenido de http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya_soc/sistema-docupacio-de-catalunya/.

Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques. (2019). Evaluación. Recogido de <http://www.ivalua.cat/generic/static.aspx?id=2691>.

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

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

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

Instituto de Estadística de Cataluña. (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 la 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 Empleo según la Encuesta de Población Activa y los datos de afiliación. Recogido de https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/compa_empleo_2008.pdf.

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

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

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

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

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

Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (2n trimestre / 2018). Boletín sobre la caracterización de las entradas en el mercado laboral. Recogido de 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 empleo, Paro registrado y Contratación Laboral. Recogido de http://observatoritreball.gencat.cat/web/.contenido/generic/documentos/trabajo/estadistica/avanc_d_paro/2018/archivos/Paro_demandas_contractacio_diciembre_2018.pdf.

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

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

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

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

3. Formación de Oferta en Áreas Prioritarias (FOAP)

Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC). (2016). Guía para la gestión y justificación de acciones de formación para el empleo (FOAP). Recogido de https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/70_entidades_y_proveidors/ayudas-y-subsuenciones/convocatories-anteriores/2016/Convocatories/GS302016_Guía-gestio-y-justif_FOAP_2016_v2.pdf.

4. Evaluación del Programa

Adecec. (2019). Estudio del sector de la comunicación y las relaciones públicas. Recogido de <http://adecec.com/las-mujeres-ocupan-mas-del-72-de-los-trabajos-en-comunicacion-y-relaciones-publicas-y-el-50-de-los-puestos-directivos-2/>.

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

Axon Media. (2017). Gender in Marketing. Recogido de <https://www.axonn.co.uk/gender-in-marketing-2017>.

Comisiones Obreras (CCOO). (2015). Informe sobre la Formación Profesional (FP). Recogido de https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2015/dossier_de_prensa_fp_13febrer2015.pdf.

Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. (2016). Memoria del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias. Recogido de http://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departamento/07memories/2016/Memoria_DT_SF_2016_enero18.pdf.

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

Discapnet. (2018). Tasa de paro de las personas con discapacidad. Recogido de <https://www.discalpnet.es/actualidad/2018/12/tasa-de-paro-entre-las-personas-con-discapacidad>.

Forbes. (2018). The Confidence Gap In Men And Women: Why It Matters And How To Overcome It. Recogido de <https://www.forbes.com/sites/jackzenger/2018/04/08/the-confidence-gap-in-men-and-women-why-it-matters-and-how-to-overcome-it/#3e67aac43bfa>.

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

Instituto de Estadística de Cataluña. (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. (2016). Población desocupada. Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=317>

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. (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 Nacional de Estadística (INE). (2017). Nivel de formación de la población adulta. Recogido de https://www.ine.es/ss/satellite?l=es_es&c=INESeccion_C&cid=1259925481659&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶mos1=PYSDetalle¶mos3=125992482288

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2008). Panorámica de la discapacidad en España. Recogido de <https://www.ine.es/revistas/cifraine/1009.pdf>.

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2017). Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo. Recogido de <https://www.ine.es/jaxit3/datos.htm?t=10896>.

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

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

Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC). (2014). Guía informativa de acciones formativas de certificados de profesionalidad. Recogido de https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/70_entidades_y_proveidors/ayudas-y-subsvenciones/convocatories-anteriores/2016/Convocatories/10_Guía-informativa-d-acciones-formativas-de-certificados-de-profesionalidad_12_07.pdf.

Servicio Público de Empleo de Cataluña (SOC). (2016). Priorización de la oferta formativa de 2016 (FOAP). Recogido de https://wwwc.oficinadetreball.gencat.cat/socweb/export/sites/default/socweb_ca/empreses/colaborador/prioritzacio_oferta_formativa_2016_.html.

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2017). Informe del Mercado de Trabajo de Barcelona. Recogido de https://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3026-1.pdf.

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

5. Conclusiones y recomendaciones

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



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