

# SOC-Avalua

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN CATALUÑA

## Programa: Formación con Compromiso de Contractación

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 tan solo porque se considera una herramienta necesaria para garantizar la constante adecuación de las políticas a las necesidades de las personas y del territorio, sino también porque son una vía adecuada para asegurar la rendición de cuentas y transparencia frente a la ciudadanía. En este sentido, se concibe la presente evaluación como una herramienta para la mejora continua del programa de formación con Compromiso de Contratación (FCC) de la Formación Profesional por la Ocupación promovido desde el Servicio Público de Ocupación de Cataluña.*

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

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

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

## Índice

<b>1. Introducción</b> .....	4
<b>1.1 Contexto general</b> .....	4
1.1.1 Servicio Público de Ocupación de Cataluña .....	6
<b>1.2 Contexto social y económico</b> .....	6
1.2.1 Crecimiento económico .....	7
1.2.2 Mercado Laboral .....	8
1.2.3 Calidad de la ocupación .....	8
<b>2. Alcance de la evaluación</b> .....	10
<b>3. Formación con Compromiso de Contratación</b> .....	12
<b>3.1 Marco normativo específico de la Formación de Oferta en Áreas Prioritarias</b> .....	13
<b>4. Evaluación del Programa</b> .....	14
<b>4.1 Convocatoria de análisis</b> .....	14
<b>4.2 Agentes implicados</b> .....	14
<b>4.3 Metodología utilizada</b> .....	15
4.3.1 Limitaciones técnicas del análisis realizado .....	15
<b>4.4 Grandes cifras</b> .....	16
4.4.1 Principales datos del programa .....	16
<b>4.5 Evaluación de los criterios: diseño, implementación, resultados e impacto</b> .....	23
4.5.1 Diseño .....	24
4.5.2 Implementación .....	27
4.5.3 Resultados .....	35
4.5.4 Impacto .....	52
<b>6. Conclusiones y recomendaciones</b> .....	70
<b>6.1 Conclusiones</b> .....	70
<b>6.2 Recomendaciones</b> .....	78
<b>7. Bibliografía y documentación</b> .....	84

## 1. Introducción

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

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

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

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

### 1.1 Contexto general

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

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

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

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

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

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

---

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

económico sostenible en el tiempo. Así pues, es necesario mencionar que este estudio incluye prácticamente la globalidad de los programas que conforman la FPE, en concreto el programa de Formación de oferta en áreas prioritarias (FOAP), el de Formación con compromiso de contratación, Forma e inserta, los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFOs), Acuerdo Marco de contratación del servicio de formación para la Ocupación de la industria de la hostelería y del turismo, los Programas de formación sectorial y transversal del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña y los Certificados de profesionalidad no financiados por el servicio público de ocupación. Este último programa es el objeto del presente informe de evaluación.

### 1.1.1 Servicio Público de Ocupación de Cataluña

El SOC se constituye como un organismo autónomo de carácter público y administrativo adscrito al departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Cataluña, y el objetivo principal del cual es el fomento de la empleabilidad y el logro de una ocupación plena, de calidad y sostenible. Para conseguirlo, existen una serie de hitos intermedios que hay que lograr primero: (a) facilitar el acceso de las empresas, y especialmente, de las pequeñas y medianas empresas, a los instrumentos de apoyo específicos para mejorar tanto la capacidad de generar ocupación de calidad, como la competitividad; (b) identificar nuevas ocupaciones que se adapten a las necesidades económicas y del mercado; (c) disponer de una cartera de servicios básicos y especializados que se adapte a las particularidades de cada individuo, colectivos afectados, empresas, sectores productivos y a la dinámica de Cataluña en general, y (d) garantizar la participación coordinada de todos los agentes que intervienen en el ámbito de los servicios de inserción laboral especializada (Servicio Público de Ocupación de Cataluña, Generalitat de Cataluña, 2019).<sup>2</sup>

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

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

## 1.2 Contexto social y económico

Con el fin de contextualizar en el tiempo y el espacio la presente evaluación, se han utilizado los indicadores que utiliza el Eurostat en su análisis del mercado laboral a Europa dentro de la estrategia

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

Europa 2020 (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comisión Europea, 2016). Estos son los siguientes:

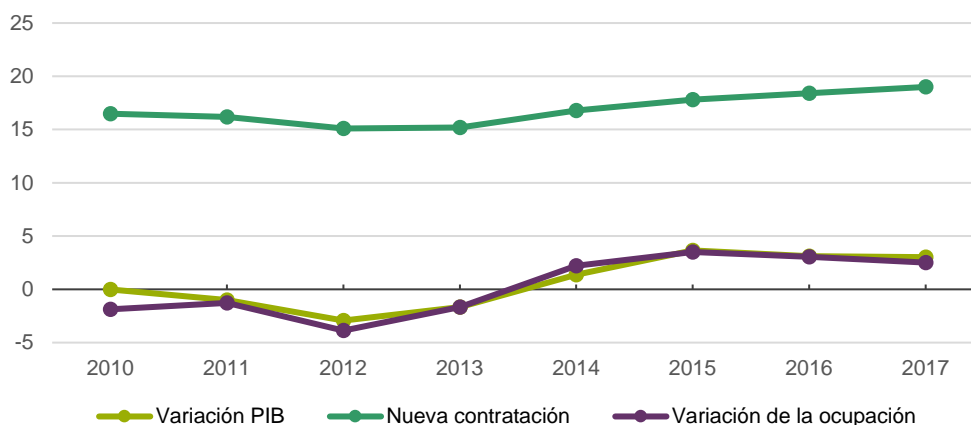
- El Producto Interior Bruto (PIB en adelante) como medida del **crecimiento económico** y su interrelación con la creación y destrucción de puestos de trabajo.
- Las **tasas de ocupación y de paro**, que dependen a la vez de factores territoriales y demográficos tales como la región, la edad, el género,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

### 1.2.1 Crecimiento económico

En relación a los principales datos macroeconómicos, durante el año 2016 el PIB creció de manera moderada (Informe anual de la economía catalana 2016, Generalitat de Catalunya, 2017), mientras que el déficit se redujo. En particular, el PIB per cápita de España se situaba en 24,1 miles de euros, por debajo de la media europea (29,3 miles de euros) (*Real GDP growth rate - volume*, Eurostat, 2019). Cataluña, por el contrario, registraba un nivel equivalente al europeo, con un PIB per cápita de 28,8 miles de euros (PIB Cataluña, Datos Macro - Expansión, 2017)<sup>3</sup>. En el año 2017, el PIB per cápita catalán ya prácticamente igualaba al europeo (29,9 miles de euros frente a los 30 miles de euros de la UE-28). A nivel español, a pesar de que la tasa de crecimiento del PIB fue mayor a la de Cataluña (un 4% y 3% respectivamente), los niveles del PIB per cápita continuaban muy por debajo de la media europea (25,1 miles de euros).

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

Figura 1: Crecimiento económico y ocupación



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



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

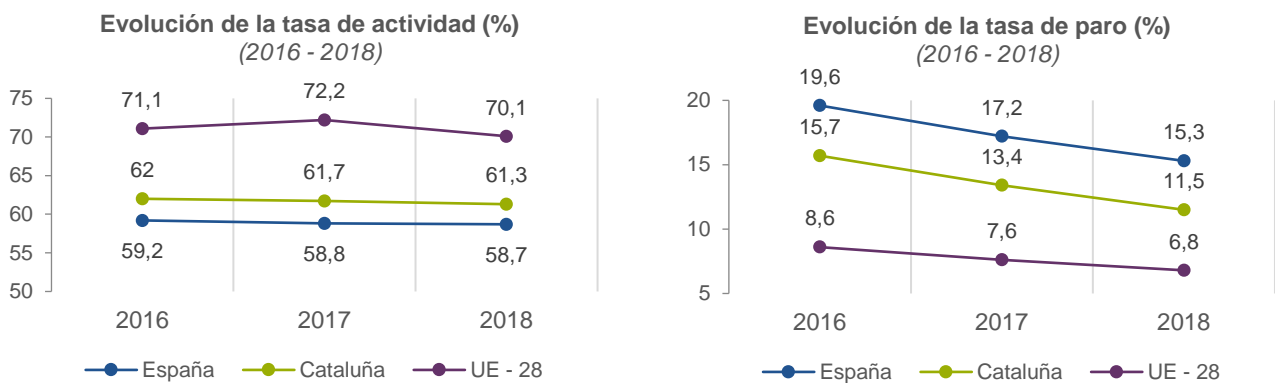
Para obtener más detalle sobre los sectores económicos que predominan en Cataluña, puede consultarse el apartado 1.2.1 *Crecimiento económico* del Informe de Evaluación correspondiente al programa de los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO), el cual dispone de una versión extensa, puesto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

### 1.2.2 Mercado Laboral

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

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

Figura 2: Tasas de actividad y paro (%)



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

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

### 1.2.3 Calidad de la ocupación

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

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

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

En relación a la temporalidad<sup>6</sup>, es necesario mirar atrás para observar que los contratos de corta duración han sufrido dos oleadas de cambios, siendo en 2012 el principal punto de inflexión. Los primeros años de la crisis (de 2008 a 2012) estuvieron marcados por una reducción generalizada de la actividad de contratación, tanto temporal como indefinida. Así pues, en el año 2012 la tasa de temporalidad en Cataluña ascendía a un 23,1%, siendo este valor similar al de España (23,4%) pero casi 10 puntos porcentuales superiores a la tasa de la UE-28 (13,7%). En cambio, a partir de 2012 se observa como la temporalidad de los contratos aumenta, afectando sobre todo al colectivo joven (de 16 a 29 años) (*Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy*, Eurostat, 2016). Así, la temporalidad en Cataluña asciende en los años 2016 y 2017 a un 27,4% y 28,3% respectivamente, aumentándose la diferencia respecto a la UE-28 (con tasas de un 14,2% y un 14,3%, respectivamente) y situándose ligeramente por encima de las tasas existentes en España (26,1% y 26,8% respectivamente).

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

Para obtener más detalle sobre el mercado laboral, y en especial, las particularidades existentes para ciertos colectivos como los jóvenes o extranjeros, o las diferencias entre géneros puede consultarse el apartado 1.2.2 *Mercado laboral* del Informe de Evaluación correspondiente al programa de la Formación en Áreas Prioritarias, el cual dispone de una versión extensa.

---

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

## 2. Alcance de la evaluación

---

A grandes rasgos, la Estrategia Catalana para la ocupación 2012-2020 (ECO) planifica las líneas estratégicas del SOC. El octavo eje del ECO se centra en generar conocimiento de las políticas de ocupación a través de su evaluación, bajo los principios de eficacia, eficiencia, productividad e impacto, marco en el que se sitúa la presente evaluación. En concreto, se analiza la política de FPE, estudiando los siguientes programas ejecutados durante los años 2016-2017:

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

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

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

El presente informe se centra únicamente en la evaluación del programa de Formación con Compromiso de Contratación.

### 3. Formación con Compromiso de Contratación

El Programa de Formación con Compromiso de Contratación (FCC) es un programa integrante del bloque de las políticas activas de ocupación (PAO) y tiene por objetivo promover la inserción mediante la dotación de subvenciones a entidades de formación que se comprometan a contratar a al menos al 60% de las personas participantes. Se trata de un programa a demanda de las entidades de formación donde se opta a través de convocatorias de subvenciones que se otorgan a través de un procedimiento de concurrencia competitiva y con criterios de valoración objetivos. Las entidades formativas para poder ser beneficiarias de estas subvenciones tienen que estar inscritas al registro de entidades y centros de formación del SOC, además, también son destinatarias las entidades con personalidad jurídica propia en que haya miembros asociados de la entidad beneficiaria que se comprometan a efectuar actividades que fundamenten la subvención.

Asumen, entre otras obligaciones, el compromiso de formar a los alumnos y garantizar un porcentaje mínimo de un 60% de contratación respecto el total de participantes que hayan asistido como mínimo al 75% de la acción formativa subvencionada. Al momento de hacer la solicitud para la subvención, las entidades formativas tienen que especificar cuál es el porcentaje de contratación que garantizan. La regulación del programa prohíbe la subcontratación por parte de la entidad subvencionada. Atendidas las dificultades para cumplir con el compromiso del 60%, desde el 2018 este porcentaje se ha reducido al 40%.

Pueden formar parte de una acción formativa de este programa entre 1 y 15 trabajadores. Se pueden incorporar hasta 20 personas participantes por acción formativa si las instalaciones y la homologación lo permiten o el programa formativo aprobado por el SEPE, en el caso de formación a medida, lo prevé. En todo caso la subvención siempre será para 15 participantes como máximo.

Tiene como base el Catálogo de especialidades formativas por programas destinados tanto a trabajadores ocupados como parados. También se puede construir un itinerario mixto formado en base a la suma de módulos formativos de diferentes especialidades. Además, para dotar de flexibilidad los programas formativos que se ofrecen y ajustarlos a las necesidades de las empresas y sectores, se pueden realizar, incluso, acciones formativas a medida.

Los programas a medida pueden estar destinados a dar una formación muy específica de las empresas como por ejemplo la tecnología concreta que utilicen o el conocimiento del producto con el que trabajan. El Plan General de Ocupación de Cataluña-Estrategia Catalana para la Ocupación 2012-2020 considera que las acciones formativas a medida son una ganancia de competitividad para las empresas y refuerzan las interrelaciones de las empresas con el Servicio Público de Ocupación de Cataluña.

Respecto a las acciones de formación, se dirigen prioritariamente a personas trabajadoras en situación de paro demandantes de ocupación, es requisito del programa que este colectivo conforma el 80% de la acción formativa solicitada, sin perjuicio de que puedan participar personas ocupadas e inscritas a las oficinas de trabajo. Pueden participar también trabajadores de la empresa contratante en caso de que se hayan incorporado en los últimos 3 meses a la empresa y requieran formación específica para adaptarse al su lugar de trabajo.

Los colectivos prioritarios en situación de desocupación a los que se dirigen este programa son:

- Personas con especiales dificultades de inserción al mercado de trabajo y/o en situación de vulnerabilidad social (personas con discapacidad, personas mayores de 45 años y personas paradas de larga duración) y las personas con baja calificación profesional.

- Personas que no cobran prestación de desocupación o que no tengan derecho.
- Personas jóvenes menores de 30 años.

### 3.1 Marco normativo específico de la Formación de Oferta en Áreas Prioritarias

La programación se articula a través de convocatorias públicas en las cuales se produce una concurrencia competitiva de diferentes centros formativos que optan a la subvención. El Catálogo de especialidades formativas que sirve como base por la oferta formativa que se programe, está recogido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

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

Concretamente, el marco normativo de este programa está formado por: Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, por la cual se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas al programa de formación con compromiso de contratación gestionado por entidades de formación; o respecto del año de funcionamiento analizado, la normativa que abrió la convocatoria para el año 2016 de las subvenciones destinadas a las actuaciones del Programa de Formación con Compromiso de Contratación gestionado por entidades de formación fue la Resolución TSF/1664/2016, de 4 de julio. Respecto los precios máximos subvencionados se prevén en la Resolución TSF/1323/2017, de 25 de mayo.

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

## 4. Evaluación del Programa

### 4.1 Convocatoria de análisis

El objeto principal de estudio de la presente evaluación es el programa de Formación con Compromiso de Contratación (FCC) de la Convocatoria del año 2016, publicada por la Resolución TSF/1664/2016, de 4 de julio, puesto que es la más actual de la que se dispone de datos verificados y validados. Sin embargo, el estudio cualitativo se amplía hasta la actualidad para asegurar que los resultados, las conclusiones y las recomendaciones se adaptan a la realidad actual y son útiles a futuro. En este punto hay que tener en cuenta que es importante esperar como mínimo un año para ver los efectos reales del programa y poder tener una visión completa de su impacto.

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

Así pues, la Convocatoria 2016 ha incluido 9 familias formativas que han derivado en 16 acciones únicas finalmente ejecutadas, y de las cuales se beneficiaron 713 participantes. Las familias formativas son: administración y gestión, artes gráficas, comercio y marketing, fabricación mecánica, madera mueble y corcho, hostelería y turismo, instalación y mantenimiento, química y servicios socioculturales y en la comunidad.

### 4.2 Agentes implicados

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

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

Estos actores, adicionalmente a su formación en un área concreta y/o experiencia laboral en el sector relacionado con el curso en cuestión, tienen que contar con la adecuada competencia de formación. En este sentido, aparte de la propia impartición del curso y la evaluación de cada participante, pueden colaborar en la fase de selección de las personas participantes y estar implicados también en la preparación y realización de las pruebas de nivel y entrevistas personales. Así mismo, en la fase de preparación, se encargan de elaborar el material y contenido del curso, a partir de los objetivos marcados, las temáticas y las

competencias establecidas. Finalmente, en ocasiones, son responsables del contacto con las empresas para facilitar a los/a las participantes la realización de las prácticas profesionales en aquellos cursos que así lo requieran.

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

### 4.3 Metodología utilizada

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

En primer lugar, se han analizado los datos y documentación disponibles. En este sentido, se han estudiado las bases de datos internas del SOC, para la identificación de los participantes del programa, así como sus principales características y particularidades (ej.: género, edad, territorio de residencia, nivel de estudios y otros), y de las acciones formativas realizadas en cada uno de los centros. Adicionalmente, se han examinado también los cuestionarios de satisfacción que completan las personas participantes al finalizar los cursos formativos impartidos por parte de los centros. Para la evaluación del impacto, se han complementado los datos con las bases de datos de Contrat@, de la Seguridad Social e información extraída de la aplicación de la Vida Laboral. Hay que añadir que para el análisis de estos datos se ha utilizado el programa R, que facilita el estudio de los datos de forma sistemática.

Para complementar la información a nivel cualitativo, se ha elaborado una encuesta exhaustiva que se ha enviado a prácticamente la totalidad de personas que participaron en las acciones formativas de 2016. Se han obtenido un total de 104 respuestas, por lo cual se cubre aproximadamente un 14,5% de la población total, hecho que ofrece robustez en el análisis.

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

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

#### 4.3.1 Limitaciones técnicas del análisis realizado

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

Las limitaciones aplicables en el programa FCC son las mismas que las detectadas en el programa FOAP, exceptuando los apartados 2.3.2.3 y 2.3.2.2, relativos al análisis contrafactual y a entrevistas, sesiones de trabajo participativas y casos individualizados. Ninguna de estas técnicas ha sido



empleada en la presente evaluación. Hay que remitirse, por lo tanto, al apartado 2.3 de limitaciones del informe del FOAP para más detalle.

#### 4.4 Grandes cifras

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

##### 4.4.1 Principales datos del programa

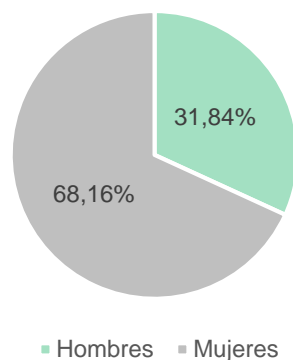
El año 2016 el presupuesto asignado en el programa de Formación con Compromiso de Contratación ascendió a 2.583.458,80 € (Memoria, Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, 2016), de la cual fueron beneficiarias 713 personas que participaron en el programa de formación (según los datos internos del SOC).

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

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

En relación al género de los participantes, se observa una tendencia a la feminización de los programas, puesto que un 68,16% son mujeres, frente a un 31,84% de hombres.

Figura 3: Participantes según género (%)



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

Los principales motivos que ocasionan esta disparidad de géneros, podrían ser: (1) que el propio programa se focaliza en personas en situación de desocupación, y dentro de la población activa de Cataluña hay más mujeres en situación de paro que hombres (ver apartado 4.4.1.1 Análisis de los participantes según género); (2) que dentro del colectivo de parados, se prioriza los parados de larga duración y aquí, otra vez, hay mayor proporción de mujeres; (3) que desde el SOC se pretende garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en relación a la ocupación y (4)

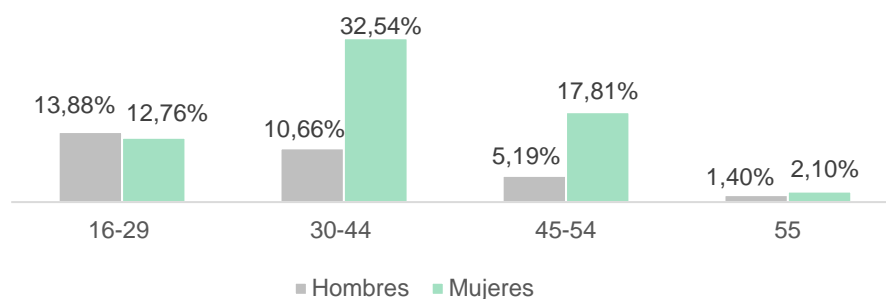
que las especialidades integradas dentro de la oferta formativa del FCC, por su naturaleza, tienden a captar una mayor atención de las mujeres.

Analizando la oferta formativa del programa, se considera que es posiblemente este último punto el principal causante de la distribución de participantes entre hombres y mujeres. Como se menciona más adelante (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Oferta formativa*), la mayoría de las acciones formativas se engloban dentro de las familias formativas de Administración y Gestión (70%), Servicios Socioculturales y en la comunidad (10%) y Hostelería y Turismo (8%). Y, justamente, el 85% de las mujeres asisten a acciones formativas de esta primera categoría (Administración y Gestión) frente a un 38% de los hombres.

Esta familia de Administración y Gestión incluye cursos tales como auxiliar administrativo y contabilidad y gestión; todas, profesiones con un porcentaje de participación mayor de mujeres (Education at a Glance, OCDE, 2018). Por lo tanto, parecería ser que la feminización de cursos es ocasionada como consecuencia de las especialidades formativas.

Profundizando en el análisis, si los resultados se estudian según franjas de edad se observa que la proporción hombres-mujeres en el colectivo de entre 16 y 29 años y en el de más de 55 años, es equilibrada, rompiendo la tendencia de los datos generales anteriores donde la predominancia de las mujeres era evidente. No obstante, en el resto de franjas de edad se mantiene la proporción de hombres y mujeres global; así, por cada hombre, hay aproximadamente 3 mujeres que participan en los programas. (*Figura 4: Distribución de los participantes según el género por franjas de edad*). Algunos de los motivos que explicarían el equilibrio en la proporción de hombres y mujeres por los grupos más jóvenes serían que: (a) las diferencias de género tradicionales entre profesiones dejan de ser significativas para las nuevas generaciones (rompiéndose en consecuencia los estereotipos), y (b) la propia inercia del mercado laboral, donde las tasas de paro de los hombres tienden a ser superiores para el colectivo joven (según Idescat, el 2016 la tasa de paro de los hombres jóvenes era de 35,3% frente 32,9% de mujeres), disminuyendo así el efecto que podrían tener la tipología de los cursos de atraer a un mayor número de mujeres e incrementando así la participación masculina en el programa.

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



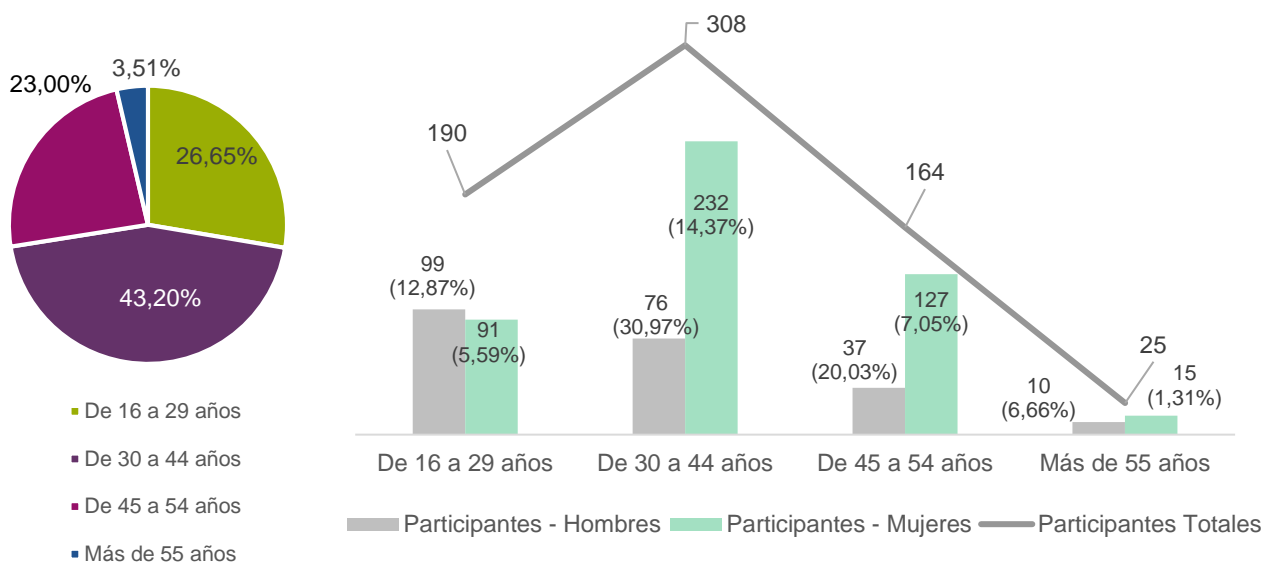
Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

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

Centrando el estudio en la edad de los participantes, destaca el hecho que el grupo con mayor participación se encuentra entre los 30 y 44 años, incluyendo casi la mitad de los participantes (43,20%), a pesar de que tanto a nivel catalán, estatal y europeo, las tasas de desocupación más altas se encuentran entre la población más joven (entre 16 y 29 años) y que el programa de FCC considera prioritaria la participación de los jóvenes menores de 30 y los mayores de 45 puesto que las considera personas con especiales dificultades de inserción (art. 5 Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo).

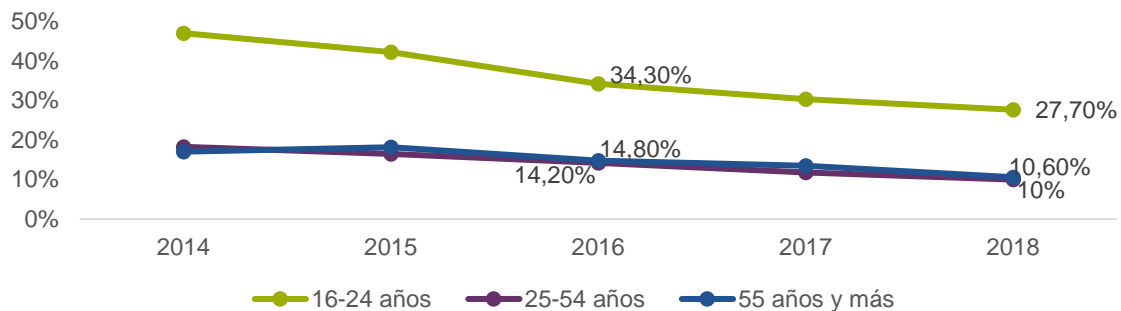
Figura 5: Distribución de los participantes por edad y por género

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



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

Figura 6: Tasa de paro (2014-2018) por franjas de edad



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

La reducida proporción de participantes mayores de 55 años podría explicarse por su propia percepción y visión cautelosa en el momento de valorar sus posibilidades reales de inserción, lo cual

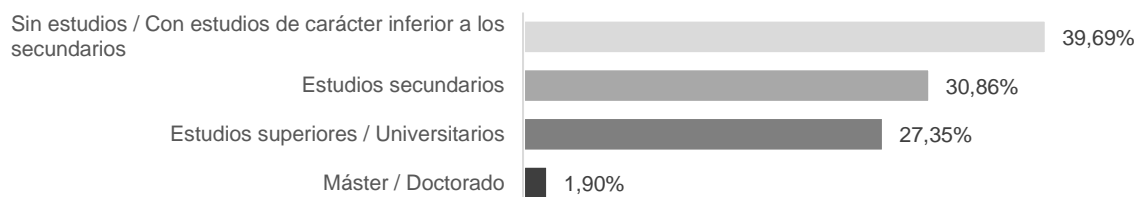
los puede llevar a la desmotivación y, en consecuencia, desestimar apuntarse a cursos formativos. Por lo tanto, hay que impulsar una comunicación muy adaptada a su perfil para incentivarlos. Por su parte, la menor participación del público más joven, podría explicarse por las alternativas formativas que tienen a disposición, como por ejemplo la formación profesional o las titulaciones universitarias, lo cual puede provocar que no contemplan como una de sus primeras opciones las acciones formativas del programa de FCC. Por eso, a pesar de tratarse de un colectivo prioritario, no es predominante entre los participantes.

Con todo, el programa no llega a los colectivos prioritarios definidos en función de la edad.

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

Respecto a la distribución de los participantes según su nivel educativo, se observa una tendencia a la participación en los cursos formativos de personas con formación bastante diversa, predominando las personas con estudios de carácter inferior a los secundarios (40%). Este hecho podría tratarse de una consecuencia directa de la priorización de los colectivos establecida en el programa FCC y del hecho que la mayor parte de las acciones formativas no requieren de calificaciones especializadas previas.

Figura 7: Nivel educativo de los participantes



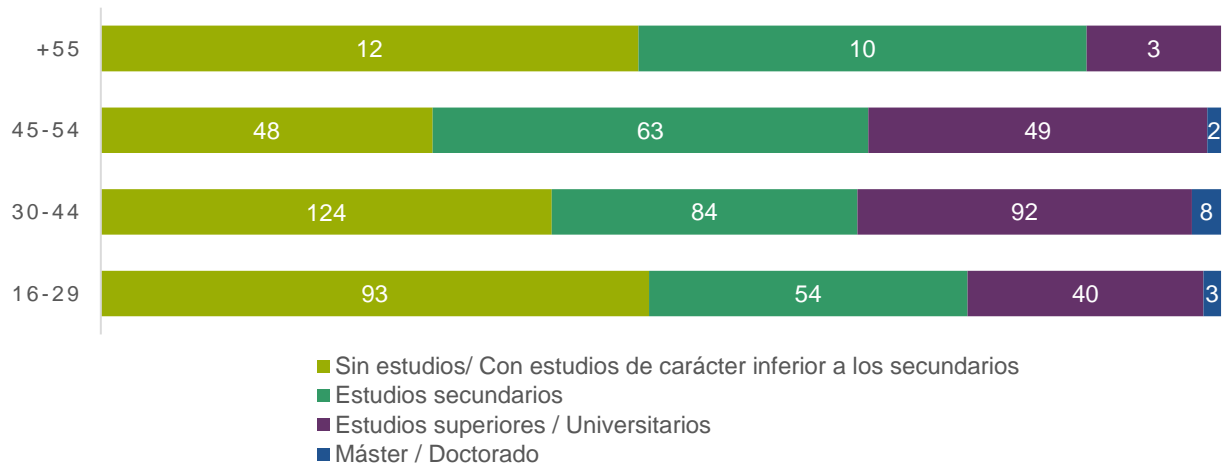
Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Por lo tanto, podría afirmarse que, mientras la priorización de acuerdo con la edad de los participantes parece tener un impacto reducido, a nivel de estudios, sí que se cumple con las especificaciones de la Convocatoria. No obstante, teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, sorprende que el porcentaje de estudios superiores o de carácter universitario sea relevante y ascienda a un 27%.

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

En cuanto a la distribución de participantes en función de la edad y nivel educativo, se muestran los resultados siguientes:

Figura 8: Nivel educativo de los participantes según edad



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

Los datos anteriores muestran los siguientes aspectos a recalcar: (a) que la mayor proporción de participantes con estudios superiores se encuentra dentro de los adultos de entre 30 y 54 años, siendo la proporción de los mayores de 55 muy reducida, tal y como muestra la propia tendencia observada dentro de la demografía española (nivel de formación de la población adulta, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2017), y (b) que los participantes jóvenes son los que en términos relativos tienen un nivel de estudios más bajo, hecho que contrastaría con los datos demográficos a las que se acaba de hacer alusión. Por lo tanto, parecería ser que dentro de este colectivo, aunque minoritario dentro del conjunto de participantes, sí que se consigue llegar a los individuos con calificaciones más bajas, tal como se pretende desde el FCC.

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

#### 4.4.1.4 Análisis de los participantes según discapacidad

En relación a la presencia del colectivo de personas con discapacidad, se observa que un 9,82% de los participantes declara tener alguna discapacidad, siendo este porcentaje más de 5 puntos porcentuales superior al dato de personas con reconocimiento legal de discapacidad en Cataluña (4,2%) según el Idescat (Personas con reconocimiento legal de discapacidad, miedo tipo de discapacidad, Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2017). No obstante, se tiene que destacar el hecho que, otra vez, los datos relacionados con la discapacidad también son declarativos.

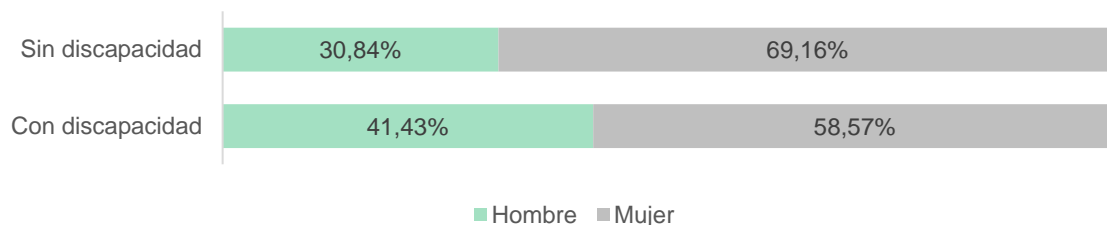
En cualquier caso, las personas con discapacidad tienen una participación relevante en las formaciones del programa, lo cual podría ayudar a su integración en el mercado laboral. Una de las posibles causas explicativas de estos datos es el hecho de considerar a este colectivo social vulnerable como participantes prioritarios. Así mismo, también pueden haber contribuido en su participación las ayudas y becas destinadas a este sector de la población (Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo).

Adicionalmente, se puede destacar el papel integrador que juegan, posiblemente, las Administraciones Locales a favor de este colectivo. En efecto, según las bases de datos internas del

SOC, el 89% de los discapacitados se ha inscrito en acciones formativas relativas a las familias de Administración y Gestión, y Servicios Socioculturales y en la Comunidad (por esta última, además, representan, en términos relativos, una proporción muy superior al resto de participantes - el 32% de los discapacitados se han inscrito en este curso frente al 8% del resto). Y, precisamente, ambas familias formativas son impartidas en una gran proporción por parte de los Ayuntamientos (el 52% de las acciones de Administración y Gestión y el 27% de las de servicios socioculturales).

Así mismo, conviene destacar que las personas con discapacidad muestran una mayor paridad de género, es decir que las mujeres representan casi el 60% (frente a un 40% de hombres), a pesar de que se sigue observando una alta feminización de los cursos. Estas diferencias de género, por lo tanto, se sitúan aproximadamente 10 puntos porcentuales por debajo de las personas sin discapacidad (ver en la *Figura 9: Género de los participados según discapacidad*). Por el resto de ámbitos transversales, como podrían ser la edad, no se observan diferencias significativas a mencionar.

Figura 9: Género de los participantes según discapacidad



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

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

La situación laboral de los participantes es principalmente de desocupación, siendo un 93,27% de los participantes del programa FCC quienes se encuentran en esta situación<sup>7</sup>. Así pues, el objetivo establecido por el programa de garantizar una participación de un 80% de personas demandantes de ocupación no ocupadas (DONO) se cumple con creces (Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo).

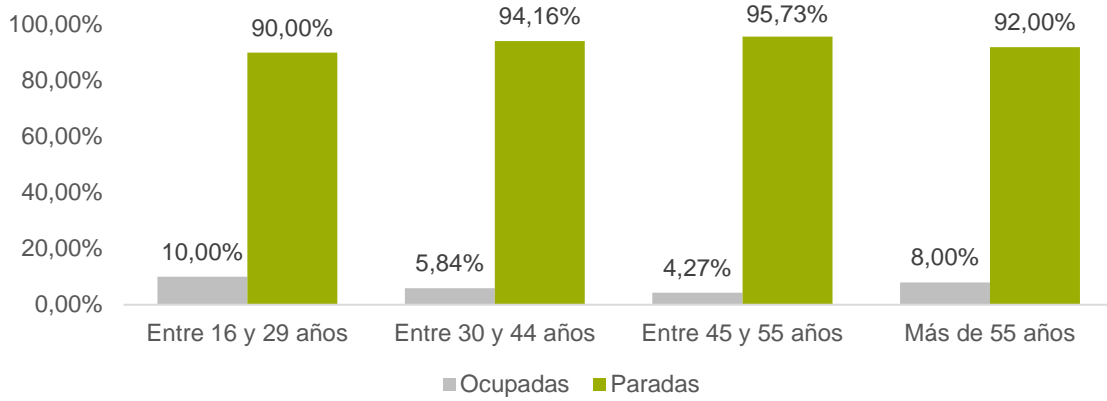
En relación a la distribución de personas desocupadas según el rango de edad no se observan diferencias significativas, y dentro de todas las franjas se encuentra más de un 90% de personas desocupadas. El colectivo con un porcentaje de parados más elevado es el que forma el rango de edad de entre 45 y 54 años, con un 96%. Este hecho puede deberse a que el porcentaje de parados de larga duración aumenta con la edad, representando estos un 62% sobre la población desempleada mayor de 50 años el 2018, frente a la media global del 41,6% (Parados de larga duración, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2018).

Así pues, dado que uno de los colectivos prioritarios del programa de FCC eran los parados de larga duración, los datos de sus participantes muestran resultados positivos. No obstante, destaca que, a pesar de que los jóvenes presenten, dentro del mercado laboral, las tasas de paro más elevadas, con un 34,4% en el año 2016 (frente a la media de 15,7%), la proporción de participantes DONO de esta franja no sea la más alta. Este aspecto puede deberse a que: (1) los cursos no se comuniquen de la manera más adecuada hacia este colectivo (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Notoriedad y difusión del programa*); (2) los participantes de este colectivo utilicen vías alternativas para la

<sup>7</sup> Según la base de datos interna del SOC

formación o (3) no se incluya la priorización por edades durante la fase de diseño de la convocatoria, hecho que repercute en su posterior desarrollo.

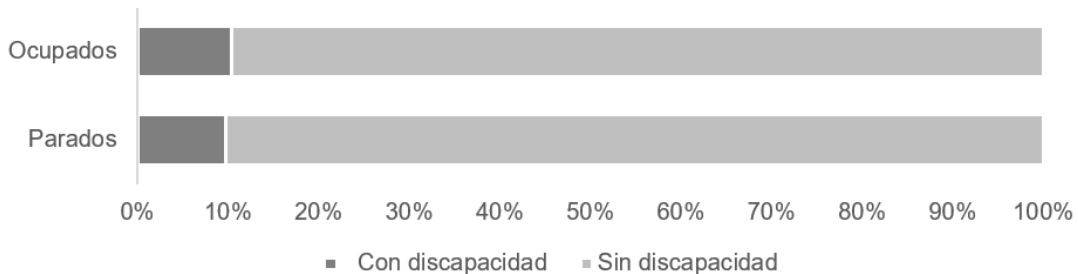
Figura 10: Situación laboral de los participantes por rangos de edades



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

Finalmente, profundizando en el análisis de situación laboral vinculado con la perspectiva según discapacidad, la siguiente figura (*Figura 11: Situación laboral de los participantes según discapacidad*) muestra que la proporción de participantes ocupados y parados es similar entre aquellos que declaran tener alguna discapacidad y los que no.

Figura 11: Situación laboral de los participantes según discapacidad

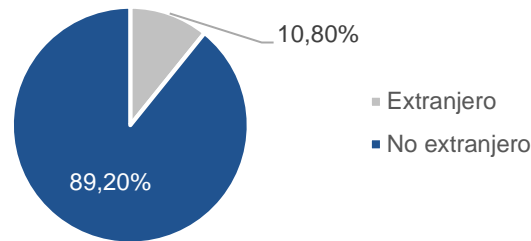


Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

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

En relación a la nacionalidad de las personas participantes, destaca el hecho que las personas extranjeras representan el 10,8% de los participantes. Si se compara esta cifra con el total de 14,24% que representa la población activa extranjera en su conjunto en la sociedad catalana (Evolución de la población total y extranjera, Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2018), podría afirmarse que los extranjeros están ligeramente menos representados en los cursos, a pesar de ser una cifra similar. Esta leve infrarrepresentación, se debe probablemente a la carencia de canales de comunicación y acciones enfocadas específicamente a este colectivo, lo cual dificulta que se inscriban. Otro aspecto que puede influir es que no se contemplan como colectivo prioritario, a pesar de ser uno de los principales focos de atención de las políticas activas de ocupación a nivel general (Informe del Mercado de Trabajo de Barcelona, Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), 2017). Esta menor participación puede acabar dificultando todavía más su inclusión social.

Figura 12: Nacionalidad de los participantes



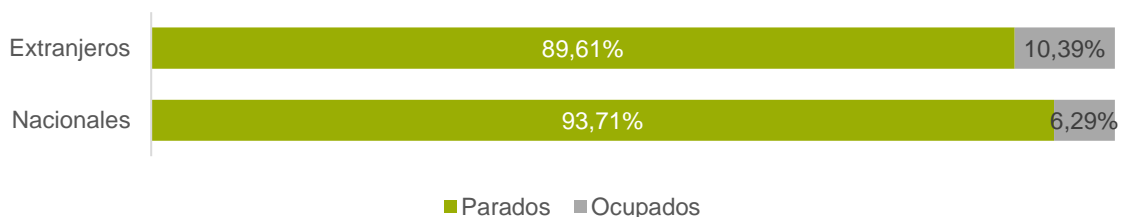
Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.

Respecto al género de los participantes extranjeros, los datos muestran que, del mismo modo que pasa a nivel general en el programa, también predominan las mujeres, representando estas un 68,83% del total de los participantes, frente a un 31,17% de hombres.

Por lo que hace referencia al nivel de estudios, predominan los participantes con educación secundaria o inferior, representando estos más de un 65% sobre el total. Por lo tanto, dentro del colectivo de extranjeros se estaría abordando con todavía más intensidad la formación de personas con menores niveles de calificación (como se establece en el art. 5 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo). Este hecho podría dejar entrever que los participantes extranjeros que participan en el programa han emigrado en el territorio catalán por motivos económicos y no educativos y, por lo tanto, con la necesidad de encontrar trabajo, siendo estos, por lo tanto, resultados coherentes puesto que el programa se enfoca principalmente a colectivos vulnerables y con bajas calificaciones.

Al dividir la población extranjera por situación laboral, se observa que las personas nacionales están proporcionalmente más desocupadas que las extranjeras. Es decir, entre las personas nacionales, el 93,7% están desempleadas, mientras que el porcentaje desciende a un 89,6% en las personas extranjeras. Este hecho puede deberse, como se verá más adelante, y entre otros aspectos, a que en términos relativos los extranjeros se inscriben en los cursos para cambiar de sector o de ámbito profesional en mayor medida que los nacionales (un 46,6% frente al 21,1% del resto).

Figura 13: Situación laboral de los participantes segundos nacionalidad



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

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

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



#### 4.5.1 Diseño

En primer lugar, se tiene que destacar que desde el SOC no se diseña una Oferta formativa concreta, sino que en esta fase inicial los esfuerzos se centran en la delimitación de la Convocatoria y sus requisitos. De este modo, mediante el artículo 5 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, se definen una serie de especialidades prioritarias, las cuales incluyen, entre otros, la ofimática, los idiomas o las finanzas; todas ellas concreciones altamente genéricas que alcanzarían todos los sectores e industrias. Por lo tanto, podría considerarse que la oferta definitiva programada depende, en última instancia, de las entidades colaboradoras solicitantes y, a su vez, de las especialidades que estas tienen previamente acreditadas.

Así mismo, la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, especifica una serie de colectivos considerados prioritarios por su riesgo de exclusión y vulnerabilidad social. A modo de ejemplo, destacan las personas paradas de larga duración, las personas discapacitadas, las menores de 30 años y las mayores de 45 años (ver apartado 3. *Formación con Compromiso de Contratación.*) No obstante, según explican los responsables de la unidad planificadora del programa de FCC, si bien es cierto que la inclusión a la solicitud de los colectivos prioritarios y su grado de concreción se tiene en cuenta a la vez de valorarla y puntuarla, a la práctica, el presupuesto asignado habitualmente no se acaba llenando y se suelen conceder la totalidad de las solicitudes, siempre y cuando especifiquen el compromiso a contratar el porcentaje estipulado del 60% de los participantes (reducible hasta un 30%). De este modo, los colectivos prioritarios dejarían de ser un objetivo en sí y el foco principal se centraría en el compromiso de contratar, del cual depende el éxito del programa. Este hecho quedaría corroborado con la distribución por edades de los participantes, donde predomina el colectivo comprendido entre los 30 y 44 años.

De todos los elementos mencionados anteriormente puede deducirse que, durante esta primera fase, no se llevan a cabo estudios de las necesidades del mercado y del territorio, puesto que la misma dinámica del programa no lo requiere; pues se trata más de un programa diseñado a demanda de las entidades. En este punto tendría que valorarse la necesidad de incorporar por parte del SOC el análisis de la situación laboral y demandas profesionales, especialmente porque son numerosos los estudios que certifican que las especialidades de ofimática, idiomas y finanzas/ comerciales no son las que presentan mayores tasas de inserción laboral, entre otros, porque son ya especialidades muy saturadas.

No obstante, por su parte, la experiencia de años anteriores en otras Convocatorias sí que se considera, a pesar de que de manera indirecta. Así, y a modo de ejemplo, las dificultades que las entidades colaboradoras mencionaban sufrir para lograr el requisito de contratación del 60%, ha servido para rebajar la cuota hasta un 40% en el año 2018. De manera similar, también se ha considerado adaptar el proceso de valoración de las solicitudes, reduciendo los aspectos de cariz más cualitativo para facilitar la justificación de recursos, previendo un posible incremento de la demanda como consecuencia de la reducción del porcentaje de contratación.

Finalmente, conviene destacar que en el año 2016 los criterios de valoración no estaban automatizados y el análisis se llevaba a cabo de manera manual por cada expediente.

##### 4.5.1.1 Pertenencia

En primer lugar, con el fin de evaluar la adecuación del programa del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña a su contexto, se tiene que analizar si los objetivos establecidos se redactan

de una forma clara y concisa; es decir, valorar si se especifican los resultados que se pretenden conseguir y la planificación que se deriva.

En este sentido, se observa que dentro de la fase de diseño del programa, se incluye la definición de los objetivos del nuevo periodo. A grandes rasgos, como se ha comentado reiteradamente, el propósito principal del programa formativo de Compromiso de la Contratación, es, como su nombre indica, fomentar la realización de programas formativos con compromiso de la contratación que alcancen cualquier sector productivo, sin ningún objetivo específico por territorio. Por este motivo, tanto la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, como la Resolución TSF/1664/2016, de 4 de julio, especifican el requisito de contratar a un mínimo del 60% de los participantes de las acciones formativas que ostenten una asistencia mínima del 75%.

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

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

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

#### 4.5.1.2 Coherencia

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

##### 4.5.1.2.1 Coherencia interna

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

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

Como se anticipaba anteriormente, el programa FCC pretende fomentar la difusión de programas formativos con compromiso de contratación a través de entidades de varios sectores productivos, sin territorializar los esfuerzos o definir programas concretos. Por lo tanto, desde el SOC no se detectan necesidades específicas, sino que las evaluaciones se adaptan a las propuestas realizadas por parte de las entidades.

No obstante, el propósito principal de insertar en el mercado laboral a personas desocupadas y cubrir las necesidades inmediatas de las empresas, podría verse afectado por aspectos de cariz más burocrático. En efecto, cada Convocatoria se abre con carácter anual y con un plazo de presentación de solicitudes de 10 días hábiles, sin existir la posibilidad de ir adaptando la oferta formativa a las necesidades sobrevenidas que puedan detectarse durante su vigencia. Por lo tanto, si bien es cierto que el programa de FCC trata de adaptarse a las necesidades tanto de las entidades solicitantes como de las empresas (por ejemplo, a través de la aceptación de programaciones flexibles y a medida), la rigidez de las convocatorias puede dificultar el cumplimiento de este objetivo, puesto que el procedimiento tradicional de las convocatorias anuales lanzadas mediante Resoluciones se suele considerar poco flexible y adaptable. Asimismo, para favorecer la solicitud de acciones a medida sería recomendable simplificar su gestión burocrática.

No obstante, y como excepción del elemento recientemente mencionado, conviene destacar que en el año 2018 se permitió la apertura de una convocatoria anticipada por el 2019 (además de la convocatoria ordinaria de abril 2019) para acercarse de manera más inmediata a las necesidades de las empresas (Resolución TSF/3035/2018, de 17 de diciembre, por la cual se abre la convocatoria anticipada para el año 2019 de las subvenciones destinadas a las acciones formativas del Programa de Formación con Compromiso de Contratación gestionado por entidades de formación (FCC 2019) (ref. BDNS 430153).

#### 4.5.1.2.2 Coherencia externa

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

- La **prestación de paro**, que es una prestación económica que tiene como finalidad proteger 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 del trabajador a la Seguridad Social por paro.
- La renta **Garantizada**, que nace para garantizar que todos los ciudadanos de Cataluña puedan hacerse cargo de los gastos esenciales para el mantenimiento propio o de las personas que integran la unidad familiar o de convivencia.
- La **orientación profesional para la ocupación**, que integran los servicios y los programas personalizados de información, de acompañamiento, de motivación y de asesoramiento que, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de cada persona usuaria, le permiten conocer sus capacidades, intereses y perfil ocupacional. Además, la orientación ayuda a gestionar el itinerario de calificación en la investigación de ocupación o bien en la puesta en marcha de iniciativas empresariales. A las Oficinas de Trabajo del SOC se valora la empleabilidad de las personas que inician los procesos de colocación o de inserción, y se les orienta. De aquí la importancia de crear sinergias entre los servicios de orientación y formación.

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

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

Por otro lado, se aprecia que solo el 1% de los encuestados ha conocido los cursos a través de **asistentes sociales**, y que ninguno de ellos que los han conocido por esta vía estaba recibiendo ningún servicio social. Por lo tanto y dado que el potencial es grande, se considera que se tendrían que mejorar los esfuerzos y la comunicación hacia este grupo profesional puesto que no se está sacando provecho de las sinergias existentes.

Adicionalmente, conviene mencionar que para incentivar la participación del máximo número de personas a las acciones formativas ofrecidas por el FCC, se establece un **sistema de ayudas y becas** a favor de aquellos individuos que no reciben prestación de paro. Destacan las becas dirigidas a personas con discapacidad, ayudas de transporte, manutención, manutención y alojamiento, y conciliación, las cuales los participantes reciben una vez hayan finalizado la acción formativa y se compruebe una asistencia superior al 75% (base 8 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo).

En relación a las sinergias creadas con **otros programas de formación por la ocupación**, no se aprecia un número relevante de participantes que hayan asistido en algún curso del FCC y también a otras iniciativas promovidas desde el SOC, tales como los programas del FOAP, CIFO o Forma e Inserta. Este hecho puede deberse a que, efectivamente, no existen complementariedades entre el FCC y el resto de programas de la FPE, puesto que su concepción es de cariz diferente.

#### 4.5.2 Implementación

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

##### A) Oferta formativa

La oferta formativa presentada desde el programa de FCC es muy amplia, puesto que permite programar cualquier especialidad e itinerario formativo asociado en el Catálogo de especialidades formativas del SOC (independientemente de estar asociado a un Certificado de Profesionalidad y

permitiendo, incluso, itinerarios mixtos). Además, para conseguir ofrecer una oferta formativa flexible, se admiten acciones formativas a medida, con previa autorización del SOC.

A pesar de todo, se debe tener en cuenta que esta flexibilidad que ofrece el catálogo, puede perder parte de los beneficios potenciales asociados al quedar reducida en el periodo de solicitud de diez días hábiles establecidos en la Convocatoria, puesto que no se permite la solicitud extraordinaria en caso de que se detecte una necesidad sobrevenida o inesperada, hecho que suele ser habitual en el contexto económico actual de grandes cambios. En todo caso, las acciones formativas a medida no solo buscan una mejora de la competitividad empresarial a través de formaciones específicas, sino que, a la vez, permiten mejorar las interrelaciones de las empresas con el SOC.

Así pues, y centrando la evaluación en la propia Convocatoria del año 2016, conviene mencionar que las acciones formativas otorgadas se han tenido que desarrollar dentro del plazo comprendido entre el 30 de diciembre de 2016 y el 31 de octubre de 2017 (art. 8 Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo), pudiendo ser estas de carácter presencial, teleformación o mixta (requiriéndose para esta última la previa autorización del SOC).

Adicionalmente, y específicamente en el caso de las acciones formativas asociadas a la obtención de un Certificado de Profesionalidad, en la Convocatoria se especifica que el módulo obligatorio de prácticas no laborales se tendrá que desarrollar, preferentemente, a la empresa que haya adquirido el compromiso de contratación, dado que es donde el alumno tendrá que trabajar posteriormente. Por otro lado, las acciones formativas no dirigidas a la obtención de certificados también pueden programar prácticas no laborales en centros de trabajo si el programa formativo de la especialidad las recoge, en el aula-taller de la entidad que imparte la formación o en una empresa, preferentemente aquella que ha adquirido el compromiso de contratación (Anexo 2 - Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo). No obstante, como se mencionará más adelante (ver apartado 4.5.4 *Impacto*), la encuesta realizada en el marco de la evaluación ha dejado entrever que la mayoría de los encuestados que ha encontrado trabajo, no lo ha hecho en la empresa en la que ha realizado las prácticas, hecho que se tiene que valorar y analizar en profundidad.

Por otro lado, es relevante mencionar que según el art. 5.2 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, se consideran acciones formativas prioritarias las relacionadas con las competencias de idiomas, ofimática y tecnologías de la información y comunicación, conocimientos financieros y jurídicos. Como puede observarse, pero, se trata de unas directrices muy genéricas que alcanzan básicamente cualquier sector y actividad productiva. Este hecho, por lo tanto, ocasiona que, tal como se observa en las bases de datos internas del SOC, las ofertas formativas incluidas dentro del programa sean muy diversas e incluyan desde familias formativas más genéricas, tales como Administración y Gestión, y Comercio y Marketing, hasta actividades de cariz más sectorial como la Madera, Mueble y Corcho, Química, o Fabricación Mecánica. La distribución entre familias formativas, no obstante (*Figura 14: Distribución de las familias formativas*), es muy desigual, predominando las especialidades vinculadas a Administración y Gestión (las cuales representan el 70% de las acciones formativas) y Servicios Socioculturales y en la Comunidad (10%).

Figura 14: Distribución de las familias formativas



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

Al dividir las acciones formativas según la provincia donde se han llevado a cabo, se observa que el 71% se ha desarrollado en Barcelona, seguido por Tarragona (24%) y, en menor medida, Lleida (5%). Así pues, se observa que la representación de Girona es inexistente, hecho sorprendente puesto que durante el año 2016 era la provincia con un porcentaje más elevado de población activa (un 62% frente a la media del 60% del resto) (Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat), 2016). Por lo tanto, habría que plantearse el motivo por el cual no ha habido ninguna entidad colaboradora de esta demarcación que se haya presentado a la Convocatoria de 2016, dado que las especialidades priorizadas, así como el catálogo formativo del SOC, son muy amplias, existiendo incluso la posibilidad de realizar formaciones a medida.

Finalmente, las bases de datos internas del SOC muestran que aproximadamente un 96% de las acciones formativas realizadas se asocian a la obtención de un Certificado de Profesionalidad. Este hecho dejaría entrever que no se estaría explotando al máximo el potencial que ofrece el FCC de crear formaciones a medida, las cuales precisamente pretenden cubrir las necesidades particulares y adaptadas de las entidades y las empresas. Alguno de los posibles motivos que podrían explicar esta situación podría ser que la comunicación actualmente no fuera la adecuada, provocando que tanto las entidades de formación como las empresas desconozcan los programas y las opciones que tienen disponibles. Así pues, el objetivo de mejorar la comunicación con las empresas a través de la flexibilización de la oferta formativa no se estaría logrando en su máximo potencial.

### B) Selección de los participantes

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

En primer lugar, destaca el hecho que en la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, se indica que el proceso de selección del alumnado se tiene que coordinar con las oficinas de trabajo correspondientes, estableciendo que las personas que sean derivadas en las acciones formativas mediante estas, tendrán que ser incluidas obligatoriamente en el proceso de selección. Así mismo,

se valora positivamente que en la definición de los procesos de selección de las personas candidatas en el curso, intervenga la empresa que contratará al alumnado.

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

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

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

Adicionalmente en el análisis llevado a cabo en base a la información cualitativa disponible, la encuesta realizada muestra que la gran mayoría afirma haber realizado algún tipo de prueba de selección (un 80,77%). Los porcentajes no varían significativamente si se divide la población en función de si han obtenido o no algún Certificado de Profesionalidad.

Entrando en detalle, de entre aquellos participantes que han realizado el proceso de selección, la mayoría ha llevado a cabo tanto pruebas técnicas de nivel como entrevistas personales (49%), seguidos de un 25% que ha participado solo en pruebas de nivel, y otro 25% con solo entrevistas personales. Los datos anteriores dejan entrever que el hecho que detrás de la formación haya el compromiso de contratar a un elevado número de personas, provoca que las entidades colaboradoras lleven a cabo pruebas de selección cuidadosas, cubriendo tanto la vertiente comunicativa, mediante entrevistas personales, como la técnica y de conocimiento, mediante exámenes o cuestionarios. De hecho, la base Primera de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, especifica que las entidades de formación solicitantes se comprometen a insertar en empresas, como mínimo, el 60% del alumnado que haya finalizado la formación objeto de la subvención (o asistido al menos al 75% de la acción formativa) y dentro de un puesto de trabajo vinculado de manera inequívoca a la formación recibida.

Con todo, por lo tanto, el proceso de selección acontece una pieza clave para asegurar la recepción de la subvención. No obstante, otro factor que se considera que podría haber influido en la existencia de un número elevado de pruebas de selección es que gran parte de los participantes disponen de, como máximo, estudios primarios de secundaria. Por lo tanto, es posible que estos no dispongan de las acreditaciones justificativas necesarias para poder ser eximidos de las pruebas de selección

### C) Metodología de aprendizaje

La metodología que se sigue dentro del programa de FCC es eminentemente teórica-práctica, combinando clases lectivas con actividades prácticas y /o en equipo. Además, aunque las prácticas profesionales en empresas solo son obligatorias por los Certificados de Profesionalidad, se permite su inclusión dentro del resto de especialidades (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Oferta formativa*).

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

### D) Recursos materiales e instalaciones

Según los cuestionarios de satisfacción, los **materiales didácticos** se valoran con una puntuación mediana de 8,61, cifra positiva a pesar de tener en cuenta que la mayoría de aspectos se valoran por encima de 8,5. No obstante, la documentación y los materiales entregados (8,71) se valoran de manera más positiva que no la actualización de los mismos (8,5).

Al dividir el análisis por variables transversales destaca la correlación negativa existente entre la edad y el nivel de estudios, y la satisfacción; así, a más edad o mayores niveles de estudios, menos satisfacción frente los materiales, sobre todo en relación a la actualización de los contenidos. En particular, mientras que los jóvenes y los no titulados o con estudios primarios valoran los materiales didácticos con un 8,69 y un 8,73 respectivamente, los mayores de 55 años y los participantes con estudios universitarios lo hacen con un 8,30 y 8,14 respectivamente. El motivo de esta diferencia es probablemente que la experiencia educativa de los individuos con estudios universitarios y los de más edad es necesariamente superior, hecho que implica que disponen de más información con la cual comparar los cursos. Uno de los problemas detectados es que, como se ha visto anteriormente (ver apartado 4.5.2 *Implementación - A) Oferta formativa*), la mayor parte de la programación son Certificados de Profesionalidad, y en menor medida especialidades del catálogo del SOC, no explotándose la posibilidad de diseñar programas a medida. Por lo tanto, la programación y el contenido están altamente reglados, dejando poco margen de discreción a las entidades colaboradoras o al mismo SOC.

En relación a las **instalaciones y medios técnicos**, estas se valoran con una puntuación mediana de 8,28, siendo la adecuación del aula, taller o instalaciones el aspecto peor valorado (con puntuación mediana de 8,24). Estos resultados, a pesar de a simple vista puedan parecer positivos, se encuentran por debajo de las puntuaciones medias obtenidas a lo largo del cuestionario, las cuales son excesivamente positivas y por encima de 8,5. Por lo tanto, como se ha mencionado anteriormente, aquellas inferiores tendrían que analizarse con cierta precaución.



Profundizando en el análisis, es importante comentar que los colectivos con más experiencia a nivel educativo, ya sea por edad o nivel de estudios, o con un contacto más directo con el mundo laboral (los trabajadores por cuenta ajena), son los que peor valoran la adecuación de las aulas o talleres. Esta información es relevante, porque (1) primero, todos ellos tienen una visión más amplia con la que comparar el curso realizado, y (2) segundo, algunas de las prácticas pueden desarrollarse dentro de las mismas aulas, sin necesidad de desplazamiento, aconteciendo por lo tanto, su adecuación esencial (ver apartado 4.5.2 *Implementación - A) Oferta formativa*)

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

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

En este sentido, en primer lugar, se ha evaluado si los participantes de las acciones formativas conocen el principal organismo promotor de las mismas (es decir, el SOC), puesto que los cursos se llevan a cabo por entidades formativas externas y existe la posibilidad que desconozcan la institución que en última instancia las apoya. En este sentido, la encuesta realizada en el marco de la evaluación muestra que el 99% de los encuestados son conscientes de la existencia del SOC. Este aspecto es positivo y razonable puesto que la gran mayoría de los participantes de las acciones formativas del FCC son trabajadores parados; así, su contacto con el SOC y las Oficinas de Trabajo puede presuponerse continuo.

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

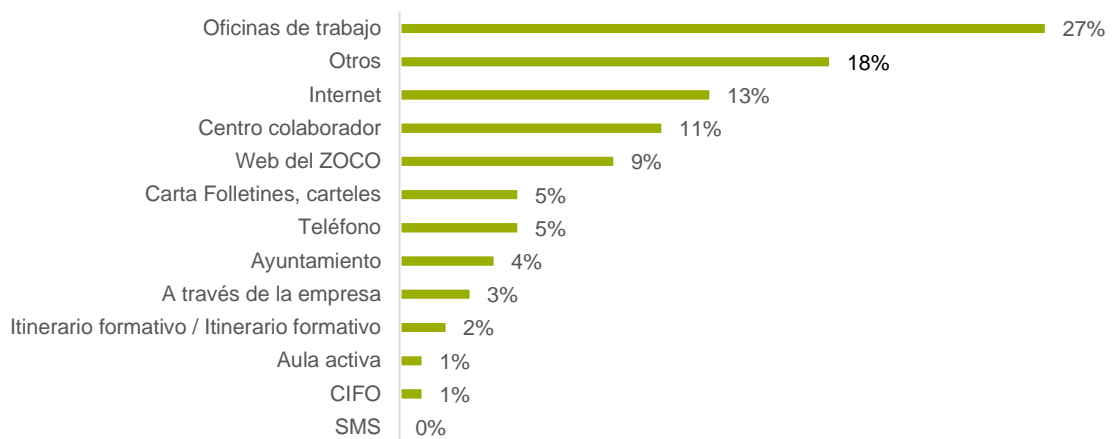
En cualquier caso, se tiene que tener en cuenta que, según explican los responsables de la unidad planificadora, desde el SOC no se realizan acciones comunicativas específicas en relación al programa de FCC. Así, a priori, este análisis detallado de la difusión del programa podría considerarse de importancia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

Así, teniendo en cuenta las limitaciones mencionadas y el alcance del análisis, los cuestionarios de satisfacción muestran que los canales de comunicación principales son los siguientes: (a) las Oficinas de Trabajo (27%); (b) Internet (13%); (c) los centros colaboradores (11%); (d) la web del SOC (9%) y (e) los ayuntamientos (4%).

De los datos anteriores pueden derivarse algunas conclusiones: (a) En primer lugar que, como se intuía al inicio, las Oficinas de Trabajo son el canal de comunicación que deriva más participantes, aspecto coherente dada la coordinación que se establece entre las Oficinas Territoriales y los centros

formadores durante su implementación. (b) En segundo lugar, 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 Territoriales. (c) En tercer lugar, que los Ayuntamientos, a pesar de colaborar como entidades de formación de relevancia, tienen un impacto reducido que se tendría que explotar. (d) En cuarto lugar, que conocer el programa a través de la empresa u otras organizaciones empresariales representa una parte insignificante, concretamente de un 3%. En este sentido, dado que se favorece su participación durante el proceso de selección de los participantes, se esperaría que sus esfuerzos durante la comunicación fueran mayores. (e) En quinto lugar, que los medios de comunicación tradicionales tienen un impacto del 2%, casi negligible. (f) Y, finalmente, que la web del SOC tiene un impacto todavía menor, aspecto coherente que anticipaban los responsables; y es que no se dedican esfuerzos de difusión específicos desde el propio SOC. Debería plantearse, por lo tanto, si atendida la importancia de Internet en la actualidad y el bajo coste de mantenimiento asociado, sería conveniente publicar un listado de los cursos desde el SOC. Al fin y al cabo, el colectivo diana (la población trabajadora desempleada) es la que por naturaleza es más activa dentro de la web del SOC. Por lo tanto, se tendría que facilitarles la investigación de trabajo en la medida de lo posible.

Figura 15: Fuentes de conocimiento del programa FCC



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

Al dividir el estudio por variables transversales, las principales diferencias se observan por situación laboral, rangos de edad y nivel de estudios. Para la primera (situación laboral), se aprecia la tendencia de los trabajadores desocupados a usar los canales físicos de atención más directos (oficinas de trabajo; centro colaborador, y ayuntamiento), en detrimento de internet. Por el contrario, los trabajadores por cuenta ajena conocen el programa a través de la empresa, con un porcentaje superior al de la media (un 5,13% de los participantes frente a un 3% de la media global), posiblemente porque han sido derivados por las mismas por alguna necesidad sobrevenida de obtener acreditación oficial o formación específica.

A nivel de edad y de estudios se observan resultados similares a los anteriores. A más edad, existe mayor preferencia por los canales físicos, mientras que los jóvenes hacen más uso de Internet. La tendencia inversa existe al dividir la población por nivel educativo, puesto que las personas con mayor nivel de estudios son las que utilizan con mayor proporción la herramienta de internet, mientras que aquellas con estudios inferiores prefieren los canales físicos. Finalmente, destaca también el hecho

que los participantes jóvenes han sido derivados por una empresa por encima de la mediana (9,24%), posiblemente, otra vez, por la necesidad inmediata de obtener acreditación oficial.

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

Al aislar el efecto de la red de conocidos, puede observarse que esta fuente pasa a representar un 13%, cifra no negligible en la evaluación. Por lo tanto, la importancia del “boca a boca” y la posible satisfacción de los ex participantes que recomiendan los cursos, es evidente (ver apartado 4.5.3 *Resultados - Satisfacción de los colectivos implicados*). Por su parte, las redes sociales representan únicamente el 1% de las respuestas, posiblemente porque no se está sacando beneficio de todo su potencial. De hecho, como ya se anticipaba anteriormente, la comunicación de las acciones formativas del programa FCC no es prioritaria por el SOC, pues se da plena libertad a las empresas o entidades promotoras para su difusión y no se realiza ninguna estrategia comunicativa centralizada. En esta línea, un estudio del Consejo de Audiovisuales de Cataluña (CAC) revela que si los ciudadanos catalanes tuvieran que escoger un único medio de comunicación, la mayoría optaría por internet, dejando la radio y la prensa escrita en un segundo plan (CCMA y Consejo del Audiovisual de Cataluña (CAC), 2019). Por lo tanto, se considera que desde la web del SOC y a través de sus redes sociales podrían llevarse a cabo esfuerzos de comunicación poco costosos, los cuales podrían generar un impacto potencial elevado.

Por otro lado, los datos muestran que el impacto del asistente social es reducido y comprende solo un 1% de los participantes. En esta línea, como ya se ha comentado anteriormente, y teniendo en cuenta que el colectivo prioritario del FCC engloba principalmente a personas con riesgo de vulnerabilidad social, es importante aprovechar las complementariedades existentes entre la figura del asistente social y la tipología de acciones formativas incluidas dentro del FCC. Haría falta, por lo tanto, incrementar la comunicación con este sector profesional, para promoverlo y garantizar que se potencia al máximo.

Para concluir hay que enfatizar, otra vez, que el SOC no dedica esfuerzos de comunicación en el programa FCC. No obstante, atendido el interés de conseguir que la difusión del programa llegue al máximo número de personas, y teniendo en cuenta que el colectivo diana es muy amplio (los parados), el potencial en este sentido es grande. Por lo tanto, haría falta: (1) plantearse explotar el uso de la página web del SOC (se espera que a priori el colectivo diana haga uso); (2) garantizar que la comunicación entre las oficinas de trabajo, el SOC y las entidades colaboradoras sea fluida puesto que las primeras son las que derivan más participantes; (3) explotar la comunicación a través de redes sociales; y (4) mejorar la comunicación con los asistentes sociales. Además, se tendrían que tener en cuenta las tendencias observadas en esta sección del estudio: en particular, (a) que los jóvenes hacen más uso de Internet, (b) que las personas con bajas titulaciones y de más edad optan mayoritariamente por canales físicos, y (c) que el potencial de llegar a más mujeres a través de las redes sociales es grande. Finalmente, se considera que se debería fomentar la difusión desde los centros de formación puesto que su impacto actual es reducido. Y todavía con más motivo si se tiene en cuenta que los gastos de publicidad son subvencionables (ver apartado 4.5.3 *Resultados - Eficiencia*).

### *F) Mejora continua*

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

No obstante, se considera que estos cuestionarios se encuentran poco actualizados y se tendrían que adaptar a las circunstancias de cada programa. Además, únicamente permiten recoger la opinión de uno de los agentes de interés (los participantes), a pesar de que, por las características del programa, sería conveniente consultar también a las empresas en las cuales las personas participantes realizan sus prácticas, e incluso a los docentes, para que puedan proponer mejoras en el diseño o implementación del programa.

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

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

## 4.5.3 Resultados

### 4.5.3.1 Eficacia

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

#### *A) Logro de objetivos*

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

En este sentido, tal y como se ha mencionado anteriormente, como objetivo estratégico básico destaca la inserción de al menos el 60% de los participantes que hayan asistido a, como mínimo, al 75% de la acción formativa y sean aptas para la obtención de la certificación o acreditación (mediante

la contratación preferentemente indefinida o por un periodo mínimo de 6 meses, y dentro de una posición que esté vinculada a la formación recibida). Estos requisitos de inserción y calidad se pretenden lograr mediante el compromiso de contratación que asumen las entidades beneficiarias (base 7.2 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo). No obstante, a nivel del cómputo de la subvención, se permite el cumplimiento parcial del compromiso de contratación hasta un 30%, con la reducción correspondiente de la subvención (hasta un 50%) (base 22.5 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo).

La acreditación del compromiso de contratación se realiza, en términos generales, dentro del plazo de 4 meses una vez finalizada la acción formativa (extensible hasta 9 meses en casos excepcionales y relativos a sectores estacionales tales como el comercio, turismo, hostelería y agrario) y con la presentación del contrato de trabajo a la seguridad social. En cuanto a la duración de los contratos, se permiten contratos no inferiores a 4 meses por los sectores estacionales. No obstante, como se verá más adelante (ver apartado 4.5.4 *Impacto*) la verificación y seguimiento posterior del desempeño de los objetivos y compromisos anteriores es compleja.

Por su parte, en cuanto a los colectivos prioritarios (ex. art. 5 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo), no se establecen objetivos cuantificables específicos en términos de inserción y calidad contractual. No obstante, es imprescindible que se incluyan directrices estratégicas y operativas en este sentido desde la fase de diseño, para poder disponer de referencias durante su implementación y posterior evaluación. Una posible solución para fomentar su inserción de calidad, sería añadir un sistema de incentivos ligado a objetivos cuantificables (como por ejemplo, la contratación de un determinado número de participantes de colectivos prioritarios).

### *B) Compromiso de los participantes*

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

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

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

En relación a la **asistencia**, la base de datos interna del SOC evidencia una asistencia mediana de los participantes que han finalizado las acciones formativas de un 95,84%. En este sentido, las diferencias más relevantes se observan por rangos de edad, estudios y nacionalidad.

Para la primera variable (rangos de edad), puede observarse que, a edades más avanzadas, el porcentaje de asistencia es mayor (un 96,22% de los mayores de 55 años frente un 91,61% de los jóvenes de entre 16 y 29 años). Estos resultados son, por un lado, positivos, puesto que los mayores de 45 años son un colectivo prioritario atendidas sus dificultades para poder re-insertarse en el mercado laboral. Por otra, pero, no puede obviarse que los jóvenes menores de 30 años también se

consideran colectivo prioritario. Así, que estos participantes presenten menores tasas de asistencia, puede deberse a: (a) la mayor experiencia de la población adulta, que podría hacer que valoraran más la formación recibida y, por lo tanto, se implicaran más; (b) que las personas de más edad vean sus posibilidades de inserción más reducidas y, así, asuman un mayor compromiso puesto que el programa tiene la obligación de contratar el 60% que asiste al menos al 75% de las clases; (c) que los cursos no se adapten a sus necesidades, y es que posiblemente las expectativas de los jóvenes no son las mismas que las de la población adulta, en términos de especialización laboral o dinámica de los cursos, o (d) que los jóvenes sean más activos en la busca de trabajo. Además, en este sentido hay que tener en cuenta también (ver apartado 4.4 *Grandes cifras*) que al colectivo joven es donde predomina un número más elevado, en términos relativos, de participantes con estudios inferiores a los secundarios o sin estudios y, por lo tanto, su inclusión adecuada dentro del programa es importante desde una doble vertiente: como colectivo joven y como colectivo con un nivel profesional bajo, ambas características consideradas prioritarias dentro de la Convocatoria. Por lo tanto, se considera de elevada importancia promover la participación de estos participantes, mediante estrategias de comunicación adaptadas.

Al dividir la población por estudios, se observa que por los niveles más bajos de calificación, la media de asistencia es menor. En este sentido, aquellos individuos sin titulación tienen una media de asistencia del 54,55%, frente del 93,81% de asistencia entre los participantes con estudios universitarios. Por lo tanto, a pesar de incluir como colectivo prioritario las personas con baja calificación profesional, los datos parecen indicar que o bien (1) los cursos no contemplan en sus metodologías sistemas adecuados para personas sin ningún tipo de titulación previa oficial (focalizándose en consecuencia en estudios de carácter primario) o (2) que este sector de la población sea más activo en la busca de trabajo durante la ejecución de los cursos. Esta segunda causa podría ser una consecuencia directa de la primera, puesto que si el curso no se adapta a sus particularidades, pueden anticipar que el impacto será reducido y, por lo tanto, mantenerse activos en la busca laboral.

Por nacionalidad, las medias de asistencia son superiores por los no extranjeros; en particular, estos presentan un 94,89% de asistencia, frente a un 92,47% de los extranjeros, posiblemente a causa de que la manera de impartir los cursos dificulta su seguimiento por parte de la población extranjera. A modo de ejemplo, en el apartado 8.3 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, se indica que la lengua predominante de las formaciones tiene que ser el catalán, tanto como lengua vehicular comunicativa como por los materiales didácticos elaborados, hecho que podría complicar la comprensión de los participantes extranjeros. Adicionalmente, y en relación en su punto anterior, en términos relativos el porcentaje de extranjeros con niveles de estudios inferiores a los secundarios es relevante (un 62% frente a un 37% del resto). Por lo tanto, se confirmaría lo que ya se intuía: que los cursos no acaban de adaptarse a las expectativas de los participantes con niveles muy bajos educativos a pesar de ser uno de los colectivos prioritarios.

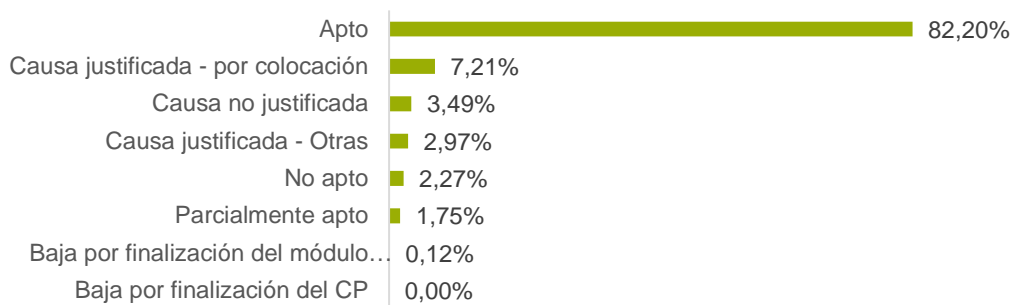
En cualquier caso, pues, en general los datos muestran tasas de asistencia mediana muy elevadas. No obstante, en este análisis no puede olvidarse que es obligatorio que las facturas subvencionables de las entidades formadoras indiquen la asistencia de cada alumno como requisito para recibir el pago de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

Por su parte, en relación a la **finalización de la acción formativa**, los datos internos del SOC muestran que el 86,33% de los participantes han finalizado el curso (el 82,20% corresponde a aprobados en itinerarios completos, el 1,75% a itinerarios parciales completados con la calificación de apto, el 2,27% a no aptos y el 0,12% a bajas por finalización del módulo formativo). El resto, un

13,67%, forman parte de las bajas prematuras (integrando aquí, tanto bajas justificadas como injustificadas). De entre las bajas prematuras, el 74% son justificadas, y la mayoría se deben a la colocación (el 53%), aspecto muy positivo puesto que al fin y al cabo el objetivo del FCC es que los trabajadores desocupados se inserten al mercado laboral aunque no lo hagan a través de las entidades colaboradoras que han asumido el compromiso de contratación. En este sentido, conviene destacar que todas las tasas anteriores se miden por expediente, hecho que implica que si una persona está registrada además de un expediente, se incluyen ambos resultados.

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

Figura 16: Causa de finalización



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

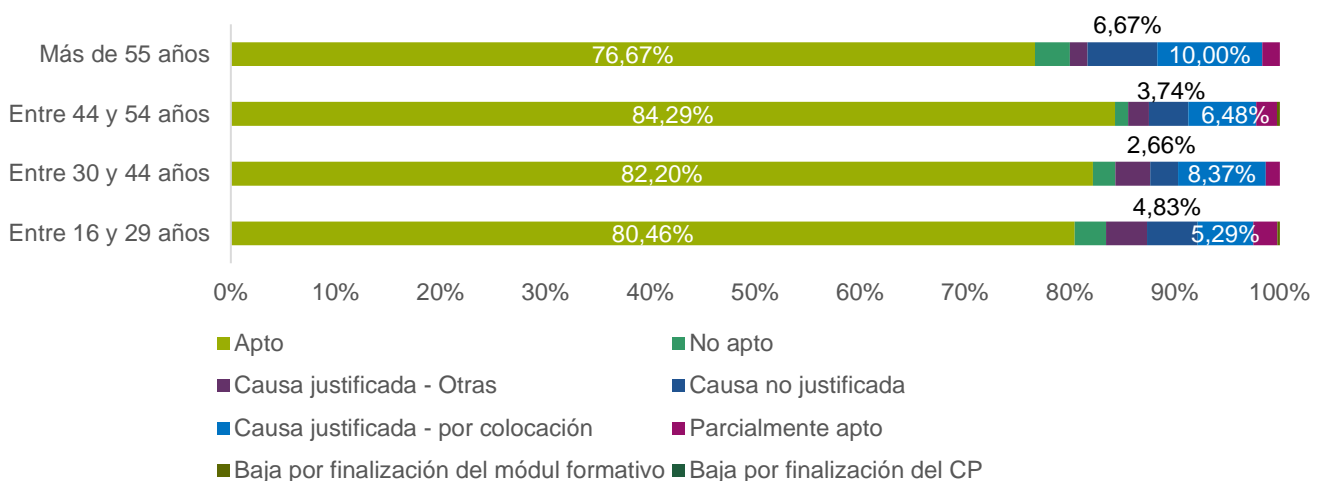
Entrando en detalle en el análisis de las variables transversales, se observa que los discapacitados son los que poseen un porcentaje de bajas prematuras justificadas no ocasionadas por colocación superiores, representando estas un 30% sobre el total de bajas anticipadas (frente a un 21% del resto). Este hecho podría deberse, como ya se ha ido comentado, a la carencia de adaptabilidad de los cursos a sus necesidades individuales, ya sean físicas o psíquicas. Así pues, dado que las personas con discapacidad son consideradas uno de los colectivos prioritarios y representan un porcentaje importante de entre los participantes, sería conveniente que las metodologías y las aulas o talleres se adecuara a sus necesidades.

A nivel de rangos de edad, el rasgo más característico es que los mayores de 55 años son el colectivo con una tasa de finalización de los cursos inferior (un 82%, por debajo de la media de 87%), presentando por lo tanto tasas de baja por colocación superiores al resto (del 10%) y también bajas no justificadas (6,67%). Los datos anteriores podrían significar que los cursos no cumplen sus expectativas, hecho que les lleva a ser más activos en la busca de trabajo o a darse de baja de los cursos sin justificarlo. Además, hay que añadir que son también el colectivo con un porcentaje más elevado de no aptos (un 3,33% frente a la media de 2,27%), aspecto que denotaría una motivación menor respecto al resto de participantes. Este aspecto se considera de importante relevancia, puesto que los participantes mayores de 45 años son uno de los colectivos prioritarios del programa FCC, el cual se tiene en cuenta al momento de valorar las propuestas de las entidades beneficiarias durante la Convocatoria. El hecho que no se establezca un sistema de incentivos y no existan

controles por los colectivos prioritarios en términos de inserción, puede provocar que, una vez iniciada la acción formativa, esta se centre en fomentar la contratación de participantes más jóvenes, no rompiendo así la tendencia del mercado donde los mayores de 55 tienen grandes dificultades de inserción (ver apartado – 4.4. *Grandes cifras*), hecho que, como se verá más adelante, queda verificado con unas tasas de inserción inferiores y de peor calidad para las personas de mayor edad (ver apartado 4.5.4 *Impacto*). No obstante, conviene destacar que el grupo de participantes mayor de 55 años que sí que finaliza las acciones formativas, es el que presenta tasas de asistencia mayores, posiblemente a causa de su elevado interés al formar parte del 60% de participantes que serán contratados.

Por otro lado, la menor asistencia comentada anteriormente de los jóvenes, no revierte en mayores bajas prematuras por colocación, pues son el colectivo que presentan niveles más bajos (un 5,29% frente el 7,21% de la media global). Por lo tanto, parece ser que su menor asistencia no implica mayor proactividad en la busca de trabajo.

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



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

### B.2) Motivaciones de los participantes

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

En este sentido, y según los datos extraídos de la encuesta realizada en el marco de la evaluación<sup>8</sup>, las motivaciones de los participantes son principalmente: (a) encontrar trabajo (70,02%); (b) favorecer el desarrollo personal (56,7%); (c) la obtención de un título/certificado profesional (35,6%); (d) cambiar de sector o de ámbito profesional (24%), y (e) conseguir nuevas habilidades o capacidades para progresar profesionalmente (18,3%).

El hecho que se dé una importancia significativa a sacarse un título o certificado podría dejar entrever que los participantes consideran que su posesión se valora positivamente por el mercado laboral,

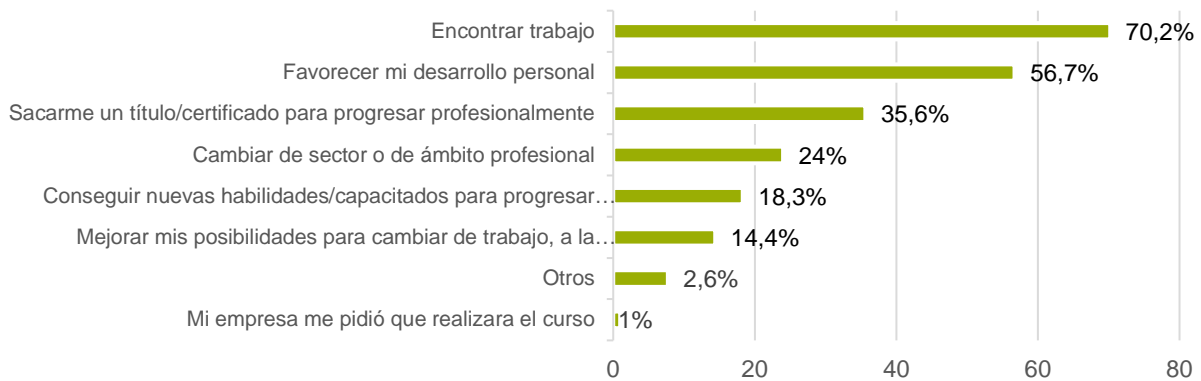
<sup>8</sup> Se trataba de una pregunta multi-respuesta, y así, los motivos seleccionados por los alumnos al responder la encuesta no eran excluyentes sino que podían escoger varios que coincidieran con sus motivaciones. De este modo se obtiene un análisis completo de los motivos y no el más prioritario.



llegando a marcar la diferencia. En este sentido, puede comprobarse que el 81% de los individuos que han seleccionado la obtención de un título como respuesta, también han escogido el hecho de encontrar trabajo como opción principal. El resto, en cambio, lo ha relacionado o bien con cambiar de sector o ámbito profesional, o con conseguir nuevas habilidades para progresar profesionalmente.

Por lo tanto, desde la oferta laboral, a priori, se considera la posesión de un certificado como rasgo distintivo. Estos datos, los cuales hacen referencia a las motivaciones previas a la realización del curso, podrían considerarse que contrastan, en cierto modo, con la opinión posterior al finalizar la acción, puesto que un 10% de los encuestados opina que el mercado desconoce la existencia de los Certificados de Profesionalidad. Por su parte, además, aquellos que consideran que el mercado sí que los conoce, valoran el grado de conocimiento de los mismos con una puntuación mediana de 6,77, siendo esta muy inferior a las puntuaciones medianas de 8,5 a los cuestionarios de satisfacción. Estas diferencias de percepción *ex-ante-ex post*, pueden deberse al hecho que las expectativas iniciales de los participantes podrían no haberse materializado dentro de la realidad del mercado, una vez finalizada la acción formativa.

Figura 18: Motivos para la realización del curso



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

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

En este sentido, los datos de la encuesta son optimistas, pues solo el 8,5% de los participantes que han seleccionado la opción desarrollo personal, lo han hecho como opción única. De este modo, por lo tanto, podría afirmarse claramente que los participantes y el programa tienen intereses comunes y, por lo tanto, que la comunicación entre ambos lados es adecuada.

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

(1) En primer lugar, por rangos de edad hay una correlación negativa entre edad y el hecho de seleccionar la obtención de un certificado o acreditación como motivo principal de inscripción en el curso. Así, mientras el 44% de los jóvenes de entre 16 y 29 años lo consideran como motivo de

importancia elevada, solo el 29% de los mayores de 55 años lo hace. Estos datos parecerían coherentes con las características de la población (ver apartado - 4.4 *Grandes cifras*), puesto que existe una mayor proporción relativa de participantes con niveles bajos de estudios o sin titulación oficial previa dentro del colectivo joven, de forma que parecería razonable pensar que, a menos estudios, el hecho de obtener título o acreditación acontece más importante y puede marcar la diferencia.

(2) En segundo lugar, de acuerdo con el nivel de estudios, se observa que a medida que el nivel de estudios incrementa, también lo hace la importancia de encontrar trabajo como motivo principal de inscripción. Así, mientras que el 60% de los participantes que tienen estudios secundarios o inferiores han seleccionado esta opción, la cifra se incrementa al 85% para aquellos participantes con estudios universitarios. Uno de los posibles motivos que explicaría este hecho podría ser que las personas con estudios más elevados tuvieran más urgencia para amortizar los años invertidos a estudiar, los cuales suelen ser necesariamente superiores.

(3) En tercer lugar, por nacionalidad, el rasgo más destacado se observa por el motivo “cambiar de sector o ámbito profesional”, puesto que es únicamente un 21,1% de los participantes nacionales quienes lo seleccionan como aspecto relevante, mientras que en el caso los extranjeros, la opción es escogida por un 46,6%. En este sentido, podría considerarse que posiblemente las personas extranjeras se encuentran más abiertas en las posibilidades de cambiar de sector o ámbito profesional, atendidas sus características personales.

### *C) Proceso formativo*

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

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

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

Teniendo en cuenta las limitaciones asociadas a los cuestionarios de satisfacción (ver apartado 4.5.3 *Resultados - Satisfacción de los colectivos implicados*), la **organización de los cursos** se considera correcta, con una puntuación de 8,49. Las mayores diferencias se encuentran al dividir la población por edad y nivel de estudios. Para la primera variable (edad), la peor valoración se observa en el colectivo mayor de 55 años (puntuación mediana de 8,30 frente a un 8,59 del grupo comprendido entre los 45 y 55 años, que es quienes mejor lo han valorado). Este hecho puede haber acabado incidiendo en el grado de compromiso de este colectivo (mayores de 55 años) que, como ya se ha comentado, presenta más bajas prematuras no justificadas y mayor proporción de no aptas (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Compromiso de los participantes*). Haría falta, por lo tanto, poner más énfasis desde el SOC para asegurarse que ninguno de los colectivos priorizados ex art. 5 Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, queda en un segundo plano durante la ejecución de las acciones formativas por parte de las entidades colaboradoras.

Para la segunda variable (nivel de estudios), existe una relación inversamente proporcional entre nivel formativo y satisfacción con la organización. Mientras que los participantes con estudios de secundaria o inferiores han otorgado una puntuación mediana de 8,85, por aquellos con estudios universitarios la cifra desciende a un 7,91. Este dato es importante puesto que niveles de estudios elevados implican mayores experiencias educativas y mayor comparativa. Por lo tanto, se tendría que realizar un análisis crítico y valorar si la metodología utilizada y la organización de los cursos se ajustan a los estándares imperantes al mercado.

Entrando en detalle, y en relación a la **combinación teórica-práctica**, los participantes la valoran con un 8,42, existiendo pues espacio de mejora, y más aun teniendo en cuenta que las formaciones del FCC, atendida su naturaleza, tendrían que ser (o se esperaría que fueran) eminentemente prácticas. Las diferencias más significativas se observan, otra vez, por edad y nivel de estudios, existiendo las mismas tendencias. Así, las conclusiones anteriores quedarían reforzadas.

Finalmente, **la adecuación entre el contenido del curso y las necesidades de sus participantes** se ha valorado positivamente, con una puntuación mediana de 8,90 a los cuestionarios de satisfacción. Las únicas diferencias significativas se observan al dividir los participantes por rangos de edad y género. Otra vez, son los mayores de 55 años quienes menos valoran la utilidad de los cursos (8,43). Por lo tanto, acontece necesario dedicar esfuerzos a verificar que las acciones formativas se encuentran adaptadas en uno de los colectivos prioritarios con más dificultades de inserción en la actualidad y , en esta línea, valorar la inclusión de incentivos para las entidades colaboradoras. Por su parte, a nivel de género, son las mujeres las que perciben los cursos como más útiles (8,96 frente a un 8,76 de los hombres), siendo este hecho posiblemente una consecuencia directa de las especializaciones formativas y la tendencia a su feminización (ver apartado 4.4 *Grandes cifras*).

### *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 apartado 4.5.2 *Implementación - Metodología de aprendizaje*). De este modo, las pruebas de evaluación pretenden, precisamente, valorar ambas ramas de aprendizaje a través de variables como la participación activa en las clases, la asistencia, la realización de pruebas teóricas, la elaboración de productos o servicios, y la superación de actividades prácticas tanto grupales como individuales.

Según el apartado 11 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, la evaluación tiene un carácter continuo y se pueden combinar diferentes métodos e instrumentos, desde trabajos y actividades hasta pruebas técnicas. En cualquier de los casos, una vez finaliza cada módulo hay que llevar a cabo una prueba de evaluación final de carácter teórica-práctica. Para la modalidad de teleformación, se especifica que la prueba final tendrá que ser presencial. Por el caso de los Certificados de Profesionalidad, la Orden ESS/1897/2013 de 10 de octubre especifica que la ponderación de la evaluación será de un 30% la parte continúa y de un 70% la prueba final.

En este sentido, 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. Así mismo, en la encuesta realizada estas pruebas se han valorado con una puntuación mediana de 8,54, siendo esta considerada una cifra positiva. No obstante, no existe un consenso generalizado, pues se aprecian divergencias de opiniones, sobre todo a nivel de edades, estudios, género y nacionalidad.

A nivel de edad, otra vez, son los mayores de 55 años los que peor valoran las pruebas de selección con una puntuación mediana de 8,01. Como ya se ha ido comentando a lo largo de la evaluación, parece ser que los cursos no se adaptan a sus particularidades a pesar de ser un colectivo prioritario.

En relación a los estudios, los resultados muestran dos extremos; y es que son los participantes sin titulación oficial previa y aquellos con estudios universitarios los que evidencian peores puntuaciones medianas (de un 5 y 8,11 respectivamente). (1) Por los primeros y como ya se anticipaba anteriormente, puede suceder lo mismo que por los mayores de 55 años; es decir que, a pesar de considerarse como colectivo prioritario, las particularidades de los participantes sin titulación oficial previa no se cubren en su totalidad. (2) Por los segundos, al tener un recorrido y experiencias más amplias, disponen de un abanico comparativo más amplio.

Por lo que hace respecto al género, son las mujeres las que valoran las pruebas de evaluación más positivamente (con una puntuación mediana de 8,63 frente a un 8,18 de los hombres). El hecho de disponer de una oferta formativa con mayor presencia del género femenino (ver apartado 4.4 *Grandes cifras*) parece estar creando un círculo que favorece las expectativas de las mujeres, en detrimento de las de los hombres.

Finalmente, por nacionalidad son los extranjeros quienes peor valoran las pruebas de evaluación (con una puntuación mediana de 7,12 frente a un 8,65 de los no extranjeros). Teniendo en cuenta que este colectivo presentaba unas tasas de abandono no justificado y una proporción de no aptas por encima de la mediana (ver apartado 4.5.3 *Resultados* - 4.5.3.1 *Eficacia - Compromiso de los participantes*), parece ser que: (a) o bien la comunicación de los cursos no ha sido la adecuada, o (b) las dinámicas a las aulas no se adaptan a sus necesidades (como por ejemplo en relación al idioma de impartición de los cursos o de los materiales didácticos).

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

La formación complementaria para la ocupación cubre aquellos aspectos más genéricos considerados necesarios para complementar el curso, y su contenido viene determinado por el SOC. El Anexo 2, punto 5.3 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, establece que todas las acciones formativas subvencionadas dentro del programa de FCC 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.

La encuesta realizada ha querido incidir en este punto y se ha centrado en la Formación Complementaria asociada a los Certificados de Profesionalidad, preguntando sobre su utilidad y sobre su grado de conocimiento por parte de los participantes. Los resultados muestran que, de entre aquellos participantes que han obtenido un Certificado de Profesionalidad, solo una minoría no ha realizado cursos de Formación Complementaria (18%), y únicamente un 1% desconocía su existencia. No haber llevado a cabo este módulo se debe, posiblemente, al hecho que este ya ha sido convalidado por cursos anteriormente realizados. De hecho, el apartado 5.3 del Anexo 2 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, establece que las personas que han recibido esta formación y se encuentran correctamente acreditadas, no tienen que repetir la formación complementaria, a no ser que hayan pasado más de 12 meses desde el momento en que se recibió la formación. Para la prevención de riesgos laborales, se contempla recibida siempre que se haya realizado en una otra especialidad de la misma área profesional.

Por su parte, aquellos participantes que lo han llevado a cabo, lo han valorado con una puntuación mediana de 7,05 (con una desviación estándar de 2,5). Por lo tanto, existe divergencia de opiniones

en cuanto a su utilidad. Además, se tiene que contextualizar esta puntuación de 7,07 puesto que a pesar de parecer positiva, se encuentra muy por debajo de la media de los resultados obtenidos.

Las divergencias de opiniones a las que se acaba de hacer alusión, provienen de los siguientes colectivos: (a) por rangos de edad, los jóvenes de entre 16 y 29 años han dado la mejor puntuación (un 9) frente a la peor de los mayores de 55 años (un 6,60). Los jóvenes, al tener menor experiencia en el mercado laboral (o incluso podría ser que el curso fuera su primer contacto) posiblemente creen que el Módulo formativo enfocado a la inserción laboral, en el cual se especifican las técnicas para las entrevistas y la redacción de currículums o de cartas de presentación, puede ser positivo para su inserción. En cambio, por los mayores de 55 años se observa la misma tendencia que en el resto de la evaluación, es decir que parece ser que los cursos no se encuentran adaptados a sus particularidades y, además, por el hecho que su inserción, por la propia dinámica del mercado, es más compleja (ver apartado 4.4 *Gran cifras*), son más críticos con el contenido y utilidad de las formaciones adicionales a la especialidad escogida.

En relación al género, son las mujeres las que valoran la formación complementaria de una manera más positiva (7,27 vs. 6,83). Dado que la brecha de género es evidente en el mercado laboral, es positivo que las mujeres, con tasas de paro más elevadas y dificultades de inserción, consideren la formación complementaria adecuada. Posiblemente su mayor satisfacción provenga del Módulo formativo enfocado a la inserción laboral. Finalmente, el colectivo extranjero presenta una situación similar, siendo su valoración notablemente superior a la de las personas no extranjeras (puntuación media de 8,25 frente al 6,96 de los no extranjeros).

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

Mientras que las prácticas profesionales son obligatorias por los Certificados de Profesionalidad, las acciones de formación no dirigidas a la obtención de los mismos son programables a discreción de la entidad colaboradora (ver apartado 4.5.2 *Implementación - Ofrecida formativa*). Con carácter preferente, pero, tendrán que realizarse dentro de la empresa que haya adquirido el compromiso de contratación, dado que es donde el alumno tendrá que trabajar posteriormente (apartado 5 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo).

De acuerdo con los resultados obtenidos, las prácticas se valoran positivamente, con una puntuación mediana de 8,66 (en el cuestionario) y de un 7,31 (en la encuesta). Esta diferencia en las puntuaciones se considera importante, puesto que la encuesta se ha respondido una vez han transcurrido 2 años desde la finalización del curso y, por lo tanto, los participantes tienen una perspectiva más clara sobre la utilidad real de las prácticas realizadas y las implicaciones de estas en su contratación.

Al dividir el análisis por las diversas variables transversales, las diferencias más significativas en relación a los resultados de la encuesta sugieren las mismas tendencias que las observadas en el caso de la formación complementaria. Así pues, otra vez, mientras que los jóvenes valoran las prácticas muy positivamente (9,5), los mayores de 55 años lo hacen con un 7,17. Por género, son las mujeres las que consideran las prácticas más útiles (7,45 frente al 7,25 de los hombres), y por nacionalidad, los extranjeros dan las puntuaciones más altas (8,42). En este sentido, conviene destacar que, para estos últimos, el módulo de prácticas incluso podría representar una primera aproximación al mercado laboral catalán.

Adicionalmente, se tiene que mencionar que un 10% de los encuestados que ha obtenido algún Certificado de Profesionalidad asegura no haber realizado el módulo de prácticas. En este punto se

tiene que tener en cuenta que, a pesar de ser obligatorias, hay 3 situaciones donde los participantes pueden quedar exentas: (a) en el caso de alumnos/trabajadores con contratos para la formación o el aprendizaje en ocupaciones relacionadas con la calificación del Certificado; (b) por las personas que acrediten experiencia laboral correspondiente al contenido del módulo de prácticas del Certificado de al menos 3 meses, y (c) en las personas que acrediten haber realizado una formación en centro de trabajo de un ciclo formativo profesional que se corresponda con el contenido del módulo de prácticas del Certificado (art. 5 bis. Apartado 4 Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los Certificados de Profesionalidad). En cualquier caso, se permite que el alumno, a pesar de cumplir con los requisitos anteriores, valore positivamente la participación en el módulo de formación práctica para actualizar sus conocimientos, habilidades y nuevas competencias (apartado 5 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo,).

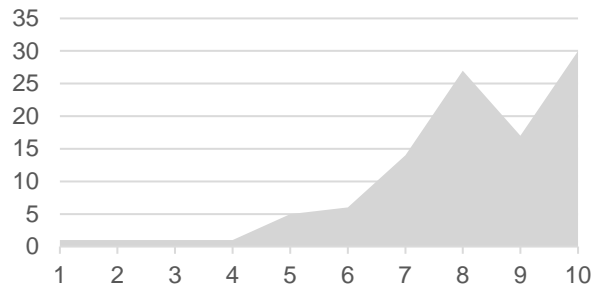
Con todo, puede afirmarse que la formación complementaria y las prácticas en empresas son percibidas más positivamente dentro de los colectivos con más dificultades de inserción (exceptuando los mayores de 55 años), y así, su razón de ser estaría alineada con el propósito del FCC de intentar insertar en el máximo número de personas desocupadas. No obstante, hay que analizar si estos cursos reverencian en mejores tasas de ocupación y calidad contractual (ver apartado 4.5.4 *Impacto*).

#### *D) Satisfacción de los colectivos implicados*

En este apartado se mide principalmente el grado de satisfacción de los participantes. Como ya se ha ido comentando a lo largo de la evaluación, los cuestionarios de satisfacción muestran unos niveles de satisfacción de las personas participantes muy elevado (puntuaciones superiores a 8,5 sobre 10 en la mayoría de los casos). Por este motivo, las puntuaciones por debajo de 8,5 se tendrían que considerar con precaución. No obstante, como se verá a continuación, la tendencia anterior se ha corregido ligeramente a partir de la encuesta y, por lo tanto, convendría plantearse si el hecho de repartir los cuestionarios de satisfacción inmediatamente después de finalizar la acción formativa, y de forma presencial, provoca que los participantes puntúen los diferentes elementos de análisis de modo más alto (ver apartado 4.3.1 Limitaciones del análisis). De hecho, la encuesta se ha realizado una vez han transcurrido 2 años desde la finalización del curso, provocando, por un lado, que los participantes tengan una perspectiva más amplia de las implicaciones de los cursos sobre su empleabilidad, y de la otra, que puedan valorar su calidad en frío y de forma completamente anónima y digitalizada.

Una vez subrayadas y recalçadas las limitaciones del estudio, y entrando en la evaluación, destaca el hecho que los participantes de la oferta formativa del FCC han valorado con una puntuación mediana de 8,95 su grado de satisfacción a través de los cuestionarios de satisfacción. No obstante, como ya se anticipaba, la valoración se reduce en la encuesta a un 8,06, aunque como se observa en el siguiente gráfico, la tendencia a puntuar alto persiste. Por lo tanto, el grado de satisfacción es elevado.

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



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

Al dividir el análisis por las diversas variables transversales, se observan las mismas tendencias mencionadas a lo largo de la evaluación. Así, se corrobora: (a) el descontento de los mayores de 55 años (con una puntuación mediana de 8,30 frente a un 9,12 del colectivo más satisfecho de 45 a 54 años); (b) la correlación negativa entre el nivel de estudios y la satisfacción de los participantes (8,37 de los participantes con estudios universitarios frente al 9,14 de aquellos con estudios primarios o inferiores), y (c) la mayor presencia de participantes del género femenino comporta niveles más elevados de satisfacción en las mujeres (9,08 frente al 8,69 del hombres).

Finalmente, conviene destacar que los datos de la encuesta dejan entrever una diferencia notable entre los participantes extranjeros y los que no lo son. Así, si bien es cierto que los extranjeros valoraban positivamente (y por encima de la media) las prácticas profesionales y la formación complementaria por su aproximación al mercado laboral catalán, a nivel de satisfacción global del curso la puntuación mediana es de 6,96 frente a un 8,14 de los no extranjeros. Estos datos pueden deberse al hecho que, como se verá más adelante (ver apartado 4.5.4 *Impacto*), las tasas de inserción acumuladas en los 12 meses posteriores a la finalización de la acción formativa son más reducidas a las del resto de participantes. Y, a su vez, esto puede haberse ocasionado a causa de dinámicas educativas poco adaptadas a sus necesidades (ver apartado 4.5.3 *Resultados - 4.5.3.1 Eficacia - Compromiso de los participantes*).

Adicionalmente, en este apartado se ha calculado también el NPS (*Net Promoter Score*)<sup>9</sup> del programa, como medida correctora de la satisfacción general de los participantes. Su cálculo es importante puesto que evalúa la lealtad de los participantes, la cual se relaciona directamente con el crecimiento y la adecuación de las acciones formativas. Así, niveles bajos de fidelidad llevan asociado un descontento generalizado en relación en los cursos que acaba repercutiendo en su desarrollo futuro y en la calidad. De este modo, la encuesta llevada a cabo ha incluido la pregunta "recomendarías el curso en un amigo" (a puntuar entre cero y diez) para poder realizar este cálculo.

Así, se ha obtenido un NPS del 46%, cifra muy positiva. A nivel puramente de cálculo significa que hay más gente que recomienda el curso (promotores) que gente que desalienta y aleja a futuros participantes (detractores). Cuando lo NPS es superior al 30% significa que el camino a seguir es el adecuado puesto que hay muchos más participantes contentos que descontentos. Así pues, que la cifra sea tan elevada podría deberse al hecho que el curso tiene un impacto real positivo en la mayoría de participantes, atendido el compromiso de contratación que recae sobre las entidades colaboradoras (ver apartado 4.5.3 *Resultados - Eficacia - Logro de objetivos*).

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

Antes de pasar al siguiente apartado es necesario profundizar qué aspectos son los peor y mejor valorados. A nivel positivo destaca: la percepción de haber ampliado los conocimientos para progresar profesionalmente (puntuación mediana de 9,07), seguido del conocimiento y la calidad de los tutores (con una puntuación mediana de 9,02).

En relación a la adquisición de conocimientos para progresar profesionalmente, las diferencias por variables transversales son las recurrentes a lo largo del Informe. Por su parte, en relación a los tutores, se considera que sus conocimientos son muy adecuados. No obstante, si bien es cierto que en todo momento se reconoce la experiencia y la calidad profesional de los tutores a nivel técnico, la forma de tutorizar, habilidades por la docencia y facilitar el aprendizaje se consideren más negativamente (puntuación mediana de 8,8 frente al 9,03 otorgado a los conocimientos). Al dividir por variables transversales, las únicas diferencias significativas se observan por nivel de estudios y edad dónde por ambas, existe una correlación negativa; es decir, a mayores estudios o edad, la satisfacción frente los tutores es menor (8,89 por los participantes sin estudios o primarios frente al 8,52 de los universitarios; y 9,03 de los jóvenes frente al 8,63 de los mayores de 55 años).

Finalmente, dentro de los aspectos valorados más negativamente, destaca la adecuación de la duración del curso a los objetivos y contenidos (con una puntuación mediana de 8,14), y el ajuste del aula, taller o instalaciones al desarrollo del curso (con una puntuación mediana de 8,24). El primer aspecto se analiza en la sección *F) Elementos organizativos y administrativos*, y el segundo en el apartado *4.5.2 implementación*.

Como aspecto de reflexión, tendría que plantearse el motivo por el cual los mayores de 55 años o aquellos sin titulación previa oficial son: (1) en primer lugar, ambos colectivos minoritarios dentro del total de participantes, a pesar de considerarse prioritarios (ver apartado *4.4 Grandes cifras*) y (2) en segundo lugar, los que poseen menores niveles de satisfacción. En este sentido se considera que, si lo que sucede es que las entidades colaboradoras no quieren asumir el compromiso frente a este sector de la población porque su inserción se considera más compleja, la ejecución de los programas formativos de FCC no estaría cumpliendo al 100% con la teoría y razón de ser de los cursos. Todos los aspectos mencionados anteriormente, reforzarían la posibilidad de incluir incentivos relacionados con estos colectivos, la vulnerabilidad de los cuales es todavía más evidente que al resto.

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

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

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

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



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

El colectivo diana es muy amplio y cubre la población desocupada de Cataluña, que tiene que englobar como mínimo a un 80% de los participantes. El 20% restante incluye: (a) a personas trabajadoras ocupadas e inscritas a la oficina de Trabajo o (b) personas propuestas por la empresa que realizará la contratación y que se hayan incorporado en los últimos 3 meses a la empresa o que requieran de una formación específica cubierta por la oferta formativa del FCC por necesidad de adaptación al puesto de trabajo (base 6 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo).

Así mismo, no existen objetivos claros y definidos por los colectivos prioritarios. No obstante, para favorecer su participación, en la Convocatoria 2016 se reservaron 40.000 euros del presupuesto para becas y ayudas al alumnado participante en las acciones formativas (art. 4.2 Resolución TSF/1664/2016, de 4 de julio). En particular, las ayudas y becas cubren una gran diversidad de situaciones, desde discapacidades hasta conciliación familiar. No obstante, uno de los problemas detectados ha sido la tramitación de su pago y gestión, que en muchas ocasiones se atrasa, perjudicando al participante que recibe la cuantía con tardanza. En este sentido, conviene destacar que durante el año 2016 la tramitación se llevaba a cabo en papel y con la obligación de llevar una copia sellada presencialmente a las oficinas del SOC. Esta dinámica puede ocasionar no solo un impacto negativo sobre el medio ambiente y un derroche de papel, sino que implica una mayor burocratización de un procedimiento que tendría que ser ágil. El SOC pagará las ayudas una vez haya finalizado la última acción formativa en que participe la persona interesada y se verifique la asistencia mínima del 75% y la evaluación positiva.

Dado que los participantes son un número muy reducido, calcular el nivel de cobertura acontece redundante puesto que este tiende a 0.

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

La encuesta llevada a cabo en el marco de la evaluación ha medido el porcentaje de participantes que han realizado cursos que coincidían con el sector profesional donde trabajaban en aquel momento (para trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena), o con el sector donde querían desarrollar su actividad profesional (para parados). No obstante, dado que los trabajadores ocupados representan menos de un 7% sobre el total de participantes, el análisis de este colectivo tiene una repercusión reducida.

Así, centrandó el estudio en los encuestados que estaban desocupados en el momento de realizar la acción formativa, se observa que el 90% se han inscrito en acciones formativas del sector donde querían desarrollar su actividad laboral. Al dividir por variables transversales, solo se observan diferencias relevantes por rangos de edad y nacionalidad. Para la primera, es el colectivo joven (de 16 a 29 años) el más abierto a las posibilidades de cambiar de sector a través de la acción formativa (11% frente a la media global de 7%). El hecho que su experiencia educativa y laboral sea más reducida, podría hacer que el coste de oportunidad de llevar a cabo un cambio de sector sea también más reducido. Por su parte, por lo que se refiere a la nacionalidad, son los extranjeros los más dispuestos a cambiar de sector, posiblemente por la necesidad más inmediata a encontrar un trabajo (ver apartado 4.4 *Grandes cifras*) atendidas sus circunstancias personales.

En cuanto a los encuestados que se encontraban ocupados en el momento de inscribirse a la acción formativa, solo el 50% confirma que el curso coincidía con su sector profesional. Esto puede deberse al hecho que, como motivo principal de inscripción en los cursos, han seleccionado la opción de encontrar trabajo, hecho que denota que están abiertos en nuevas posibilidades y que con una alta

probabilidad no han sido derivados por las empresas que realizarán la contratación (teniendo en cuenta que para que se produjera esta última opción hace falta principalmente que el trabajador haya sido incorporado en los últimos 3 meses, no tiene sentido que la empresa tenga la intención de que cambie de sector con tanta rapidez).

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

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

Como se ha mencionado anteriormente, la duración del curso y su adecuación a los objetivos y contenidos es uno de los aspectos valorados más negativamente, con una puntuación mediana de 8,14 (frente a una puntuación mediana de 9,07 del aspecto mejor valorado). Las diferencias más relevantes se observan al dividir la población por estudios y género: (1) para la primera (nivel de estudios), la peor valoración se encuentra dentro del colectivo con estudios universitarios (puntuación mediana de 7,44 frente la máxima puntuación de 8,49 de los participantes con estudios de secundaria). En este sentido, a pesar de pueda parecer positivo que los individuos con menor nivel de estudios sean los que valoran la duración de forma más positiva, puesto que al tratarse de un colectivo prioritario significaría que las dinámicas de los cursos están enfocadas a sus propias necesidades, no puede obviarse que aunque representen una minoría, los estudiantes universitarios son los que tienen más experiencia y una visión más extensa para poder comparar la adecuación de la duración del curso a su contenido y objetivos. (2) Por otro lado, para la segunda variable transversal (género), se observa que las mujeres valoran la adecuación del curso al contenido con un 8,24, mientras que los hombres lo hacen con un 7,95. Otra vez, este hecho posiblemente sea consecuencia directa de una oferta formativa tendente a la feminización (ver apartado 4.4 *Grandes cifras*).

Así pues, los datos dejan entrever que la duración de los cursos se considerada insuficiente en la mayoría de los casos, principalmente en relación a la programación tan extensa exigida por los Certificados de Profesionalidad. Sería necesario, por lo tanto, plantearse incrementar la duración de los cursos para adaptarla a la realidad del temario o, por el contrario, reducir su contenido o dividirlo en diferentes módulos formativos. Se considera, por lo tanto, que las Administraciones Públicas Autonómicas tendrían que asumir un papel proactivo de cara a plantear las fuentes de mejora al SEPE de manera organizada.

Por su parte, en relación al número de participantes por aula y su adecuación al desarrollo del curso, la valoración mediana es de un 8,84 a los cuestionarios de satisfacción, siendo este resultado considerado positivo. La única diferencia significativa que aparece en este ámbito es a nivel de edad, observándose la misma tendencia recurrente a lo largo del informe, siendo los mayores de 55 años quienes se muestran otra vez más descontentos, con una puntuación mediana de 8,13.

Finalmente, en este punto es interesante mencionar que el número de personas por acción formativa se establece entre un rango de 10 y 15, sin diferenciar por especialidad. Así mismo, se permite la incorporación de hasta un máximo de 20 participantes, sin que implique más subvención, si las instalaciones y la homologación del centro lo permiten (apartado 6 del anexo 2 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo). En este sentido haría falta, por lo tanto, plantearse quizás si el número de 15 participantes por aula es extrapolable a todas las especialidades.

#### 4.5.3.2 Eficiencia

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

Para realizar la evaluación de la eficiencia se han analizado los datos registrados por el SOC. Hay que indicar que, en el momento de redactar el informe, no se dispone de datos relativos a los costes ejecutados durante el año 2016. Únicamente se han facilitado los datos presupuestarios referentes al otorgamiento financiero, 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, adicionalmente, con los textos legales y administrativos aplicables, prestando especial atención a las Órdenes de bases y Resoluciones relevantes. Tampoco se ha dispuesto de información relativa a los gastos declarados por las entidades formadoras que sean imputables directamente al importe de la subvención, ni al detalle de gastos asociados a la operativa y personal interno del SOC dedicado al programa FCC.

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

Así pues los datos muestran que el importe máximo destinado a la concesión de subvenciones del FCC se estableció en 3 millones de euros (ex art. 2 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo), y en 25.000 euros el importe destinado a las becas y ayudas para el alumnado participando de las acciones formativas. No obstante, el art. 4 de la Resolución TSF/1664/2016, de 4 de julio, reduce el importe máximo destinado a la concesión de subvenciones a 2,8 millones de euros y se amplía el de las ayudas y las becas a 40.000 euros. En cualquier caso, se permite la ampliación de estos importes mediante la publicación de una nueva resolución.

Por lo tanto, según la Memoria de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de 2016, el presupuesto asignado en 2016 fue finalmente de 2,6 millones de euros y 40.000 en becas y ayudas, del cual fueron beneficiarias 743 personas. No obstante, según los datos internos del SOC, el número de alumnos que realizan finalmente los cursos se reduce a 713 y, así mismo, las entidades formadoras ascendieron a 27. Estos datos, por lo tanto, son equivalentes a un precio medio por alumno de 3.611 euros (calculado en base al importe ejecutado y dividiéndolo por el total de participantes con NIF único -713- ).

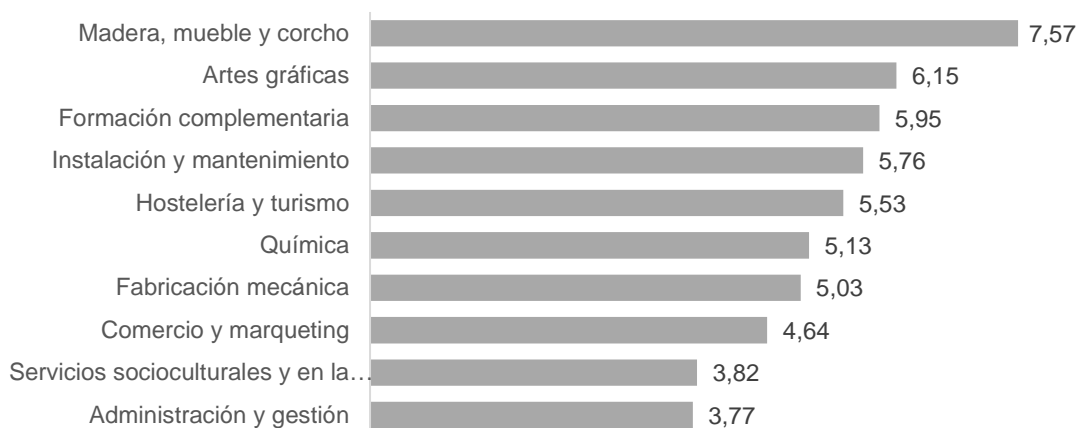
En este sentido, conviene destacar que el presupuesto para la formación se fija con carácter anual y se distribuye mediante un proceso de concurrencia competitiva. No hay un criterio de priorización predeterminado, a pesar de que las puntuaciones a otorgar a cada entidad beneficiaria dependen de como de específica sea la oferta formativa, sobre todo en relación al compromiso de contratación y a los colectivos que se definan como principal foco de atención. En función de las puntuaciones obtenidas se otorgan a los cursos hasta que se agota el presupuesto. Como los datos anteriores muestran, y tal como confirman el responsables de la unidad planificadora del programa, en la presente convocatoria de evaluación se ha cubierto la totalidad de las solicitudes recibidas, puesto que habitualmente la demanda no suele ser excesiva. De hecho, este hecho ha sido uno de los motivos principales que ha ocasionado la reducción de los compromisos de contratación del 60% al 40%, junto con la constatación que muchas de las entidades beneficiarias no conseguían cumplir con los requerimientos establecidos. De este modo, el hecho que sea costoso llenar el presupuesto otorgado, puede provocar que los criterios de selección de carácter más cualitativo en ciertas ocasiones acaben quedando en un segundo plano.

Así mismo, se debe tener en cuenta que el art. 2.3 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, especifica que la Convocatoria 2016 no ha recibido cofinanciación por parte del Fondo Social Europeo. Por lo tanto, los requisitos adicionales relativos a las acciones de verificación y control financiero estipulados al Reglamento UE 1303/2013 no son de aplicación.

Por su parte, se tiene que mencionar que el importe de la subvención se calcula en función de :(a) el número de plazas otorgables (subvencionables un mínimo de 10 y un máximo de 15); (b) el módulo económico establecido para cada especialidad formativa a la Resolución EMO/1237/2014, de 2 de junio, y (c) el número de horas de la especialidad realizada. La cuantía obtenida se considera el importe máximo, y se ajusta en función de las horas efectivamente realizadas, el número de alumnos que finalizan la acción, la justificación económica de los gastos subvencionables y del compromiso de contratación asumido (Base 3 Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo). El pago se realiza dentro de los 6 meses siguientes a la presentación de la memoria económica, a pesar de que actualmente se plantea la posibilidad de realizar el pago en un periodo inferior, verificar el cumplimiento de los requisitos posteriormente y en caso de incumplimiento exigir el reintegro. De este modo, si bien es cierto que se agilizaría el pago y se favorecería la participación de más entidades solicitantes, la reclamación del pago podría convertirse en un proceso costoso.

En cuanto a los precios por hora y alumno, estos oscilan entre 4 y 8 euros según la especialidad formativa en cuestión, y se establece un precio fijo de 1,5 euros la hora y por alumno por el módulo de prácticas profesionales no laborales. A partir de los datos internos del SOC se ha contrastado la información anterior, obteniendo los siguientes resultados: que el precio medio de las acciones formativas del FCC es de 4,10 euros la hora por alumno, siendo la familia formativa de Administración y Gestión la que presenta un precio inferior de 3,77€/hora frente al precio medio más alto de 7,56€/hora por la familia formativa de Madera, Mueble y Corcho. Para entender estos resultados hay que tener en cuenta que la familia formativa de Administración y Gestión incluye el 83% de los módulos de prácticas profesionales no laborales (remunerados a 1,5 euros) y así, es lógico que su precio medio sea inferior.

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



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

Finalmente, en la evaluación de la eficiencia se tiene que volver a hacer énfasis en el hecho que la base 22.4 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, establece que la subvención está condicionada en el compromiso del porcentaje de contratación, que oscila entre el 30% y 60% (ver apartado 4.5.3 Resultados - Eficacia - Logro de objetivos), con la condición que: (a) el alumno

contratado haya asistido a , como mínimo, el 75% de la acción formativa; (b) que el contrato tenga preferentemente carácter indefinido o por un periodo mínimo de 6 meses, y (c) que el puesto de trabajo esté vinculado a la formación recibida. No obstante, como se verá más adelante (ver apartado 4.5.4 *Impacto*), la verificación de estos requisitos y el control a posteriori es complejo. A modo de ejemplo, la información proveniente de la Seguridad Social o Contrat@ no informa sobre el sector de especialización, solo sobre el nombre de la empresa contratante. En este sentido, una de las propuestas en relación al pago de las subvenciones que se ha realizado desde el Departamento de planificación es agilizar el pago a las entidades para incentivar su participación.

#### 4.5.4 Impacto

Una vez finalizadas las fases de diseño e implementación del programa, así como sus principales resultados de eficacia y eficiencia, se tiene que profundizar en su impacto. Así, el análisis del impacto del programa se ha llevado a cabo analizando varios elementos: (a) la mejora de la empleabilidad de los participantes del programa, (b) la mejora de la inserción, y (c) el impacto social.

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

##### *A) Mejora de la empleabilidad*

La empleabilidad se mide, entre otros, por la mejora continua de las competencias y habilidades de la población activa y por su adaptación a las nuevas exigencias del mercado por, en último término, reducir la distancia existente entre vacantes disponibles y capacidades de la población. En este sentido, existe una relación causal, y es que cuando la empleabilidad de un individuo mejora, tendría que observarse que sus condiciones y posición en el mercado laboral mejoran paralelamente (hay varios ejemplos de estas mejoras de las condiciones como nivel salarial, de promoción o tipología de contrato).

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

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

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

Para valorar esta mejora de competencias de los alumnos participantes, se ha analizado su propia experiencia formativa una vez finalizada la acción formativa. En particular, los cuestionarios de

satisfacción muestran que el aspecto más valorado por los participantes es la posibilidad de haber ampliado los conocimientos para progresar profesionalmente (puntuación mediana de 9,07), seguido de la adquisición de nuevas habilidades (8,97) y el favorecimiento del desarrollo personal (8,96). En cambio, la contribución de los cursos a la inserción laboral, y la posibilidad de cambiar de tipología de trabajo o unidad de negocio son vistos con más reticencia (8,85 y 8,83 respectivamente). En cualquier caso, estos resultados son todos notablemente elevados y por encima de 8,5, siendo por lo tanto considerados positivos.

No obstante, los resultados anteriores hay que ponerlos en perspectiva, y es que los cuestionarios de satisfacción se agasajan inmediatamente después de haber realizado la acción formativa y, por lo tanto, las opiniones de los participantes se deben a expectativas que todavía no se han contrastado con la realidad. Por eso es esencial que estas expectativas se validen posteriormente con los resultados de inserción (*ver apartado 4.5.4 Impacto - Mejora de la inserción*). Al fin y al cabo, mejorar el desarrollo personal o adquirir nuevas habilidades tendría que repercutir en una mejora de la empleabilidad del individuo, que derivaría, a su vez, en un efecto directo sobre el mismo (ya sea por su inserción de calidad en el mercado laboral, cambio de sector o mejora de sus condiciones laborales). Adicionalmente, como efectos indirectos de cariz también positivo, habría que valorar si los cursos han contribuido al bienestar físico y emocional real de sus participantes (*ver apartado 4.5.4 Impacto - Impacto social*), puesto que teniendo en cuenta que el cursos priorizan aquellos colectivos más vulnerables y con dificultades de inserción, estos aspectos son de relevancia.

Al dividir la evaluación por las variables transversales, las diferencias más abruptas por lo que hace a los resultados obtenidos en los cuestionarios de satisfacción se observan por rangos de edad, nivel de estudios y género.

Así, respecto a la edad, existe una correlación negativa en todas las variables de impacto, observándose mayores divergencias, precisamente, en las oportunidades de inserción laboral y las posibilidades de cambiar de puesto de trabajo a la empresa o fuera de ella. Como ya se ha apuntado en reiteradas ocasiones, es probable que los cursos no se encuentren adaptados a las necesidades y particularidades de los participantes mayores de 55 años, hecho que se ha traducido en menores valoraciones respecto a la ejecución de las acciones formativas (*ver apartado 4.5.3 Resultados - Satisfacción de los colectivos implicados*), y que a la vez se refleja a sus expectativas de inserción y mejora competencial. Como se verá en la siguiente sección (*ver apartado 4.5.4 Impacto - Mejora de la inserción*), es justamente este colectivo el que presenta menores tasas de inserción, las cuales se unen a una temporalidad y parcialidad por encima de la media.

Por su parte, en relación al nivel de estudios también se observa una relación inversamente proporcional entre los estudios y las variables de impacto. Esta vez, pero, las mayores diferencias se encuentran en: la adquisición de nuevas habilidades y el desarrollo personal. En este sentido, a pesar de que los participantes con estudios universitarios sean una minoría, este dato no puede obviarse puesto que al fin y al cabo, son los que disponen de una experiencia educativa mayor que les permite comparar de una manera más informada. De hecho, como se verá más adelante (*ver apartado 4.5.4 Impacto - Mejora de la inserción*), la mayor parte de los participantes que ha encontrado trabajo, no ha sido contratado por la empresa donde realizó las prácticas, hecho que podría dejar entrever que los cursos no se encuentran adaptados a las habilidades requeridas por las empresas a priori interesadas en la impartición.

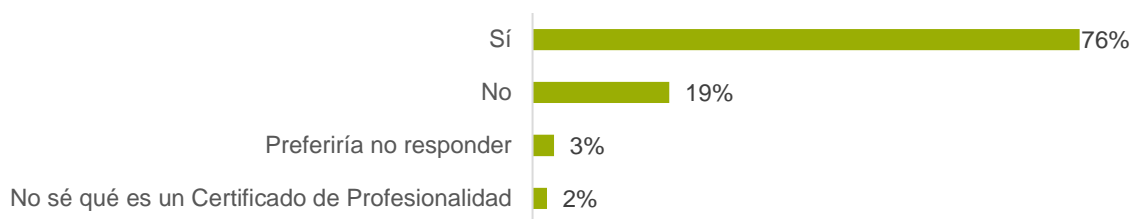
Finalmente, por género, son las mujeres las que valoran más todas las variables de impacto, destacando la adquisición de nuevas habilidades y la mejora en las posibilidades de cambiar de puesto de trabajo. Por lo tanto, parece ser que la tendencia a la mayor participación de mujeres en los cursos ha tenido un impacto en las expectativas de los participantes. Así mismo, y como se verá

en la siguiente sección (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Mejora de la inserción*), las mujeres tienen una tasa de inserción ligeramente superior, aunque de peor calidad en términos de temporalidad y parcialidad.

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

La encuesta realizada muestra que la mayoría de los participantes ha obtenido un Certificado de profesionalidad (78%), mientras que solo un 2% desconoce su existencia.

Figura 21: Participantes que han obtenido un Certificado de Profesionalidad



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

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

(1) Por la primera, se observa una correlación positiva entre la edad y la obtención de Certificado de Profesionalidad. Así, mientras que el 63% de los jóvenes afirma haber obtenido un Certificado, la cifra se incrementa hasta el 86% para los mayores de 55 años. Si el mercado valorara positivamente estos certificados, esto podría implicar que la empleabilidad del sector joven, considerado vulnerable, se vería perjudicada. No obstante, como se verá en la siguiente sección (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Mejora de la inserción*), son justamente los mayores de 55 años los que muestran peores tasas de inserción y calidad de la contratación. Por lo tanto, podría considerarse que la demanda laboral (es decir, las empresas e instituciones empleadoras) no valoran suficientemente la posesión de un Certificado de Profesionalidad. De hecho, la propia oferta laboral (los trabajadores), es reticente y considera que el mercado no valora suficiente los Certificados puesto que a la encuesta han otorgado una puntuación mediana de 6,77 a este elemento, siendo esta puntuación muy inferior al 8,5 que se considera como punto de inflexión. Por lo tanto, tendrían que incrementarse los esfuerzos para mejorar su notoriedad.

(2) A nivel de género, el 77% de las mujeres afirma haber obtenido un Certificado de Profesionalidad frente al 68% de los hombres. Aunque como se verá a continuación, la tasa de inserción de las mujeres es superior, el diferencial respecto los hombres es reducido y, en todo caso, menor a la diferencia de 9 puntos porcentuales existente entre los que han obtenido Certificado.

Como conclusión general, podría decirse que, tanto la oferta como la demanda laboral consideran que la repercusión de los Certificados de Profesionalidad es reducida. Para mejorar su notoriedad, por lo tanto, primero tendrían que crearse programaciones más flexibles, con contenidos actualizados y que se adapten a la duración de los cursos. Así pues, es necesario iniciar un periodo de reflexión conjunto con el SEPE.

## *B) Mejora de la inserción*

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

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

### *B.1) Inserción por cuenta ajena*

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

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

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

Así mismo, se tienen que tener en cuenta las siguientes clarificaciones (ver apartado 4.5.3 *Resultados - Eficacia - Logro de objetivos*): (a) que las entidades beneficiarias asumen el compromiso de contratación de como mínimo el 60% del alumnado que haya asistido a, como mínimo, el 75% de las clases, pudiendo rebajar este porcentaje hasta un 30%; (b) que la contratación tiene que ser preferentemente indefinida o por un periodo mínimo de 6 meses, excepto por los sectores estacionales; (c) que el puesto de trabajo tiene que estar vinculado a la formación recibida (base 7.2); (d) que se prioriza la jornada completa, y (e) que el plazo general para contratar será de 4 meses, con la posibilidad de ampliarlo a 6 y 9 meses con ciertas restricciones.

No obstante, estos requisitos de contratación a priori estrictas acaban flexibilizándose. A modo de ejemplo, a pesar de existir excepciones por los sectores estacionales, no queda claro si el listado de los sectores afectados es exhaustivo o ejemplificador. Además, mientras que se especifica que los



contratos serán preferentemente indefinidos, no se establece ningún baremo. Así mismo, otro problema asociado es que la justificación de la contratación se tiene que realizar al inicio de la relación laboral con la presentación del contrato de trabajo y, si bien es cierto que el apartado 10.5 del Anexo 2 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, establece que se verificará el mantenimiento del periodo de contratación establecido, los responsables afirman que uno de los puntos débiles del programa es verificar la contratación efectivamente realizada. En este sentido, es necesario mejorar el sistema de compartición de datos entre Administraciones Públicas para que se pueda realizar un seguimiento y verificación de la contratación adecuadas. Finalmente, mientras que se permite la realización de contratos consecutivos como inserción válida siempre y cuando no estén separados por más de 15 días entre finalización de uno y el inicio del siguiente, no se especifica si esta sucesión de contratos se tiene que realizar con la misma empresa o dentro del grupos de empresas, o, por el contrario, pueden ser otros (apartado 10.5 del Anexo 2 de la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo). Mientras que en el primer caso, el cómputo de antigüedad a efectos de una indemnización por despido, por ejemplo, podría realizarse en base al contrato inicial, la segunda situación provocaría inestabilidad en el trabajador. De manera similar, en términos de calidad contractual y estabilidad emocional del trabajador, tendría que plantearse si el hecho de fomentar desde el SOC, en cierto modo, la consecución contractual es deseable.

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

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

En este primer apartado se analiza la inserción durante el primer periodo después de haber acabado el curso. En este sentido, los datos muestran que al iniciarse el curso el 93% de los participantes que se inscribieron en el curso, se encontraba registrado como demandante de ocupación (DONO) (o en valores absolutos 665 de un total de 713).

A grandes rasgos, una vez finalizada la acción formativa y transcurridos 6 meses, un 57% de los participantes (o 379 en valores absolutos) inicialmente desocupados entra al mercado laboral, a pesar de que con una temporalidad elevada que asciende al 84,1% y superior a los datos del mercado (en el año 2017 la tasa de temporalidad en España, calculada como el porcentaje de trabajadores temporales sobre el total de trabajadores, ascendía a 26,4% - (Eurostat, Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth, 2017) -).

Este porcentaje de inserción es coherente atendidos los requisitos establecidos desde la Convocatoria y el compromiso asumido. Como ya se ha mencionado, la contratación tiene que llevarse a cabo en general entre los 4 o 6 meses posteriores a la acción formativa, pudiéndose ampliar el periodo hasta 9 meses. No obstante, el hecho que haya únicamente un 15,4% de contratos con carácter indefinido, aunque estos se fomenten desde la Convocatoria (10.5 Anexo 2 Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo), puede deberse al hecho que, como ya se apuntaba anteriormente: (a) el control de la contratación se realiza solo al inicio, mediante la entrega de la copia del contrato laboral; (b) el uso de los términos como “contrato preferentemente de carácter indefinido” son de por sí ambiguos, pues no se establece una referencia comparativa; (c) la definición de sector estacional puede interpretarse muy ampliamente, o (d) se opte por la vía de consecución contractual.

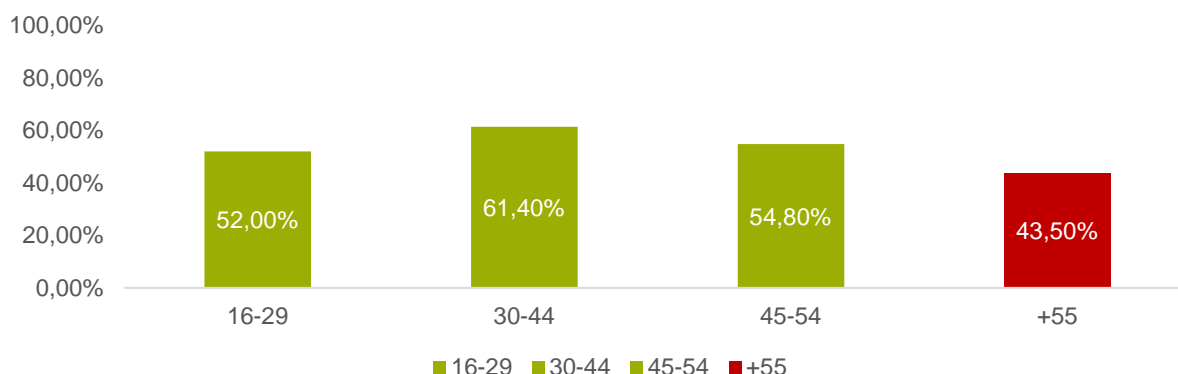
Adicionalmente, a pesar de que la temporalidad es notablemente elevada, los datos de la encuesta muestran que el 71% de los contratos indefinidos firmados se han producido dentro de los 3 meses siguientes a la finalización de los cursos. De hecho, a nivel general, la mayoría de los contratos se firman en los 3 meses siguientes a la finalización del curso. Por lo tanto, y como era de esperar (puesto que el plazo ordinario de contratación es dentro de los 4 meses siguientes a la finalización del curso) podría decirse que las acciones formativas tienen un impacto inmediato significativo. Así mismo, los datos de la encuesta también dejan entrever una temporalidad que, a pesar de ser elevada, se aproxima más a los valores de mercado (un 65,5% frente a un 84,1% de Contrat@). Estos datos podrían: (a) o bien ser un reflejo del tipo de perfil propenso a responder la encuesta, el cual suele ser aquel con una experiencia más satisfactoria, o (b) implicar que los datos de Contrat@, al representar una imagen fija de un momento concreto, no contemplan la inserción en perspectiva y a largo plazo ni la temporalidad encadenada (la consecución contractual se considera temporal sin excepciones).

Para profundizar en la evaluación, uno de los aspectos más interesantes de esta sección es valorar la inserción de los colectivos considerados prioritarios, puesto que a lo largo del análisis se ha dejado entrever que estos podrían haberse relegado en un segundo plan durante la fase de ejecución de las acciones formativas. A continuación se muestran los resultados más relevantes, obtenidos principalmente a través de los datos de Contrat@.

A nivel de género, el SOC se persigue la igualdad entre hombres y mujeres en términos de ocupación. En este sentido, se observan unas tasas ligeramente más elevadas de inserción en las mujeres (un 57,5%) respecto a los hombres (55,9%), pero las cuales llevan asociadas mayores niveles de temporalidad (un 85,4% frente a un 81,2% de los hombres). Así mismo, según los datos de la encuesta, las mayores tasas de inserción de las mujeres se ven acentuadas durante los primeros 3 meses después de la finalización del curso; y es que el 59,6% de las mujeres se insertan en los primeros 3 meses, frente a un 35,7% de los hombres. Por lo tanto, el curso tiene un impacto inmediato mayor sobre el género femenino, datos que parecerían coherentes con los resultados observados a lo largo de la evaluación.

Por rangos de edad, lo que ya se anticipaba a lo largo del análisis se corrobora; y es que las tasas de inserción de los mayores de 55 años, a pesar de ser un colectivo prioritario, son muy inferiores al resto (un 43,5%) a la vez que su temporalidad es mayor (90%). Los datos de la encuesta muestran, además, que este colectivo es el que se inserta relativamente en menor proporción durante los primeros 3 meses. Así, solo el 25% de los mayores de 55 años se inserta durante los primeros 3 meses, frente a la media del 63% del resto de colectivos. Por lo tanto se confirmaría que los cursos podrían no estar adaptados a sus necesidades y que sería importante que el SOC validara que, durante la ejecución de las acciones formativas, las particularidades de los sectores prioritarios se tienen en cuenta y no son solo un aspecto teórico. De hecho, las mayores tasas de inserción (un 61,4%) y menor temporalidad (un 83,1%) se observan dentro del colectivo de entre 30 y 44 años, siendo este precisamente el que ya posee al mercado laboral menores tasas de paro y temporalidad. Así pues, a través del programa de FCC, no se estaría revirtiendo la tendencia general, posiblemente a causa de que, según varios estudios reiteran (Tomás Jiménez, 2013) (Organización Internacional del Trabajo, 2011), el principal problema de este colectivo es la propia dinámica del mercado laboral, donde la edad es uno de los principales factores de discriminación de la ocupación.

Figura 22: Inserción de los participantes según edad



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

Por su parte, dividiendo los participantes segundos si tienen o no una discapacidad declarada, se observan tasas de inserción similares. Así, mientras que los participantes con discapacidad declarada presentan una tasa de inserción del 55%, para el resto este porcentaje accede al 57%. Se trata, por lo tanto, de un aspecto muy positivo aunque con matices, y es que, precisamente, la tasa de temporalidad de este colectivo es del 100%. En todo caso, quedaría demostrado el interés por parte del programa, tal como se establece en sus objetivos, de insertar a las personas con discapacidad.

Adicionalmente, por nivel estudios, se observa la misma tendencia que al mercado, y es que las tasas de inserción son más elevadas por los participantes con estudios universitarios (64,6%), a la vez que también presentan mejores tasas de temporalidad (80,4%). De hecho, no se inserta ningún participante no titulado (hecho coherente con los datos de asistencia, puesto que este colectivo presenta una asistencia de un 54%, siendo este dato inferior al requisito mínimo del 75%) y los participantes con estudios primarios se insertan en un 55,5% con una temporalidad del 89,1%. Por lo tanto, otra vez se pone de relevo que los colectivos prioritarios reciben un impacto real del curso menor, a pesar de que en términos de satisfacción y expectativas, presentaban valores más elevados (ver apartado 4.5.3 Resultados - Satisfacción de los colectivos implicados).

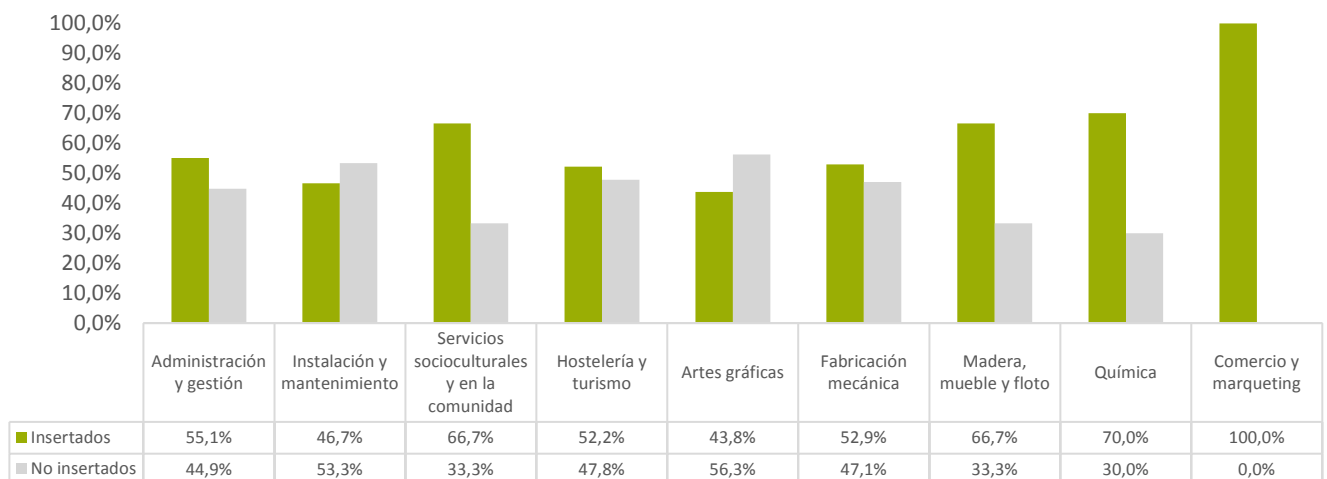
En relación a los participantes extranjeros, aunque no son considerados como un colectivo vulnerable explícito, las políticas activas de ocupación, en general, ya los contemplan puesto que su inserción es una vía necesaria para su integración e inclusión sociales. En cualquier caso, se considera que al presentar mayores tasas de paro iniciales, también tendría que observarse un impacto positivo relevando sobre los mismos. No obstante, los datos de Contrat@ muestran que los extranjeros tienen una inserción menor al resto (47,8% frente al 58,1%), hecho que ya se intuía a lo largo del análisis, cuando se mencionaba que posiblemente la ejecución de los cursos podía no estar adaptada a sus necesidades y, de hecho, eran uno de los colectivos con un porcentaje de no aptos más elevado (ver apartado 4.5.3 Resultados - 4.5.3.1 Eficacia - Compromiso de los participantes).

Al dividir los participantes por familia formativa, a priori podría esperarse que se insertaran en mayor proporción los participantes de las acciones formativas mayoritarias (ver apartado 4.4 Grandes cifras), puesto que si se solicita su impartición podría esperarse que hay demanda suficiente (tanto a nivel de los propios participantes como del mercado laboral). No obstante, la realidad no es esta, de forma que podría afirmarse que las acciones minoritarias parecen cubrir más adecuadamente las necesidades del mercado en términos de contratación o que detectan mejor las necesidades concretas.

En particular, las acciones minoritarias de Química y de Comercio y Marketing presentan unas tasas de inserción del 70 y 100% respectivamente, mientras que por la familia formativa mayoritaria de Administración Gestión la tasa de inserción se reduce al 55,1%. Para Servicios Socioculturales y en la Comunidad la tasa de inserción asciende al 66,7%.

Así mismo, en términos de temporalidad todas presentan tasas de temporalidad elevadas. En concreto: (a) Comercio y Marketing (con un 100%); (b) Química (90,5%); (c) Administración y Gestión (83,7%), y (d) a Servicios Socioculturales y en la Comunidad (97,4%). Las menores tasas de temporalidad se observan en las familias de Artes Gráficas (28,6%) y Fabricación mecánica (44,4%). Así, que las cifras de temporalidad sean tan elevadas en las familias de Administración y Gestión y Servicios Socioculturales y en la Comunidad se tendría que analizar críticamente puesto que una proporción muy grande de entidades beneficiarias de esta tipología de acciones son los propios ayuntamientos (el 51% de los alumnos de la familia formativa de Administración y Gestión asisten a cursos impartidos por los ayuntamientos, y el 26% de los alumnos de Servicios Socioculturales y en la Comunidad lo hacen también en ayuntamientos (ver apartado 4.4 *Grandes cifras*), los cuales tendrían que velar para fomentar la contratación de calidad.

Figura 23: Inserción de los participantes según familias formativas



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

Como conclusión, podría afirmarse que perfil principal de participante que se inserta es: mujer, de entre 30 y 44 años, sin discapacidad, no extranjera y con estudios universitarios. De entre estas, la única variable que se aleja de la tendencia del mercado es la de género. No obstante, si bien las mujeres consiguen insertarse más a través del programa, las diferencias respecto a los hombres no son significativas, siendo en consecuencia un impacto positivo pero reducido.

Por lo tanto, puede afirmarse que a través del programa de FCC se han obtenido unas tasas de inserción elevadas que no tienen un impacto mayor en los colectivos prioritarios. Además, los datos muestran una temporalidad elevada por encima de la de mercado, sin conseguir tampoco revertir la tendencia del mercado. Así, los contratos de mejor calidad se encuentran en los hombres, de 30 a 44 años, sin discapacidad, nacionales y con estudios universitarios.

En este sentido, se considera que posiblemente, uno de los principales problemas de base podría ser el propio diseño del programa y de la Convocatoria. Además, como ya se ha visto anteriormente (ver apartado 4.5.3 *Resultados* - 4.5.3.2 *Eficiencia*), el programa cubre el 100% de las solicitudes

realizadas. Por lo tanto, los criterios de selección de las entidades beneficiarias que establecen, *ex ante*, puntuaciones positivas en la Convocatoria en función del grado de cobertura de los colectivos prioritarios, en la práctica podría ser que no se acaben aplicando completamente. Así pues, el objetivo último de insertar en el mercado al máximo número de personas, del cual depende el éxito del programa, acaba relegando los colectivos prioritarios en un segundo plano. Es por eso que parece aconsejable establecer un sistema de incentivos para conseguir que el FCC acabe revirtiendo las tendencias del mercado.

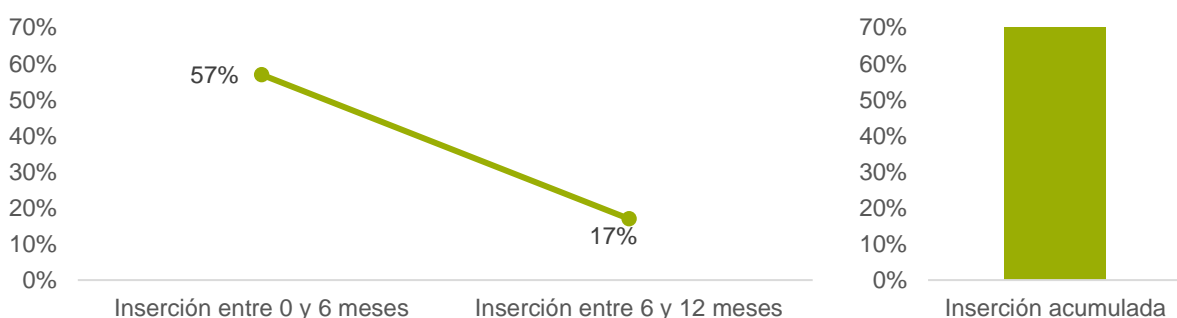
*B.1.2) Inserción durante el periodo comprendido entre los 6 y 12 meses siguientes a la finalización del curso*

Durante el segundo periodo, la tasa de inserción se reduce de un 57% hasta un 17%. Existe, en consecuencia, una bajada importante de la tasa a medida que pasa el tiempo, hecho que se considera razonable puesto que, según las bases de la Convocatoria, el periodo máximo de contratación excepcional es de 9 meses.

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

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

Figura 24: Evolución de la inserción laboral



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

Así pues, mientras que en el anterior periodo (de entre 0 y 6 meses) se observaba que el curso había tenido un impacto positivo entre las personas con discapacidad y las mujeres, esta tendencia deja de observarse por el tramo comprendido entre los 6 y 12 meses siguientes a la finalización del curso. En este periodo, por lo tanto, es la dinámica del mercado la que prevalece; y así, por ejemplo, la inserción de las mujeres es del 36,8% frente al 46,2% de los hombres, cifra coherente con la realidad

del mercado. En este sentido, por lo tanto, se corroborarían las conclusiones anteriores donde se constataba que los cursos tienen un impacto inmediato más positivo en el género femenino. Además, lo mismo sucede con los participantes con discapacidad declarada, la tasa de inserción de los cuales pasa a representar un 20,7% frente a un 42% del resto, siendo esta una cifra otra vez coherente con los datos de mercado.

### *B.1.3) Inserción acumulada durante los 12 meses siguientes a la finalización del curso*

Una vez analizados los 2 periodos por separado, hay que centrar el estudio a determinar los niveles de inserción acumulada una vez transcurrido el periodo de 12 meses después de la finalización del curso. Así, la tasa de inserción de este periodo es del 74,1%, la cual a priori puede considerarse positiva. No obstante, no todos los tipos de inserción tienen que considerarse de la misma calidad sin restricciones. En este sentido, contratos inferiores a 1 mes son vistos como de extrema corta duración y, así, su inclusión dentro de la tasa de inserción global puede resultar engañosa y, todavía con más motivo, si se tienen en cuenta las directrices de la Convocatoria que, a pesar de ser de carácter genérico, dan preferencia en los contratos indefinidos o de duración mínima de 4 o 6 meses por los sectores estacionales.

Así pues, es importante corregir la tasa del 74,1%, excluyendo precisamente del cálculo aquellos contratos temporales de muy corta duración (es decir, inferiores en el mes). Al llevarlo a cabo, se obtiene una tasa de inserción limpia del 68%, menos de 10 puntos por debajo del original (en particular, esta temporalidad excesiva ha afectado a 41 personas de un total de 493 que encuentran trabajo). Este dato, por lo tanto, tiene que ser considerado como positivo y posiblemente se ha visto favorecida por la exigencia de ofrecer a los participantes “contratos preferentemente de carácter indefinido, o de duración no inferior a 6 meses”.

No obstante, al eliminar también los contratos de duración de entre 1 y 6 meses, la tasa neta de inserción se reduce a un 45,7% (más de 20 puntos porcentuales respecto a la tasa inicial del 74,1%). Así, que esta tasa sea inferior al requisito general de un 60%, es coherente, dado que dentro de los sectores considerados sectoriales se permiten contratos de duración no inferior a 4 meses.

Por otro lado, no puede olvidarse que desde la Convocatoria del año 2016 de FCC, se permite la sucesión de contratos para computar como inserción subvencionable. En este sentido, de la base de datos de Contrat@ puede observarse que, de los 1.640 contratos de los que se dispone de su fecha fin, 1.233 corresponden a contratos por obra y servicio, fijo discontinuo o eventuales por circunstancias de la producción; por lo tanto, que su duración sea corta es coherente con la tipología de contrato. No obstante, hay que prestar atención a esta situación desde el SOC y mejorar los esfuerzos de verificación y seguimiento, puesto que los datos en cuanto al número de contratos por individuo son muy poco homogéneas. A modo de ejemplo, hay individuos que han tenido desde un contrato inferior al mes, hasta 42 contratos. De hecho, como se verá más adelante, la encuesta realizada en el marco de la evaluación y realizada una vez han transcurrido 2 años, muestra un número muy elevado de contratos inferiores a 6 meses. Así, teniendo en cuenta que son los propios participantes los que lo han agasajado, sus resultados son relevantes puesto que elimina las ambigüedades que pueden causar los datos de Contrat@.

Así pues, y recapitulando toda la información mencionada, el perfil de persona que encuentra trabajo durante el periodo de un año después de haber finalizado el curso (teniendo en consideración que la inserción en los primeros 6 meses es más relevante) es: mujer, de 30 a 44 años, sin discapacidad, que recibe o no prestación de paro, con estudios universitarios, no extranjera y que ha finalizado el curso como “apto”. Por lo tanto, es sobre este colectivo sobre el cual el curso tiene un mayor impacto.

En relación a estos datos hay que recalcar que: (a) las tasas de inserción de hombres y mujeres no presentan diferencias significativas, y así se tiene que considerar que el impacto de los cursos sobre el género femenino no es muy elevado, y todavía más teniendo en cuenta que las mujeres representan casi el doble de participantes en valores absolutos y que los cursos tendían a la feminización; (b) aunque los discapacitados se insertan menos en términos relativos, los resultados sobre este colectivo tienen que considerarse positivos, pues presentan tasas similares al resto (tasas acumuladas del 64,6% frente al 75,1% de los no discapacitados), y (c) que el perfil medio que encuentra trabajo no tiene ningún rasgo característico de los colectivos explícitamente prioritarios (excepto por la calidad de discapacidad).

Adicionalmente, uno de los aspectos que resulta más sorprendente es que el 75,4% de los encuestados parados que ha encontrado trabajo afirma que la empresa que lo contrató no era donde llevó a cabo las prácticas. No obstante, por la propia estructura del programa FCC, cabría esperar unos resultados inversos. Así pues, estos datos habría que analizarlos con espíritu crítico, puesto que podría suceder que los cursos no se ajustaran a las capacidades y habilidades que precisan las empresas. Sería importante, por lo tanto, que desde el SOC se mantuviera un contacto directo o continuo con las empresas de prácticas, para profundizar en los puntos de mejora de la oferta formativa de cara a futuros programas.

Finalmente, la encuesta también ha profundizado en si el hecho de recibir algún tipo de beneficio social (a excepción de la prestación de paro) influye en la capacidad o motivación durante el proceso de busca activa de trabajo de su receptor. En este caso, los encuestados que recibían algún tipo de beneficio social (como por ejemplo de discapacidad, atención social o por riesgo de exclusión) tienen unas tasas de inserción muy reducidas, pues el 60% afirma no haber encontrado trabajo y, de aquellos que lo han encontrado, han estado intermediados contratos de carácter temporal. Estos datos, por lo tanto, parecen razonables si se toma en consideración que dentro de este colectivo se encuentran, posiblemente en mayor medida, individuos desocupados de larga duración con riesgo de exclusión social; colectivo por definición con mayores dificultades para reincorporarse al mercado laboral. Así pues, otra vez, no se consigue mejorar la situación de uno de los colectivos prioritarios del programa. Por otro lado, aquellos que recibían algún tipo de beca o ayuda para asistir en el curso (principalmente de transporte público) tienen un inserción elevada que asciende al 67% (a pesar de no puede obviarse que representan una minoría).

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

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

Con el objetivo de evitar este sesgo, se ha preguntado a través de la encuesta si aquellos individuos que han encontrado trabajo, lo han hecho dentro del sector profesional donde se han formado. A esta pregunta, el 93,44% de los encuestados que ha encontrado trabajo dentro del año una vez finalizada el curso, ha respondido que sí. Así mismo, dentro de estos, el 80,36% se ha insertado en

el plazo máximo de 6 meses; y aquí, el 58,93% en menos de 3 meses. También es interesante resaltar que el 100% de los contratos indefinidos firmados, han estado en el mismo sector de la formación.

Al dividir el estudio por variables transversales, se observan diferencias relevantes por rangos de edad y titulación. Por la primera, destaca que dentro del colectivo que más se inserta (de 30 a 44 años), el 8% lo ha hecho en un sector diferente al que se han formado (frente a la media del 6,56%). De manera similar sucede por los participantes con estudios universitarios, pues el 29% afirma haber encontrado trabajo en un sector diferente al que se formaron. Por lo tanto, podría decirse que parte del impacto del curso se de cariz más indirecto o que su urgencia para encontrar trabajo es mayor. De hecho, tanto los participantes de entre 30 y 44 años como aquellos con estudios universitarios son los que en términos relativos, más valoran encontrar trabajo como elemento decisivo de inscripción en los cursos (71 y 84% respectivamente, frente a la media del 70%). Por lo tanto, la urgencia para encontrar trabajo sería mayor a la del resto.

En cualquier caso, puede concluirse afirmando que la mayoría de participantes encuentra trabajo en el mismo sector que se ha formado, y que además, o hacen mediante contratos de mejor calidad en términos de temporalidad y en un periodo menor de tiempo.

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

Como se anticipaba anteriormente, en este apartado acontece de gran importancia la información extraída a partir de la encuesta, la cual pretende corregir la extrema rigidez de los datos de Contrat@.

A grandes rasgos, los datos muestran que la temporalidad y parcialidad acumuladas son elevadas y superiores a los datos del mercado laboral. Así, la temporalidad de los participantes asciende a un 85,1% y la parcialidad a un 35,9%. Por lo tanto, puede considerarse que es más fácil encontrar un trabajo en jornada completa que firmar un contrato a tiempo indefinido.

El análisis de la temporalidad acumulada, por lo tanto, presenta los mismos resultados que por el periodo de 0 a 6 meses. Así: (1) las mujeres sufren unas tasas de temporalidad mayores (un 86,4% frente a un 82,3% de los hombres); (2) por edades, son los mayores de 55 años y los jóvenes de entre 16 y 29 años los que ostentan tasas más elevadas (un 90,9 y 89,3% respectivamente), siendo las más bajas dentro del grupo comprendido por los 30 y 44 años (84%), y (3) por discapacidad, se observan tasas de temporalidad del 100%. Así pues, existe la misma tendencia que en el mercado; y es que los más vulnerables en términos de inserción también lo suelen ser en términos de temporalidad.

En este apartado, además, es importante profundizar en la calidad de los contratos en términos de parcialidad y, en especial, en saber si esta es voluntaria a no. Esto puede servir de medida para valorar si la situación del individuo es más por necesidad o una elección para compaginar la vida laboral y la familiar. Centrando el análisis en las variables transversales relevantes, destacan las diferencias por género, edad, discapacidad y nacionalidad.

Para la variable género, conviene resaltar que la tasa de parcialidad de las mujeres es muy superior a la de los hombres, siendo estas de un 40,2% y 26,7% respectivamente. 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% para los hombres y 25,2% para las mujeres - (INE, 2017) -), las diferencias entre ambos colectivos dentro de la población de participantes son inferiores a las del mercado. No obstante, la encuesta ha detectado que el 80% de las mujeres que ha firmado contratos a jornada parcial, lo ha hecho de forma involuntaria, frente a un 67% de los hombres. Por lo tanto, si bien eran las mujeres



las que se insertaban más, se puede observar que la tipología de contratos que obtienen son de peor calidad en términos de temporalidad y parcialidad.

Por rangos de edad, teniendo en cuenta que los participantes mayores de 55 años eran quienes se insertaban en menor proporción dentro del mercado laboral y con una temporalidad superior, en términos de parcialidad los datos no son alentadores. En efecto, este colectivo posee una tasa de parcialidad del 54,5%, mucho por encima de la media global del 35,9%. Los datos de la encuesta muestran, pero, que solo el 33% de los encuestados mayores de 55 años que ha firmado contratos parciales, lo ha hecho de manera involuntaria. Por lo tanto, las elevadas tasas de parcialidad pueden dejar entrever que, en ciertas ocasiones, son causadas por una decisión propia para poder compaginar la vida profesional y laboral. Por el contrario, si bien es cierto que solo el 36,6% de los jóvenes ha firmado contratos a tiempo parcial, la encuesta muestra que, de estos, su totalidad ha estado de manera involuntaria, dato coherente con el mercado, donde la parcialidad involuntaria cobra peso entre los más jóvenes.

Por su parte, la tasa de parcialidad del colectivo con discapacidad también se encuentra mucho por encima de la media global (un 56,8% frente a la media global del 35,9%). Así pues, como se ha ido viendo a lo largo del análisis, si bien es cierto que las tasas de inserción de este grupo de la población son positivas, en términos de temporalidad y parcialidad no sucede lo mismo, puesto que presentan unas tasas del 100% y un 56,8% respectivamente.

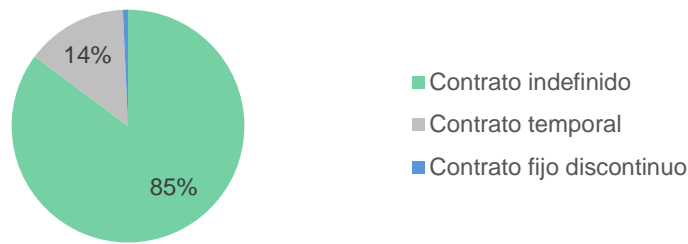
A nivel de nacionalidad, son los extranjeros los que presentan mayores tasas de parcialidad, con un 56,8%, frente a un 34,8% de los nacionales. Así mismo, si a este hecho se le añade que su inserción era menor al resto, puede concluirse afirmando que su entrada al mercado laboral puede considerarse reducida y precaria, siendo este factor considerado similar en el mercado laboral en términos generales.

Adicionalmente, y centrando la evaluación en la posible afectación de las prestaciones contributivas, conviene destacar que, hasta ahora, la distinción entre participantes que recibían prestación por paro y los que no recibían no llevaba asociada diferencias relevantes. En términos de parcialidad, pero, las divergencias sí que parecen ser significativas. Así, mientras que los participantes que recibían prestación contributiva han obtenido una tasa de parcialidad del 28,1%, la de los que no recibían asciende al 41,8%. Completando los datos con la encuesta, puede observarse que dentro de estos últimos, un 90% ha obtenido contratos con jornadas parciales de carácter involuntario (frente a un 62,5% del resto). Estos datos son considerados relevantes, puesto que uno de los colectivos prioritarios del programa es precisamente el que no recibía prestación de paro.

Por su parte, al dividir por familia formativa, las mayores tasas de parcialidad se observan en las familias formativas con mayor representación (ver apartado 4.4 *Grandes cifras*). Estas son: (a) Administración y Gestión (43,4%); (b) Servicios Sociales y en la Comunidad (35%) y (c) Hostelería y Turismo (25,9%).

Finalmente, es en términos de parcialidad que el análisis por provincia acontece relevante. Aquí, destaca la baja tasa de parcialidad de Tarragona (23,3%) frente a la media del resto de 36,3%. Posiblemente se debe a las especialidades formativas impartidas; y es que aunque las familias formativas de Química y Comercio y Marketing sean minoritarias, se han llevado a cabo en su totalidad a Tarragona y son las que ostentan unas tasas de parcialidad más reducidas (del 4,5 y 0% respectivamente).

Figura 25: Distribución de los contratos (temporalidad) en los 12 meses posteriores a la inscripción



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

Para acabar, y teniendo en cuenta los aspectos mencionados anteriormente, se debe reiterar la necesidad de establecer un sistema de incentivos para favorecer los colectivos prioritarios y cumplir con los objetivos teóricos del programa de FCC, no solo en relación al porcentaje de inserción. Así mismo, acontece relevante el proceso de verificación de la contratación a posteriori realizado desde el SOC.

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

El análisis de la duración de los nuevos contratos obtenidos por los participantes un año después de la finalización del curso de formación, se ha realizado con la información extraída de la base de datos de Contrat@, a pesar de sus datos no son exhaustivos. En particular, no aparece la fecha de finalización de 651 contratos (o del 40% en términos porcentuales). Este hecho puede deberse: (1) al carácter indefinido de los mismos; (2) al hecho de tratarse de un contrato por obra y servicio sin fecha fin pero temporal; (3) al desconocimiento de esta fecha, o (4) a un error en la recogida de información. En este sentido, la información disponible muestra que el 69% de los contratos sin fecha fin son por obra y servicios o interinidad, ambas tipologías incluidas dentro de la categoría de contratos temporales.

Antes de entrar en detalle en el análisis, conviene mencionar, como ya se ha mencionado anteriormente, que la tasa de inserción acumulada es del 74%. No obstante, eliminando del cálculo los contratos considerados “de extrema corta duración” (es decir, inferiores al mes), los cuales afectan a un 8,3% de los participantes que encuentran trabajo (o en 41 personas de un total de 493), se obtiene una tasa de inserción neta del 68% aproximadamente.

Esta información, no obstante, tiene que completarse con la encuesta, principalmente teniendo en cuenta que desde la Convocatoria del programa de FCC, se permite la contratación sucesiva como sistema válido para recibir la subvención (10.2 Anexo 2 Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo).

Según los datos de la encuesta, por lo tanto, solo el 5,9% de los participantes afirma haber recibido esta tipología de contrato (inferior a un mes), siendo el colectivo joven el más afectado, puesto que el 20% de los encuestados jóvenes que obtiene un contrato temporal lo hace con una duración inferior al mes. La proporción, pero, va reduciéndose a medida que la edad incrementa. Este número más reducido de participantes con contratos inferiores al mes, respecto el que se observa en los datos de Contrat@ puede deberse al hecho que: (a) los encuestados no computen los contratos consecutivos como independientes, aspecto positivo dado que podría implicar que fueran contratados firmados con la misma empresa o grupo de empresas; (b) los participantes con contratos de extrema corta duración no los consideren como inserción y así no se reflejen dentro de los

resultados de la encuesta, o (c) que las personas que han respondido son aquellas que han obtenido contratos de mejor calidad.

En cualquier caso, se tiene que analizar con precaución el hecho que el 47,2% de los encuestados que ha firmado un contrato temporal afirma que este ha estado de una duración de entre 1 y 6 meses, seguido de un 25% de entre 6 meses y 1 año, y un 22,2% de más de 1 año. Teniendo en cuenta que desde el programa de FCC se fomenta la contratación preferente de duración superior a 6 meses (aceptando aquellos contratos que sean hasta 4 meses en el caso de los sectores estacionales), el hecho que el 52,8% de los contratos temporales sean inferiores a 6 meses evidencia otra vez las dificultades de la verificación y seguimiento de la contratación, posiblemente a causa de la complejidad asociada a la compartición de datos entre administraciones y entes públicos.

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

Según los datos de la encuesta, un 93% de los individuos previamente desempleados que encontraron trabajo, lo hizo en el periodo máximo de un año una vez finalizado el curso. A pesar de todo, no puede obviarse este 7% que encuentra trabajo posteriormente en el año después de acabar los cursos.

Dentro de este colectivo se engloban, principalmente: (a) los individuos de entre 30 y 44 años; (b) con estudios superiores a los secundarios, y (c) de género masculino. Por lo tanto, se observarían las tendencias habituales del mercado laboral.

Así pues, aunque los cursos están enfocados al compromiso de contratación durante los primeros 9 meses desde la finalización de los cursos, la inserción con posterioridad podría ser un indicativo del valor de la formación a largo plazo y una posible muestra de como una mejora competencial que incrementa la empleabilidad, perdura en el tiempo. No obstante, como se ha ido viendo durante el análisis de inserción, incluso dentro del periodo relevante de inserción (de los 0 a 9 meses siguientes a la finalización de los cursos), son los sectores de la población no vulnerables (exceptuando los discapacitados) los que experimentan mejores resultados, derivándose en consecuencia un impacto moderado en los colectivos vulnerables.

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

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

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

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

A nivel de edad, únicamente han desarrollado proyectos de emprendimiento los participantes mayores de 45 años. Dado que la tendencia del mercado es que el colectivo de entre 30 y 44 años es el más emprendedor, tendría que plantearse el motivo de estos resultados. Una de las posibles

causas sería que, según la encuesta, como motivo de inscripción valoran más el cambio de sector profesional o de ámbito profesional que no otros colectivos. Por lo tanto, podría tener sentido que fueran participantes abiertos a más posibilidades, sin limitarse a la inserción por cuenta ajena.

Por género, se observa la misma tendencia que en el mercado a nivel general; y es que los hombres han llevado a cabo más del doble de proyectos d'emprendimiento que las mujeres (14% frente el 6%).

Finalmente, por nacionalidad, destaca el hecho que de aquellos participantes que han decidido emprender al finalizar la formación, ninguno era extranjero.

Adicionalmente, conviene mencionar que el 40% de los participantes que han realizado algún proyecto de emprendimiento lo ha hecho mediante compañeros y contactos conseguidos a través del curso. Por lo tanto, los resultados dejarían entrever que las acciones formativas fomentan las relaciones profesionales y permiten crear sinergias entre los participantes (ver apartado 4.5.4 *Impacto - Impacto social*). Aunque destaca el hecho que las mujeres que han emprendido, lo han hecho todas en solitario.

#### *D) Impacto Social*

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

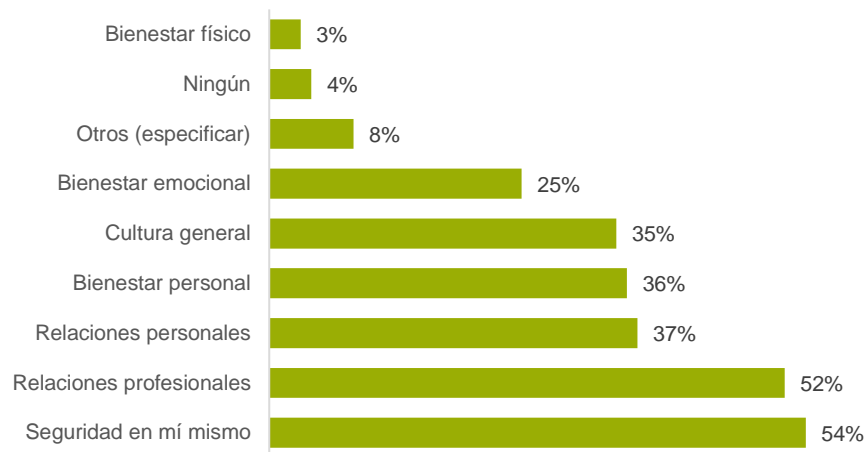
Así pues, se ha estudiado la repercusión de los cursos en (a) la calidad de vida de los participantes y (b) el uso del transporte público.

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

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

Los resultados obtenidos son los siguientes (por orden de importancia): (a) la seguridad en uno mismo (respondido por un 54% de los participantes); (b) las relaciones profesionales (respondido por un 52% de los participantes); (c) relaciones personales (respondido por el 37% de los participantes); (d) el bienestar personal (respondido por el 36% de los participantes), y (e) cultura general (respondido por el 35% de los participantes). Solo un 4% de los participantes considera que el curso no le ayudó a mejorar nada, aspecto, por lo tanto, muy positivo.

Figura 26: 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 la seguridad en uno mismo, relegando las relaciones profesionales o personales a un segundo y tercer lugar, respectivamente. Esto significa que los cursos, además de tratar de mejorar la inserción y empleabilidad de los participantes, a la práctica, también puede ocasionar un efecto psicológico indirecto muy positivo para la mayoría de participantes.

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

Al dividir el análisis por las variables transversales, destacan las diferencias por edad y género. En primer lugar, por franjas de edad, la importancia de las relaciones profesionales se reduce a medida que aumenta la edad de los participantes (siendo esta respuesta la opción seleccionada por un 88% de los jóvenes frente a un 43% de los mayores de 55 años) a la vez que la cultura general también cae de manera significativa (63% y 29% respectivamente). Algunos de los motivos que podrían explicar las tendencias anteriores son que: (a) por la propia experiencia y la red de contactos conseguida a lo largo de los años, a medida que aumenta la edad, también lo hacen necesariamente las relaciones profesionales, y (b) en cuanto a la cultura general, la menor experiencia educativa de los más jóvenes también puede provocar que estos la valoren más.

Finalmente, al desglosar el estudio por género, se observa que las mujeres consideran más importante que los hombres la seguridad en uno mismo, con un 57% y 42% respectivamente; siendo por las mujeres el aspecto más relevante, mientras que por los hombres ocupa la segunda posición, después de las relaciones profesionales. Por otro lado, también destacan las diferencias en la cultura general, aspecto valorado por un 40% de las mujeres frente a un 16% de los hombres. Y, de manera similar, las relaciones personales, las cuales son consideradas más importantes por las mujeres (con un 40% frente a un 26% del resto). 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 (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, a edades más jóvenes, la brecha es significativa. Dado que el 69% de los participantes de los cursos son menores de 44 años, parece razonable que las mujeres valoren más los aspectos de cariz más subjetivo por encima de las relaciones profesionales.

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

En relación al transporte, la encuesta realizada<sup>10</sup> muestra que una gran parte de los participantes (40%) utiliza el transporte privado como medio para desplazarse hacia los cursos de formación. En cambio, el 35% utiliza el transporte público y un 31% se desplaza a pie.

Figura 29: 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 (Autoridad del Transporte Metropolitano, 2016)<sup>11</sup> sitúa el uso de este significativamente por encima de la mediana (19,7%). Así mismo, el uso del transporte privado es ligeramente superior entre los participantes del programa de FCC en comparación con lo establecido en los datos disponibles del ATM (35,5%).

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 (vean apartado 4.5.1 *Diseño - Coherencia externa*). Sorprende el uso mayoritario del transporte privado, considerando la posibilidad de recibir becas de transporte público; y más aun teniendo en cuenta que la mayoría de los participantes (58,49%) no es preceptor de prestación contributiva, y así, sería candidato a recibir esta tipología de beca.

<sup>10</sup> La pregunta realizada en la encuesta admitía más de una respuesta. Los porcentajes se han calculado sobre el total de la población (participantes) y no sobre el total de respuestas. Es por eso que su suma es superior al 100%.

<sup>11</sup> Se han utilizado datos del área del Sistema tarifario integrado por la limitación de datos de todo el territorio catalán. Sin embargo, esta área alcanza 665 municipios de los 948 de Cataluña.

## 6. Conclusiones y recomendaciones

### 6.1 Conclusiones

En la exposición detallada 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, pero, se han recopilado las inferencias más generales, en relación al perfil predominante de participación en el programa.

En relación al **género**, destaca una presencia mayoritaria del colectivo femenino, representando las mujeres un 68,16% sobre el total de participantes. Este hecho es considerado como una posible consecuencia de la oferta de la Convocatoria, en la cual predominan especialidades de la familia formativa de Administración y Gestión (tales como las profesiones de auxiliar administrativo y contabilidad) que tienden a atraer a un mayor número de mujeres.

En segundo lugar, haciendo referencia a la **edad**, el grupo con mayor participación es el comprendido entre los 30 y 44 años, incluyendo casi la mitad de los participantes (43,20%), a pesar de que el programa trata de favorecer la presencia mayoritaria de los jóvenes menores de 30 años y de los adultos mayores de 45 años. No obstante, al agregar los datos de estos dos colectivos anteriores (con una presencia del 26,65% y 26,51% respectivamente), su representación pasa a ser mayoritaria, con un 56,80% sobre el total de participantes. En cualquier caso, la elevada presencia de participantes no considerados vulnerables puede deberse al hecho que las Convocatorias no suelen llenarse, de forma que, si bien es cierto que la valoración de las solicitudes depende del grado de inclusión de los colectivos prioritarios, a la práctica prevalece, el compromiso de contratación asumido, quedando el criterio de priorización en un segundo plano.

Focalizando el análisis según el **nivel educativo** de los participantes, los datos muestran un predominio de participantes con estudios inferiores a los secundarios o sin titulación previa oficial (40%), hecho alineado con los intereses de la Convocatoria de atraer a personas con baja calificación profesional. Entrando en detalle, y como aspecto positivo, destaca que dentro del colectivo joven (de 16 a 29 años) es donde se muestra una mayor representación relativa de participantes con niveles educativos bajos, consiguiendo revertir así la pirámide demográfica oficial, la cual deja entrever que los menores niveles educativos se encuentran dentro de los colectivos de mayor edad. Por lo tanto, podría decirse que en el caso de los jóvenes, a pesar de ser considerados como colectivo minoritario dentro de la programación del FCC, sí que se consigue llegar a los individuos con calificaciones más bajas.

Las personas con **discapacidad** declarada representan un 9,82% sobre el total de participantes. Su inclusión puede haberse visto favorecida desde la Convocatoria del programa de FCC, a través de: (1) hacer referencia de forma explícita a las personas discapacitadas dentro de los colectivos vulnerables y (2) las ayudas y becas destinadas a este colectivo de la población. En este punto tiene que destacarse el papel integrador que juegan las Administraciones Locales; y es que la mayor parte de los participantes con discapacidad se han inscrito en acciones formativas relativas a las familias formativas de Administración y Gestión y Actividades Socioculturales y en la Comunidad, ambas con un alto grado de participación de los Ayuntamientos como centros formativos.

Evaluando la situación **laboral**, y siguiendo con el objetivo principal del programa de promover la inserción laboral de las personas trabajadoras no ocupadas a través del compromiso de contratación por parte de las entidades formadoras, se observa como casi la totalidad de participantes se encuentran en situación de desocupación (93,27%).

Por su parte, la nacionalidad presenta una incidencia reducida sobre la composición de los participantes, puesto que los extranjeros representan un 10,8%, siendo esta cifra inferior al 14,24% de población activa extranjera en su conjunto de la sociedad catalana. Teniendo en cuenta que dentro de este colectivo predomina la educación secundaria o de carácter inferior (en un 65%), se considera que si se fomentara su participación se estaría abordando desde el programa, todavía con mayor intensidad, la formación de personas con baja calificación profesional. Así mismo, promoviendo la participación de las personas extranjeras se conseguiría velar por la inclusión social de este colectivo, el cual se considera uno de los principales focos de atención de las políticas activas de ocupación.

Finalmente, la distribución **territorial** de las acciones muestra que el 71% se ha desarrollado en Barcelona, seguido por Tarragona (24%) y en menor medida Lleida (5%). No hay representación de la provincia de Girona. Por lo tanto, a través de la FCC, no se estaría llegando a todo el territorio catalán de manera equilibrada.

### 6.1.1 Conclusiones en relación al diseño del programa

En primer lugar, y en relación a la **Oferta formativa**, debe que destacarse que desde el SOC no se hace un diseño específico como tal. Por el contrario, los esfuerzos se centran en la delimitación de la Convocatoria y sus requisitos. Así, la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, de base define una serie de especialidades prioritarias, tales como la ofimática y las finanzas, las cuales no dejan de ser concreciones genéricas que comprenderían a todos los sectores e industrias. Tampoco se lleva a cabo una territorialización de los esfuerzos. Por lo tanto, la oferta definitiva programada depende, en última instancia, de las entidades colaboradoras solicitantes.

Así mismo, si bien es cierto que desde la Orden EMO/163/2015, de 27 de mayo, de base se especifican una serie de colectivos considerados **prioritarios** a causa del riesgo de exclusión y vulnerabilidad social a la cual se encuentren expuestos, en la práctica el foco principal del programa acaba centrándose en el compromiso de contratar, del cual depende el éxito del programa.

En cuanto al análisis de la **experiencia de los años anteriores**, en cierta medida, se considera que sí que se lleva a cabo, aunque de manera no sistematizada. A modo de ejemplo, con el objetivo de incrementar la recepción de solicitudes y favorecer la participación, se ha reducido el porcentaje del compromiso a contratar de un 60% de los participantes a un 40%. De manera similar, y para poder cubrir las necesidades más inmediatas de las empresas, se ha flexibilizado desde el año 2018 el proceso tradicional de convocatorias, permitiendo la apertura de convocatorias anticipadas adicionales a las encomenderas.

Por su parte, pero, no se llevan a cabo estudios de las **necesidades del mercado y del territorio** puesto que la misma dinámica del programa no lo requiere, pues se trata más de un programa a demanda de las entidades colaboradoras y empresas que hay detrás. No obstante, y paradójicamente, no se realiza una comunicación activa frente las mismas, provocando el desconocimiento de las acciones promovidas desde el SOC.

En cuanto a la **definición de objetivos**, y teniendo en cuenta el propósito principal del programa de satisfacer las necesidades más inmediatas de las empresas y fomentar la realización de programas formativos con compromiso de contratación que engloben a cualquier sector productivo, en la Convocatoria del año 2016 se establece el requisito general de contratar a ,como mínimo, el 60% de los participantes de las acciones formativas que sean aptas y que tengan una asistencia mínima del 75% (el porcentaje de contratación, actualmente, se ha visto reducido a un 40%). Así mismo, se fomenta la contratación preferentemente indefinida y con jornada completa, aunque no se establece



ningún baremo o métrica para medir los resultados. Este hecho, además de afectar a la presente evaluación y al no disponerse de referencias con las cuales comparar los resultados, también incide en la propia percepción del programa por parte de los responsables al finalizar cada periodo. Así, otra vez, el éxito del mismo acaba dependiendo principalmente del requisito de contratación, y no tanto de la calidad de la misma. Por este motivo, si bien es cierto que el establecimiento de objetivos cuantificables en este sentido sería deseable, no puede obviarse que su control y verificación a lo largo del tiempo es complejo.

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

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

Desde un punto de vista teórico, la **oferta formativa** del programa es muy amplia, puesto que se permite programar cualquier especialidad del Catálogo de especialidades formativas del SOC e incluso acciones formativas a medida. Estas últimas buscan una mejora de la competitividad empresarial a través de la satisfacción de sus necesidades más inmediatas y el favorecimiento de la interrelación entre las empresas y el SOC. No obstante, las bases de datos internas del SOC muestran que casi la totalidad de las acciones formativas realizadas (96%) han llevado asociado un Certificado de Profesionalidad. Este hecho dejaría entrever que no se estaría explotando todo el potencial del Programa de crear las acciones a medida mencionadas. Uno de los posibles motivos que explicaría este hecho podría ser que la comunicación realizada actualmente frente las empresas no fuera la adecuada, provocando así un desconocimiento sobre los programas y opciones disponibles. En cuanto a las familias formativas, existe una gran diversidad, aunque el 70% de las acciones formativas se engloban dentro de la familia de Administración y Gestión, y el 10% a Servicios Socioculturales y en la Comunidad.

En cuanto a la **selección de los participantes**, destaca que la mayoría de ellos han realizado pruebas de selección para participar en el programa (un 80,77%) y que, a la vez, en la mayoría de los casos han estado tanto entrevistas personales como pruebas técnicas de nivel (un 49%). Por lo tanto, parece ser que el hecho que exista un compromiso de contratación vinculante al programa, provoca que las entidades colaboradoras lleven a cabo pruebas de selección cuidadosas que cubran tanto la vertiente comunicativa, mediante entrevistas personales, como la técnica y de conocimiento, a través de exámenes o cuestionarios. No obstante, no puede obviarse que un número elevado de participantes dispone de, como máximo, estudios de secundaria, y así, es posible que no dispongan de las acreditaciones justificativas necesarias para ser eximidos de las pruebas de selección.

La **metodología** implementada desde el programa de FCC es eminentemente teórica-práctica, aunque se han detectado contenidos excesivamente teóricos en algunas ocasiones, principalmente en relación a los cursos que comportan la obtención de Certificados de Profesionalidad. En este sentido, conviene mencionar que la gran mayoría de los participantes que han encontrado trabajo después de haber realizado las acciones formativas del programa lo han hecho en una empresa diferente donde han realizado las prácticas, hecho que puede haberse ocasionado, entre otros motivos, por un posible desalineamiento entre el contenido y ejecución de los cursos y las necesidades de las empresas.

En relación a la **notoriedad y difusión** del programa, destaca el desconocimiento de la población respecto a la formación para la ocupación. Además, tiene que añadirse que desde el SOC no se realizan acciones comunicativas específicas en relación en el programa de FCC. Dicho esto, los **canales de comunicación** que derivan más participantes en los cursos de FCC son las Oficinas de Trabajo, internet y los centros colaboradores, así como también la red de conocidos de los participantes potenciales. Adicionalmente, tiene que destacarse el papel reducido como difusoras que juegan las empresas u organizaciones empresariales. Dado que, desde el SOC, se favorece la participación activa de las empresas donde se realizarán las prácticas durante el proceso de selección de los participantes, se esperaría que estas realizaran esfuerzos comunicativos mayores. Así mismo, si bien es cierto que las Oficinas de Trabajo son las principales entidades que derivan participantes en el programa, puesto que son el contacto directo entre la Administración y las personas desocupadas, tendría que reforzarse la comunicación bilateral entre estas, la unidad planificadora y los centros colaboradores, para maximizar su potencial. En concreto, se considera clave centrar la atención a conseguir que estas Oficinas dispongan de información completa y adecuada del programa. Finalmente, destaca la importancia reducida de la figura del asistente social, en un contexto donde los colectivos prioritarios del programa FCC precisamente engloban a personas con riesgo de vulnerabilidad social. Por lo tanto, se considera importante aprovechar las complementariedades existentes entre esta figura profesional y la oferta formativa resultante del programa.

Finalmente, en relación a la **mejora continua** se observa un amplio recorrido en cuanto a las medidas impulsadas desde la unidad planificadora. En este sentido, a pesar de que en términos generales sí que se tienen en cuenta las experiencias de años anteriores para redefinir las bases de futuras convocatorias (por ejemplo, reduciendo del compromiso de contratación de un 60% a un 40% o permitiendo la publicación de convocatorias anticipadas), el principal mecanismo de retorno de información son los cuestionarios de satisfacción llevados a cabo por los participantes. No obstante, se considera que estos se encuentran poco actualizados y, además, se cuestiona que los participantes expongan su opinión de forma transparente, ya sea por simpatía con la entidad o el docente o bien por el hecho de tener que entregar físicamente el documento a estos. Por su parte, no se recoge la opinión de los docentes ni de las empresas donde se realizan las prácticas.

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

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

En relación al **grado de implicación** de los participantes, entendiéndolo como la asistencia de estos y el ratio de finalización de los cursos, se observan datos muy elevados.

Así, la **asistencia** es muy notable, con una tasa del 95,84%. Los aspectos más destacados en este sentido son que: (1) las mayores tasas de asistencia se encuentran dentro del colectivo de más de 55 años y las menores para los individuos sin titulación oficial previa; y (2) no se aprecian diferencias entre la población con o sin discapacidad declarada. Los datos anteriores podrían implicar que, mientras durante la fase de ejecución se tienen en consideración las necesidades de los individuos de más edad y con discapacidad declarada (o bien que su grado de implicación es mayor por el aliciente del compromiso de contratación), los jóvenes y aquellos sin titulación previa oficial podrían quedar relegados a un segundo plano al tener, posiblemente, expectativas diferentes. Finalmente, tiene que remarcarse que el sistema de control de asistencia se considera un elemento obsoleto,

tanto por los participantes como para las propias entidades de formación. En particular, la asistencia se recoge mediante la firma de un documento físico en el aula y las entidades lo trasladan a las herramientas informáticas del SOC. Este hecho provoca que, en determinadas ocasiones, la asistencia se convierta en un tecnicismo burocrático al cual 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 quien realiza su validación, lo que implica un elevado esfuerzo de dedicación.

Por otro lado, la finalización también es elevada, con una tasa del 86,33%, siendo únicamente un 2,27% de estos los que corresponden a participantes no aptos. En cuanto a las bajas prematuras (13,67%), la mayoría son justificadas (74%), y dentro de estas son las bajas por colocación las que prevalecen. En este sentido, destaca que, a pesar de que previamente se hacía alusión al hecho que los mayores de 55 años presentaban tasas de asistencia elevada, en este caso, resaltan los siguientes resultados contrarios: menores tasas de finalización y bajas por colocación, y mayores bajas no justificadas y número de no aprobados respecto a la media global. Por lo tanto, se observa que la asistencia elevada, posiblemente ocasionada por su interés al formar parte del 60% contratado, no revierte en mejores resultados académicos.

Analizando la motivación de los participantes, los resultados parecen indicar que esta se encuentra alineada con los objetivos del programa, puesto que la mayoría de los participantes afirman haberse inscrito en los cursos para encontrar trabajo, siendo la contratación, precisamente, el objetivo principal del programa. Conviene destacar, así mismo, que mientras la obtención de un título o certificado también se considera relevante en el momento de inscribirse en el curso y, por lo tanto, podría asumirse que el mercado valora su posesión positivamente, a posteriori la opinión diverge. En efecto, un 10% de los encuestados, una vez han finalizado los cursos de formación, consideran que el mercado no conoce la existencia de los Certificados de Profesionalidad. Además, aquellos que creen que sí que son certificados conocidos, valoran su grado de conocimiento con una puntuación mediana de únicamente 6,77, la cual tiene que considerarse reducida atendida la tendencia a puntuar por encima de 8.5. Podría suceder, por lo tanto, que las expectativas de los participantes *ex-ante*, no se hayan materializado *ex post* atendida la realidad del mercado.

Centrando el estudio en el **proceso de evaluación** de los participantes, los datos muestran que la mayoría de participantes ha realizado pruebas de evaluación y autoevaluación durante la acción formativa (93%). Estas se han valorado positivamente dentro de la encuesta realizada, aunque se han observado diferencias significativas por edad y nivel de estudios. En particular, los mayores de 55 años y los participantes sin titulación previa, ambos colectivos considerados prioritarios, son los que han otorgado peores puntuaciones. Por lo tanto, otra vez, se confirmaría que las particularidades de estos individuos no se han podido cubrir en su totalidad a lo largo de la formación.

En relación a la **formación complementaria**, el estudio deja entrever que los participantes se muestran críticos en relación a este módulo, puntuándolo más de un punto por debajo de la media global, aunque con notables diferencias según los colectivos relevantes. A modo de ejemplo, son los jóvenes de entre 16 y 29 años, las mujeres y los extranjeros, los grupos que mejor la valoran, aspecto que tendría que considerarse positivo dado que todos ellos tienen mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.

En cuanto a las **prácticas profesionales**, destaca la diferencia de opiniones entre los cuestionarios de satisfacción y la encuesta, siendo esta última donde se observan las valoraciones más bajas. Este aspecto se considera de importante relevancia, puesto que la encuesta se ha agasajado una vez han transcurrido 2 años desde la finalización del curso y, así, podría decirse que los participantes tienen una perspectiva más realista sobre la utilidad real de las prácticas y las implicaciones en su

contratación. Similar al caso de la formación complementaria, son los jóvenes, las mujeres y los extranjeros, todos con dificultades de inserción laboral, los que mejor lo valoran.

Con todo, por lo tanto, podría afirmarse que la formación complementaria y las prácticas son percibidas más positivamente dentro de los colectivos con más dificultades de inserción (exceptuando los mayores de 55 años) y , así, su razón de ser estaría alineada con el propósito del FCC de intentar insertar en el máximo número de personas desocupadas. Otra cosa, pero, es comprobar si esto ha permitido revertir en mejores tasas de inserción y calidad contractual.

Finalmente, se observa que la mayoría de los participantes desocupados se han inscrito en acciones formativas de aquellos sectores y ámbitos donde querían desarrollar su actividad, mientras que dentro de las personas participantes ocupadas existe mayor divergencia. Por lo tanto, parece ser que estas últimas están más abiertas a nuevas oportunidades; y es que además, no puede olvidarse que han seleccionado dentro de la encuesta el “encontrar trabajo” como motivo principal de inscripción en los cursos.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta toda la información expuesta anteriormente, los datos muestran que la satisfacción **global** frente los cursos es elevada. De hecho, se ha obtenido un NPS (*Net Promoter Score*) del 46%, cifra muy positiva y por encima del baremo de referencia del 30%. Así pues se considera que, posiblemente, los cursos tienen un impacto real positivo en la mayoría de participantes, atendido el compromiso de contratación que recae sobre las entidades colaboradoras. Al observar el análisis transversalmente se corroboran los resultados que ya se venían anticipando a lo largo del estudio: (a) el descontento de los participantes mayores de 55 años; (b) la correlación negativa entre estudios y satisfacción, y (c) que los cursos tienden a niveles más elevados de satisfacción en las mujeres; niveles ocasionados, quizás, por la mayor presencia de cursos dirigidos a este género. En este sentido tendría que plantearse el motivo por el cual las personas mayores de 55 años son, por un lado, un colectivo minoritario dentro del total de participantes, a pesar de considerarse prioritario; y , por el otro, son también los que presentan tasas de satisfacción más reducidas. Una razón que podría explicar esta situación sería la menor disposición de las entidades colaboradoras de asumir el compromiso frente a este sector de la población, puesto que su inserción es todavía más compleja, de forma que este hecho estaría ocasionando que la ejecución de los programas formativos de FCC no encaja al 100% con la teoría y la razón de ser de los cursos.

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

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

En este sentido, el **presupuesto asignado** en forma de subvención dentro de la convocatoria de 2016 es de 2,6 millones de euros y se fija con carácter anual. Según la Memoria de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de 2016, el presupuesto asignado por 2016 fue finalmente de 2,6 millones de euros. Así mismo, el precio medio por alumno ascendió a 3.611 euros (calculado en base al importe ejecutado y dividiéndolo por el total de participantes con NIF único -713).

En relación al **precio medio por hora y alumno**, este asciende a 4,10 euros, siendo la familia formativa de Administración y Gestión la que tiene un precio más bajo (3,77), frente al precio medio más alto de 7,56 por la familia formativa de Madera, Mueble y Corcho. No obstante, hay que tener en cuenta que la familia de Administración y Gestión incluye el 83% de los módulos de prácticas profesionales no laborales (remunerados a 1,5 euros) y así, es lógico que su precio medio sea inferior.

### 6.1.5 Conclusiones en relación al impacto del programa

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

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

En primer lugar, a nivel cualitativo, tiene que destacarse que, de forma general, los participantes valoran positivamente la posibilidad de mejorar su **empleabilidad**. En particular, los cuestionarios de satisfacción muestran que el aspecto más valorado por los participantes es la posibilidad de haber ampliado los conocimientos para progresar profesionalmente, seguido de la adquisición de nuevas habilidades y el favorecimiento del desarrollo personal. Cabría esperar, por lo tanto, que estos aspectos que impacten en la empleabilidad del individuo, derivaran en un efecto positivo sobre este, ya sea por su inserción de calidad en el mercado laboral, cambio de sector o mejora de sus condiciones laborales.

Por su parte, la inserción (calculada sobre el 93% de los participantes que se inscribieron en el curso y que se encontraban registrados como demandantes de ocupación) transcurridos 6 meses de la finalización de los cursos, asciende a un 57%. No obstante, la temporalidad de los contratos se presenta elevada y superior a la del mercado. El hecho que el número de contratos indefinidos sea reducido, aunque estos se fomenten desde la Convocatoria, puede deberse al hecho que: (a) el control se realice solo al inicio de la contratación, mediante la entrega de la copia del contrato laboral, y realizándose, por lo tanto, un seguimiento poco exhaustivo; (b) el uso de los términos “contrato preferentemente de carácter indefinido” es de por sí ambiguo pues no se establece una referencia comparativa; (c) la definición de sector estacional se interprete ampliamente, o (d) se opte por la vía de consecución contractual.

Así mismo, destaca que el **perfil de participante que se inserta** es, principalmente: mujer, de entre 30 y 44 años, sin discapacidad, no extranjera y con estudios universitarios. La única variable que se aleja de la tendencia del mercado es la de género. Por lo tanto, como se observa, se han obtenido unas tasas de inserción elevadas pero que no presentan un impacto mayor en los colectivos prioritarios. Además, si bien las mujeres se insertan relativamente más, las diferencias respecto a los hombres no son significativas, siendo, en consecuencia, un impacto positivo pero reducido. En términos de temporalidad, tampoco se revierten las tendencias de mercado. Así, los contratos de mejor calidad se encuentran entre los hombres, de 30 a 44 años, sin discapacidad, nacionales y con estudios universitarios. Según estos elementos, por lo tanto, se considera que, posiblemente, existe

cierto espacio de mejora en el propio diseño del programa y la Convocatoria: mientras que los criterios de selección de las entidades beneficiarias sí que establecen, *ex-ante*, puntuaciones positivas en la Convocatoria en función del grado de cobertura de los colectivos prioritarios, en la práctica no se acaban aplicando completamente, como ya se ha ido mencionando a lo largo de la evaluación.

Otro aspecto a destacar es que, si bien a priori se esperaría que se insertaran en mayor proporción los participantes de las **familias formativas** mayoritarias, puesto que son aquellas que más se solicitan, en la práctica no sucede así. Por lo tanto, se considera que las acciones minoritarias podrían estar cubriendo más adecuadamente las necesidades del mercado en términos de contratación o bien detectando mejor las necesidades concretas (como por ejemplo: Química, y Comercio y Marketing). En términos de temporalidad, en todas las familias se presentan tasas elevadas. No obstante, tiene que analizarse de forma crítica a las familias de Administración y Gestión, y de Servicios Socioculturales y en la Comunidad, la temporalidad de las cuales se sitúa por encima de la media, a pesar de disponer de una elevada proporción de entidades formadoras que son los propios ayuntamientos. Se esperaría, por lo tanto, que desde las Administraciones Públicas se fomentara la contratación de calidad, a pesar de que los datos no parezcan evidenciar este hecho.

Una vez analizada la inserción en los 6 primeros meses posteriores a la finalización del curso, conviene mencionar que, a medida que pasa el tiempo, la tasa de inserción se reduce y pasa a representar un 17% (sobre el total de personas desocupadas que todavía no han encontrado trabajo) entre los 6 y 12. Así pues, los datos dejan entrever que a medida que el tiempo entre curso e inserción aumenta, la relación de causalidad se atenúa.

La inserción **acumulada** después de 1 año de la finalización del curso es del 74,1%. No obstante, si se excluyen del cálculo los contratos temporales de extrema corta duración (es decir, inferiores a 1 mes), la tasa disminuye y pasa a representar un 68%, a pesar de seguir considerándose una tasa de inserción positiva. Así mismo, al eliminar también los contratos de duración de entre 1 y 6 meses, la tasa neta de inserción se reduce a un 45,7% (más de 20 puntos porcentuales respecto a la tasa inicial del 74,1%). En este sentido, que la tasa sea inferior al requisito general de un 60% de contratación se tiene que considerar un hecho coherente, dado que dentro de los sectores considerados sectoriales se permiten contratos de duración no inferior a 4 meses. Así mismo, no puede olvidarse que desde la Convocatoria se permite la sucesión de contratos para computar como inserción subvencionable. A este punto, tiene que añadirse que los datos de la encuesta demuestran que más de la mitad de los encuestados que ha encontrado trabajo, lo ha hecho por una duración inferior a los 6 meses, siendo este un aspecto que podría evidenciar las dificultades de verificación y seguimiento de la contratación, posiblemente por la complejidad asociada a la compartición de datos entre administraciones y entes públicos. De este modo, tendría que valorarse la posibilidad de definir qué se entiende por contratación consecutiva, y plantearse si es óptimo que desde el SOC se fomente, en cierto modo, la consecución contractual.

Adicionalmente, y para completar el análisis de la inserción de los participantes, destaca que la mayoría de los encuestados parados que ha encontrado trabajo (75%) afirma haber sido contratado por una empresa diferente a la que llevó a cabo las prácticas. Estos datos, por lo tanto, dejan entrever que existe un elevado margen de mejora en este aspecto, principalmente teniendo en cuenta la propia estructura del programa y el hecho que se fomenta, incluso, la participación de las empresas donde se realizarán las prácticas durante la selección de los alumnos. En este sentido, se considera que los datos tendrían que analizarse con espíritu crítico, puesto que podría suceder que los cursos no se estuvieran desarrollando las capacidades y habilidades que precisan las empresas. No

obstante, y como aspecto positivo, tiene que enfatizarse que el 93% de los encuestados que han encontrado trabajo afirma que lo ha hecho en el mismo sector donde se ha formado.

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

## 6.2 Recomendaciones

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

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

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

En este sentido, y con el objetivo de optimizar el programa a nivel global, se considera que sería positivo iniciar un periodo de reflexión alrededor del sistema de pago actual basado en subvenciones, con el objetivo de estudiar la viabilidad de incluir aspectos que garanticen que los incentivos de las entidades se centran en la ejecución de la formación según unos criterios de logro de la calidad y al garantizar una calidad adecuada de la contratación, sobre todo de los colectivos prioritarios. En particular, se ha observado que a pesar de fomentar la contratación de larga duración, a la práctica, el éxito del programa depende de la tasa de inserción y no tanto de la calidad de la misma. Aquí, tendría que valorarse la posibilidad de: (a) o bien tratar de mejorar la compartición de datos entre Administraciones para poder hacer un seguimiento efectivo de la contratación a lo largo del tiempo, o (b) solicitar a la entidad formadora que ha logrado el compromiso, la documentación necesaria para verificar que la persona que se ha insertado sigue ocupando la posición de trabajo obtenida durante el periodo establecido. La segunda opción, parece compleja dado que por los centros formativos puede ser difícil justificar la contratación de los participantes durante un periodo prolongado de

tiempo. Y todavía con más motivo, teniendo en cuenta que el programa permite la consecución contractual siempre que el espacio entre el uno y el otro sea inferior a 15 días.

Por otro lado, los resultados de la evaluación han dejado entrever los siguientes aspectos en relación a los colectivos prioritarios: (1) primero, que en términos de participación, los mayores de 55 años representan una minoría, y (2) segundo, que las tasas de inserción de los colectivos prioritarios permanecen modestas y no son necesariamente superiores a la del resto de colectivos. Por lo tanto, sería aconsejable valorar la posibilidad de establecer un sistema de incentivos vinculado a objetivos específicos por colectivos para conseguir que acaben revirtiendo las tendencias de mercado. Así, se conseguiría que las personas consideradas más vulnerables, no se relegaran a un segundo plano.

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

Entrando en detalle con los canales de comunicación, es importante explotar el potencial de Internet y de las redes sociales, así como incluso valorar la posibilidad de prescindir de aquellos canales que se encuentran en mayor desuso (como la televisión o la radio). Así pues, sería aconsejable evaluar en profundidad cada uno de los canales de comunicación para definir una estrategia de comunicación diferenciada para cada colectivo, incluyendo a las empresas como público objetivo de estas comunicaciones y garantizando que conocen el programa y, sobre todo, que lo valoran positivamente. Así mismo, tendría que aprovecharse 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. Así mismo, tendría que fomentarse la difusión desde los centros de formación puesto que su impacto actual es reducido.

Por lo que respecta a las oficinas de trabajo, cabría poner mayor énfasis en el rol que juegan al seleccionar y derivar personas interesadas en las formaciones.

Finalmente, debe definirse una metodología de trabajo conjunto entre la unidad planificadora y Oficinas de trabajo. En este sentido, sería conveniente que los esfuerzos comunicativos del SOC hacia los técnicos de las oficinas se canalizaran de manera centralizada y no de programa en programa, para evitar la multiplicidad de canales de comunicación que puedan provocar confusión y duplicidad de tareas. Así, parece más sencillo garantizar que los técnicos de las oficinas de trabajo dispongan 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 retorno del conocimiento que las oficinas de trabajo han adquirido de la realidad de las empresas del territorio y de los participantes, para contribuir al diseño y mejora continua de los programas.

En relación al diseño del programa, se recomiendan 6 líneas de actuación diferenciadas.

- (1) En relación a la definición de objetivos estratégicos e indicadores cuantificables, se establece el compromiso de contratar al menos al 60% de los participantes, sin métricas concretas en relación a aspectos cualitativos de la contratación, tales como la tipología de contrato en términos de temporalidad y parcialidad; únicamente se mencionan en términos ambiguos. Si la calidad contractual se considera un objetivo clave a lograr, se tendrían que especificar baremos que permitieran valorar el grado de logro de estos objetivos y su monitorización para evaluar la eficacia, eficiencia e impacto del programa. A continuación, tendría que definirse de manera clara la población diana, y especificar si los colectivos prioritarios son realmente el *target* o, por el contrario, son únicamente una directriz/recomendación. Solo así se puede actuar en consonancia y coherencia durante la implementación y ejecución de las acciones formativas. Finalmente, durante la definición de la estrategia sería interesante recoger buenas prácticas de las entidades gestoras con el objetivo de mejorar el programa y crear una base de datos de buenas prácticas del territorio.

Adicionalmente, en este proceso de definición de la estrategia y de determinación de los objetivos, se tendría que incorporar la perspectiva interseccional a la política. La teoría de la interseccionalidad se basa en comprender como las características de los individuos (género, edad, condición de discapacidad o nivel de estudios, entre otros) son construcciones que suponen limitaciones interrelacionadas. A lo largo del análisis se observan grandes diferencias en 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.

- (2) En cuanto a la comparativa entre el programa FCC y FI, es importante tener presente que ambos contienen el mismo objetivo, modelo de gestión y proceso de verificación *ex post* de la contratación conseguida por los participantes. La única diferencia es que por el primero, la entidad solicitante es una empresa, y por el segundo, un centro formador. En consecuencia, haría falta plantear desde el SOC la posibilidad de unificar la gestión de ambos programas. De hecho, según comenta la unidad planificadora, cubrir la totalidad del presupuesto asignado es complicado por ambos programas, y por eso, juntar los esfuerzos de captación podría ser una solución.
- La tercera línea de actuación (3) es la relativa a la necesidad de implicar a las empresas y sistematizar la consulta o elaboración de estudios de mercado de análisis de la situación laboral y demandas profesionales, especialmente porque son numerosos los estudios que certifican que las especialidades de ofimática, idiomas y finanzas/ comerciales no son las que presentan mayores tasas de inserción laboral, entre otros, porque son ya especialidades muy saturadas. De este modo, se podría diseñar una oferta formativa más adecuada y alineada a la consecución de los objetivos del programa. Así, si el objetivo del programa fuera solo el

volumen de inserción, se tiene que potenciar que la oferta formativa se centre en aquellos cursos con más probabilidad de inserción demostrada.

- La cuarta línea de actuación (4) 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. En este sentido, sería interesante disponer de un informe de verificación oficial y estandarizado que recogiera las necesidades de información de la unidad planificadora como base de la mejora continua del programa. Por otro lado, es importante que se dimensionen bien las cargas de trabajo de los servicios de verificación para asegurar que cumplen con los plazos establecidos para garantizar que la información llega a tiempo. Su carencia puede perjudicar al correcto dimensionado del programa y no permitir aplicar la experiencia de años anteriores a la delimitación actual.
- La quinta línea de actuación recae sobre la dependencia existente de las ubicaciones de los centros formativos en el territorio. En este sentido, tiene que mejorarse 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.
- La sexta línea de actuación (6) debería valorar hasta qué punto la rigidez del sistema actual de convocatorias dificulta el cumplimiento de los objetivos del programa, y en particular, si puede llegar a perjudicar la flexibilidad que se pretende para adaptarse a las necesidades de las empresas. Asimismo, para favorecer la solicitud de acciones a medida sería recomendable simplificar su gestión burocrática.

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

En cuanto a aspectos más relacionados con la propia ejecución de la formación, el elemento más relevante identificado es la necesidad de mejorar el sistema de evaluación de la satisfacción. En este sentido, surgen varias líneas de actuación a abordar. De forma inicial, se considera que se tendría que replantear, de forma conjunta con el SEPE, el contenido de las preguntas, ya sea porque la formulación actual de algunas de ellas incitan a la respuesta positiva o bien porque se percibe que algunas respuestas están desactualizadas (no se contemplan las redes sociales o la red de conocidos como mecanismo para conocer los cursos). Por otro lado, se considera que se tendría que digitalizar la encuesta de satisfacción para garantizar la privacidad y anonimato real de los participantes y, en consecuencia, la veracidad de los datos recogidos. De hecho, a pesar de que la digitalización de los cuestionarios es un requisito normativo, se ha constatado que su realización no está generalizada y es más una decisión individual del centro. 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.

Por otro lado, tendría que plantearse la posibilidad de institucionalizar las pruebas de evaluación para garantizar que la calidad de las acciones formativas cumple con unos requisitos mínimos y que existe un alineamiento entre contenido y ejecución de los cursos. En este sentido se recomienda realizar un estudio en profundidad en relación a la viabilidad de su centralización. Se podría diseñar de diferentes maneras en función de los resultados del estudio y del alcance de acciones formativas incluidas en esta centralización. Así pues, podría recaerse la responsabilidad de las evaluaciones en el SOC, operativizándolo de distintas 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, es uno de los aspectos más criticados por los participantes dentro de la encuesta. Y lo mismo sucede con el módulo de prácticas no profesionales y la formación complementaria, los cuales se tienen que flexibilizar y adaptar a la realidad de cada curso.

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

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

Adicionalmente, y de forma alineada con los objetivos de medida del impacto en la estrategia europea, se tienen que establecer convenios de colaboración, como mínimo, con el Departamento de Salud y el Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias de la Generalitat de Catalunya. A modo de ejemplo, los datos que serían interesantes de obtener irían relacionados con las prestaciones sociales, la condición de discapacidad, la atención sanitaria, la dolencia mental (incluyente depresiones), la violencia de género y las drogodependencias, entre otros. Así mismo,

en siguientes fases de colaboración interdepartamental, se tendría que realizar un estudio de las sinergias y establecimiento de protocolos de actuación conjunta con otros departamentos. También se tiene que valorar el intercambio de información con el Departamento de Justicia o el del Territorio y Sostenibilidad. Algunos datos de interés en este caso pueden estar relacionadas con la criminalidad, la inserción de presos o la bonificación del transporte, entre otros. Adicionalmente, y según la misma lógica que en el punto anterior, sería de interés establecer convenios con los servicios municipales que dispongan de esta información a nivel local.

## 7. Bibliografía y documentación

---

### 1. Introducción

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

Comissió Europea (Direcció General d'Ocupació, Asumptes Socials i Inclusió). (2016). Employment and Social Developments in Europe 2015. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Comisión Europea. (2015). Estrategia Europa 2020. Consultado el Abril de 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](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](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf)

Eurostat. (2016). Smarter, greener, more inclusive? Indicators to Support the Europe 2020 Strategy. Recogido de [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Smarter, greener, more inclusive - indicators to support the Europe 2020 strategy](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Smarter,_greener,_more_inclusive_-_indicators_to_support_the_Europe_2020_strategy)

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

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

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

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

Eurostat. (2019). Employment rate of the age group 15-64 by NUTS 2 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 / Novembre / 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). Programa Operatiu FSE Catalunya 2014-2020. Recogido de Servei Públic d'Ocupació de Catalunya: [http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya\\_soc/el-fons-social-europeu-a-catalunya/periode-2014-2020/programa-operatiu-fse-catalunya-2014-2020/](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/.content/70\\_economia\\_catalana/arxius/informe-anual/Informe-anual-economia-catalana-2016.pdf](http://economia.gencat.cat/web/.content/70_economia_catalana/arxius/informe-anual/Informe-anual-economia-catalana-2016.pdf)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2008). Comparación de las magnitudes estadísticas de la Ocupación según la Encuesta de Población Activa y los datos de afiliación. Recogido de [https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/compa\\_empleo\\_2008.pdf](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](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 ocupación por diferentes grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Recogido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942>

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

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

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

Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (2.º trimestre / 2018). Boletín sobre la caracterización de las entradas a la ocupación. Recogido de [http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/Caracteritzacio\\_entrades\\_ocupacio/2018/arxiu/butllet-caract-entrades-ocup\\_2t18.pdf](http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estudis/Caracteritzacio_entrades_ocupacio/2018/arxiu/butllet-caract-entrades-ocup_2t18.pdf)

Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo. (Diciembre / 2018). Demandas de ocupación, Paro registrado y Contratación Laboral. Recogido de [http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/avanc\\_d\\_atur/2018/arxiu/Atur\\_demandes\\_contractacio\\_desembre\\_2018.pdf](http://observatoritreball.gencat.cat/web/.content/generic/documents/treball/estadistica/avanc_d_atur/2018/arxiu/Atur_demandes_contractacio_desembre_2018.pdf)

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

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

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

Subirats. (1989). Anàlisi de polítiques públiques i eficàcia de l'administració. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública.

### 3. Evaluación del Programa

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

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

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

- IAB. (2018). Estudio Anual de las Redes Sociales. [https://iabspain.es/wp-content/uploads/estudio-redes-sociales-2018\\_vreducida.pdf](https://iabspain.es/wp-content/uploads/estudio-redes-sociales-2018_vreducida.pdf)
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2016). Trabajo (población ocupada / desocupada). Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=7>
- Instituto de Estadística de Cataluña. (4T / 2016). Población activa según nacionalidad. Recogido de <https://www.idescat.cat/treball/epa?tc=4&id=xc0752&dt=20164&x=19&y=15>
- Instituto de Estadística de Cataluña. (2018). Tasa de paro. Por grupos de edad y género. Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=320>
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2017). Personas con reconocimiento legal de discapacidad, por tipo de discapacidad. Recogido de Indicadores anuales, Calidad de Vida, Protección Social: <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10435&t=201700>
- Instituto de Estadística de Cataluña (Idescat). (2017). Personas reconocidas legalmente con discapacidad. Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=regdis&n=442>
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). Ocupación de las personas con discapacidad. [http://www.ine.es/dyngs/inebase/es/operacion.htm?c=estadistica\\_c&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/inebase/es/operacion.htm?c=estadistica_c&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595)
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). Tasas de ocupación por diferentes grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Recogido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4942>
- OECD. (2018). Education at a Glance. Recogido de [https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018\\_eaq-2018-en#targetText=With%20more%20than%20100%20charts,participation%20and%20progression%20n%20education](https://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2018_eaq-2018-en#targetText=With%20more%20than%20100%20charts,participation%20and%20progression%20n%20education)

## 5. Conclusiones y recomendaciones

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





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