

# SOC-Avalua

EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN CATALUÑA

## Informe comparativo global de los 7 programas principales de la FPE

2016-2019

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



# Créditos



## **Elaboración y redacción**

EVERIS SPAIN SLU

### *Equipo técnico:*

Albert Mayol

Elisenda Saborit

Elisabet Saffouri

Marta Soler

### *Asesoramiento:*

Ana Rodrigo

Ariadna Güell

Daniel Arosa

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

## **Coordinación**

Secretaría Técnica del Servicio Público de Empleo de Cataluña

## **Diseño y maquetación**

Secretaría Técnica del Servicio Público de Empleo de Cataluña

Barcelona, agosto de 2020

## Resumen ejecutivo

---

*Evaluar las políticas públicas es una de las principales líneas de actuación de los gobiernos europeos, no solo porque se considera una herramienta necesaria para garantizar la constante adecuación de las políticas a las necesidades de las personas y del territorio, sino también porque son una vía adecuada para asegurar la rendición de cuentas y transparencia frente a la ciudadanía. En este sentido, se concibe la presente evaluación como una herramienta para la mejora continua de la formación, dado que se evalúa la mayoría de programas que componen la Formación Profesional por la Ocupación promovida desde el Servicio Público de Ocupación de Cataluña y el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña.*

*Se ha planteado una metodología de análisis innovador que otorga una visión holística de los programas formativos y que engloba todas las etapas que los 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. De este doble punto de vista se han podido extraer conclusiones tanto comunes en la totalidad de los programas, como específicas para cada uno de ellos. La evaluación finaliza con una serie de recomendaciones que proponen desde mejoras integrales que incitan periodos de reflexión conjuntos con otras administraciones, hasta mejoras operativas que se centran en aspectos específicos de los programas.*

*El objetivo último del Informe es favorecer el inicio de un debate participativo entre los agentes competentes que persiga la creación de programas formativos dinámicos, flexibles y que promuevan la mejora de la empleabilidad de la población activa del territorio catalán por, en último término, fomentar el crecimiento económico y de 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
<b>1.2 Contexto social y económico</b> .....	7
<b>1.3 Marco jurídico y normativo</b> .....	10
<b>2. Evaluación del Programa</b> .....	11
<b>2.1 Objeto de análisis</b> .....	11
<b>2.2 Agentes implicados</b> .....	12
<b>3. Metodología utilizada</b> .....	14
<b>4. Grandes cifras: principales datos de los programas</b> .....	18
<b>4.1 Principales datos de los programas</b> .....	18
<b>5. Evaluación de los criterios: implementación, resultados e impacto</b> .....	22
<b>5.1 Diseño</b> .....	22
<b>5.2 Implementación</b> .....	30
<b>5.3 Resultados</b> .....	41
<b>5.4 Impacto</b> .....	51
<b>6. Conclusiones y recomendaciones</b> .....	66
<b>6.1 Conclusiones</b> .....	66
<b>6.2 Recomendaciones</b> .....	78
<b>7. Bibliografía y documentación</b> .....	86



## 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 a dar respuesta a las necesidades de las personas ocupadas.

En general, 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.

A pesar de que este Informe cubre principalmente el periodo comprendido entre 2016 y 2018, el estudio incluye ciertos matices temporales que conviene mencionar. De este modo, si bien es cierto que los programas formativos convocados en el año 2016 son el objeto del estudio, el análisis no se limita a este periodo y se extiende hasta la actualidad. En particular, mientras que el análisis cuantitativo se centra en los datos internos del SOC correspondientes a las convocatorias de 2016, el análisis cualitativo cubre la globalidad del periodo 2016-2018. Ampliar el horizonte temporal de la rama cualitativa es necesario a fin de 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 por tal de 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 sólo deseable sino necesario.

### 1.1 Contexto general

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



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

A nivel estatal, es relevante mencionar la existencia del **Servicio Público de Ocupación Estatal** (en adelante, SEPE), como, en el momento de redacción del presente informe, organismo independiente adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que forma parte del *Sistema Nacional de Ocupación*. En concreto para este organismo, y dentro del Programa 2014-2020, la Comisión Europea aprobó un presupuesto de más de 8.500 millones de euros, de los cuales 5.311 millones de euros se destinan en programas estatales y el resto, a los regionales. Del mismo modo, 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 al **Plan general de Ocupación - Estrategia catalana para la ocupación 2012-2020 (ECO)**, considerado el instrumento que señala los principales cambios que tiene que llevar a cabo el sistema de ocupación para mejorar la eficiencia en la prestación de los servicios que tiene encomendados. El objetivo principal definido en esta estrategia se centra a 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 que permita el diseño y la aplicación de políticas activas adaptadas al contexto socioeconómico catalán.

El SOC además realiza el **Plan de Desarrollo de Políticas de Ocupación de Catalunya 2017-2018 (PDPO)** que se diseña con el propósito de dar respuesta a las necesidades de las personas trabajadoras, de las que se encuentran en situación de desocupación y de las ocupadas, de todos los sectores económicos y de todo el territorio.

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

---

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



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 lo tanto, su evaluación) como mecanismo para facilitar la inserción laboral, la mejora de la empleabilidad y, en consecuencia, construir un sistema que promueva un crecimiento económico sostenible en el tiempo. Así pues, es necesario mencionar que este estudio incluye prácticamente la globalidad de los programas que conforman la FPE, en concreto el programa de Formación de oferta en áreas prioritarias (FOAP), el de Formación con compromiso de contratación, Forma e inserta, los Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFOs), Acuerdo marco de contratación del servicio de formación para la Ocupación de la industria de la hostelería y del turismo, los Programas de formación sectorial y transversal del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña y los Certificados de profesionalidad no financiados por el servicio público de ocupación.

### 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. Su objetivo principal 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).

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. Por la planificación y seguimiento estratégico de estas tareas, el SOC trabaja conjuntamente con los principales Agentes Sociales que sean más representativos y agrupaciones municipalistas.

De igual modo, 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 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).

### 1.1.2 Consorcio para la Formación Continua de Cataluña

El Consorcio para la Formación Continua de Cataluña (en adelante, Consorcio), es una entidad de derecho público con personalidad jurídica propia, que nace en 2004. Está integrado por la Generalitat de Cataluña (a través del Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias), y por las organizaciones sindicales y empresariales que tienen la consideración de más representativas en el ámbito de Cataluña. Se encarga principalmente de la gestión y ejecución de los programas de formación profesional continua que se desarrollan en el territorio catalán, y su objetivo principal es velar por una ocupación sostenible en el tiempo y mejorar la competitividad empresarial en un contexto de cambios en los procesos y modelos productivos<sup>2</sup>.

Durante el año 2016, el Consorcio ejecutó un presupuesto de más de 30 millones de euros, destinándolos a las subvenciones para los programas de formación sectorial y transversal impulsados desde la entidad.

## 1.2 Contexto social y económico

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

- El Producto Interior Bruto (PIB en adelante) como medida del **crecimiento económico** y su interrelación con la creación y destrucción de puestos de trabajo.
- 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 Cataluña, 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

<sup>2</sup> Regulado por: RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2015, por la cual se hace público el Texto refundido de los Estatutos del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña; RESOLUCIÓN TIC/2593/2003, de 29 de julio, por la cual se hace público el Acuerdo de la Comisión de Gobierno para Asuntos Económicos de 15 de julio de 2003, por el cual se constituye el Consorcio para la Formación Continua de Cataluña y se aprueban los Estatutos.

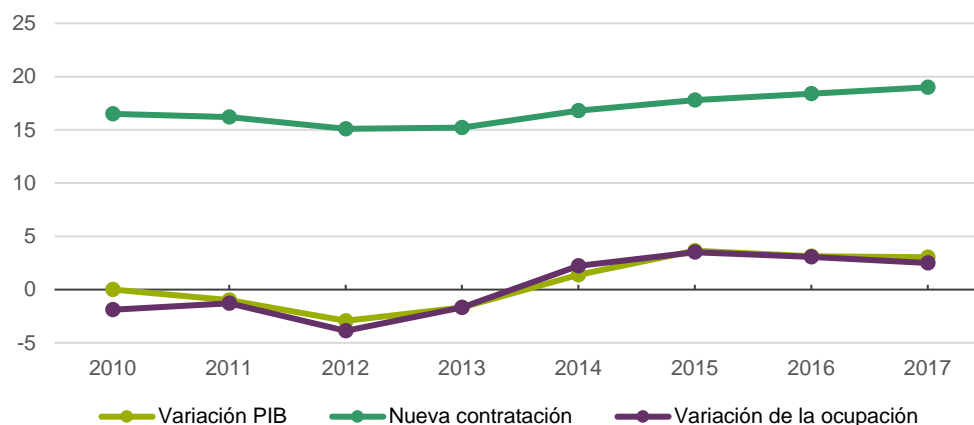
<sup>3</sup> Para la comparación del nivel de PIB en Europa, España y Cataluña, se hace uso de fuentes de información secundaria como Expansión, dado que Eurostat no ofrece esta información para el caso de Cataluña.



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



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.

### 1.2.2 Mercado Laboral

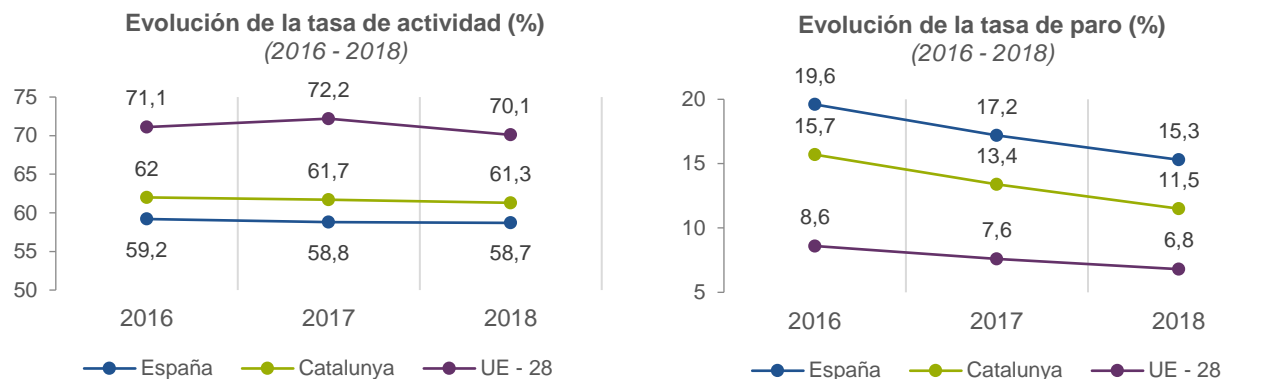
Como se ha dicho anteriormente, la situación del mercado laboral y, más en concreto, las tasas de ocupación (y desocupación) están estrechamente vinculadas con la volatilidad económica, que suele expresarse en términos del PIB, ya que este mide tanto del dinamismo de una economía como su capacidad de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

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



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 (llegando al 11,5% en 2018), y continúa por encima de la media de la UE-28. Así mismo, la población activa cae un 0,76% anual tanto en la UE como Cataluña y España fruto, principalmente, del envejecimiento de la población, provocado a su vez por tasas de fertilidad bajas y el aumento de la esperanza de vida (*European Semester Thematic Factsheet - Active Labour Market Policies*, Comisión Europea, 2016).

### 1.2.3 Calidad de la ocupación

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

En relación a la temporalidad<sup>5</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 subía hasta 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,

<sup>5</sup> La temporalidad se ha medido como el porcentaje de trabajadores/as ocupados/das temporales sobre el total de trabajadores/as ocupados/das.

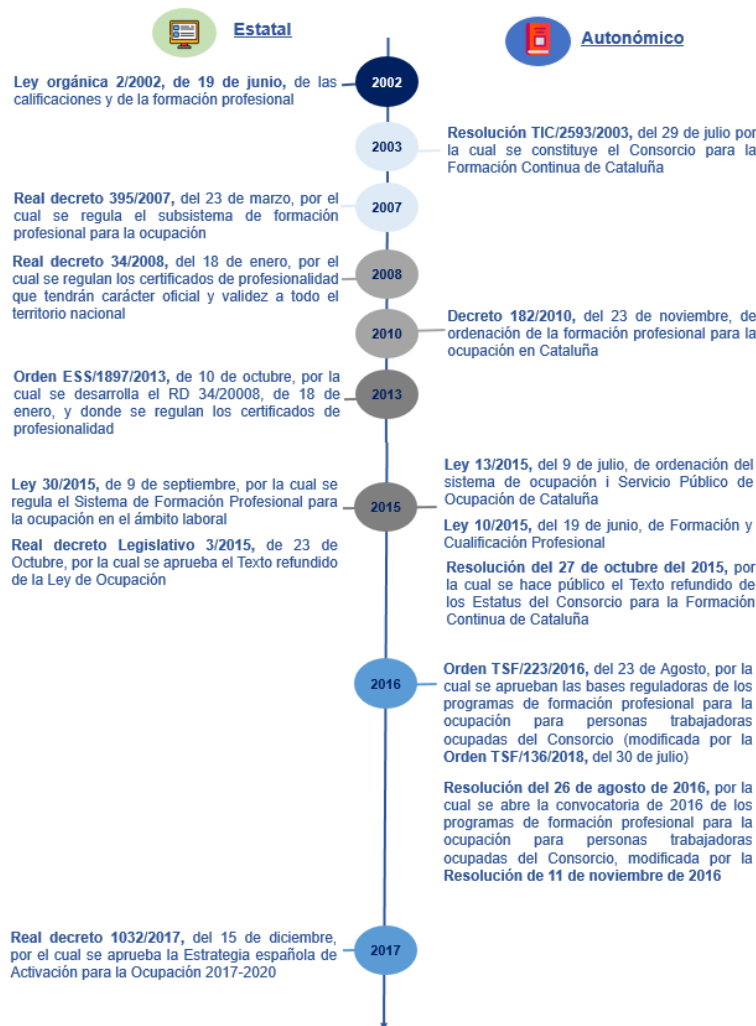


el porcentaje de trabajadores/as temporales de España representa el doble de la media europea; en particular, la tasa de trabajadores/as a tiempo parcial involuntarios ascendía a un 62% en el año 2016, mientras que la media de UE-28 era del 30%.

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

### 1.3 Marco jurídico y normativo

La competencia en materia laboral es compartida; en particular, la elaboración de leyes y reglamentos corresponde al Estado, mientras que la ejecución de la legislación es potestad de Cataluña. En este sentido, el Estatuto de Autonomía de Cataluña prevé la competencia ejecutiva en materia de trabajo y relaciones laborales como propia de la Generalitat de Cataluña. De este modo, el articulado normativo del Estado y de Cataluña se tiene que leer conjuntamente, siendo los principales textos legales los siguientes:



## 2. Evaluación del Programa

### 2.1 Objeto de análisis

A grandes rasgos, la Estrategia Catalana para la Ocupación 2012-2020 (ECO) planifica las líneas estratégicas del SOC. El octavo eje del ECO se centra en generar conocimiento de las políticas de ocupación a través de su evaluación, bajo los principios de eficacia, eficiencia, productividad e impacto, marco en el que se sitúa la presente evaluación. Esta, se centra en analizar la política de formación profesional para el empleo, 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 (DENOs en adelante), a pesar de que adicionalmente la empresa que realiza la contratación puede proponer la participación de personas en activo en la propia empresa que se hayan incorporado durante los últimos 3 meses o bien requieran la formación específica impartida por necesidad de adaptación al puesto de trabajo, las acciones formativas del programa son llevadas a cabo por centros de formación;
- **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 (DENOs) cómo, 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, las acciones formativas de este programa son llevadas a cabo por empresas;
- **Centros de Innovación y Formación Ocupacional** (en adelante, CIFOs), son centros propios del SOC y son destinados preferentemente a DENOs 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 DENOs inscritos al SOC;
- **Certificats de professionalitat no finançats pel servei públic d'ocupació** (en endavant, CPs no finançats), destinats a persones treballadores en actiu. Aquestes acostumen a ser derivades al programa per les empreses o entitats i centres inscrits al Registre de centres i entitats de formació del SOC, i
- **Programas de formación sectorial y transversal del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña** (en adelante, Consorcio), dedicado preferentemente a personas ocupadas.

El objetivo último de la evaluación es mejorar la oferta formativa para contribuir de forma activa a la empleabilidad y a la inserción laboral. Para conseguir este objetivo global es necesario: (1) identificar y recoger los principales resultados de cada programa, mediante la evaluación del proceso de diseño e implementación, de la eficiencia, de la eficacia y del impacto; (2) realizar un análisis comparativo de los resultados específicos de las evaluaciones de cada programa para la extracción de conclusiones, de



acuerdo con cada uno de los diferentes ámbitos de evaluación (diseño, implementación, resultados de eficacia, resultados de eficiencia e impacto), y (3) describir las conclusiones, 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.

## 2.2 Agentes implicados

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

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

Estas personas, 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 docente. En este sentido, aparte de la propia ejecución del curso y la evaluación de cada participante, pueden colaborar en la fase de selección de las personas participantes y estar implicados/das también en la preparación y realización de las pruebas de nivel y entrevistas personales. Así mismo, en la fase de preparación, se encargan de elaborar el material y contenido del curso, a partir de los objetivos marcados, las temáticas y las competencias establecidas. Finalmente, en algunas 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.

Finalmente, fruto de las entrevistas y grupos focales realizados, conviene enfatizar que el hecho que la organización y planificación de las acciones formativas dependa, en cierto modo, de las subvenciones públicas para realizar los cursos (o del presupuesto para los centros CIFO), supone una cierta inestabilidad laboral por el personal docente, puesto que no pueden prever ni planificar su futuro profesional a un año vista y están expuestos a posibles retrasos o cancelaciones de cursos.



- **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).
- **Empresas:** son las que permiten a las personas participantes realizar prácticas formativas no laborales y por los programas de FCC y FI tienen un rol importante en la contratación y formación de personas.



### 3. Metodología utilizada

Una vez expuesta la situación de contexto económico y social y contextualizada brevemente la situación de partida de los programas, se expone a continuación la metodología utilizada para la evaluación detallando, en primer lugar, las técnicas y métodos utilizados.

Así pues, para conseguir los objetivos marcados, se han dinamizado varias técnicas y métodos cuantitativos y cualitativos particularizados a la realidad de cada programa. También se ha contado con la incorporación como miembros del equipo everis, 2 expertos en evaluaciones de políticas públicas con reconocida experiencia (José Luís Osuna y Juan Casero de la Universidad de Sevilla) que han participado activamente durante toda la evaluación, interviniendo sobre todo durante la fase de definición metodológica, conclusiones y recomendaciones.

En primer lugar, se han analizado los datos y documentación disponibles. En este sentido, se han estudiado las bases de datos internas del SOC y del Consorcio, para la identificación de los participantes del programa, así como sus principales características y particularidades (ej.: género, edad, territorio de residencia, nivel de estudios y otros), y de las acciones formativas realizadas en cada uno de los centros. Adicionalmente, se han examinado también los cuestionarios de satisfacción que completan los participantes al finalizar los cursos formativos. 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 estadística.

Para complementar la información a nivel cualitativo, se han elaborado encuestas exhaustivas para cada programa que se han enviado a prácticamente la totalidad de personas que participaron en los cursos formativos de la convocatoria del 2016. Los índices de respuesta son los que se presentan en la tabla siguiente:

Mesa 1: Cobertura de las encuestas realizadas

	Número de respuestas	Cobertura (%)
CIFOs	372	14,3
Consorcio	3.664	6,1
AM	166	9,3
FOAP	2.905	11
FI	44	12
FCC	104	14,5
CPs	74	7,1

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas realizadas en las evaluaciones.

Adicionalmente, para recoger información cualitativa del desarrollo de los programas, se han llevado a cabo sesiones participativas (*focus groups*) y entrevistas personalizadas, eligiendo a los integrantes de estas técnicas con el objetivo de cubrir la diferente realidad territorial de Cataluña. En primer lugar, por su idiosincrasia diferenciada, por el programa impulsado por el Consorcio se han dinamizado 3 *focus groups* con participantes de las acciones formativas, con docentes y con agentes sociales. Estos grupos se han



constituido principalmente con personas provenientes del área Metropolitana de Barcelona, debido a la facilidad de movilización de estas a una sesión de trabajo presencial. No obstante, para complementar la visión territorial, se han estudiado varios casos personalizados de participantes de las 4 provincias y, del mismo modo, casos personalizados de docentes. Para el resto de programas, también se han realizado *focus groups* con participantes de las acciones formativas y docentes, priorizando, otra vez, las personas provenientes del área Metropolitana de Barcelona. Así mismo, también se ha completado la visión territorial con casos personalizados de participantes no residentes a la provincia de Barcelona.

Adicionalmente, se han llevado a cabo entrevistas con las personas encargadas de los programas provenientes 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).

En particular por el programa CIFO, también se han visitado 5 de los 8 centros y se han entrevistado individualmente sus directores (CIFO Salt, CIFO Hospitalet de Llobregat, CIFO Sant Feliu de Llobregat y CIFO Vallés) y la coordinadora de los 6 centros que no son de Referencia Nacional. Por otro lado, se ha llevado a cabo 1 sesión grupal con los directores de los centros de Referencia Nacional y la coordinadora de los otros 6 centros para compartir y contrastar sus visiones respectivas.

Finalmente, para complementar la evaluación de los programas CIFO y FOAP, se ha realizado un análisis contra factual *ex post*, en el cual se ha utilizado un método casi-experimental. En concreto, se ha hecho uso de la técnica *Diferencia en diferencias*, analizada con extrema cautela debido a sus considerables limitaciones existentes (ver el apartado 3.1 *Limitaciones técnicas del análisis realizado*).

### 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.

#### 3.1.1 Limitaciones generales

En relación a aquellas limitaciones que afectan a todo el proceso de evaluación, hay que destacar: (a) el posible sesgo de datos inducido por las personas participantes colaboradoras en la evaluación; (b) la limitación de los datos, y (c) la heterogeneidad de realidades particulares de cada centro de formación existente, por lo que hace referencia, principalmente, a la operatividad de cada cual y en cuanto al perfil de los participantes.

En cuanto al posible sesgo de la evaluación inducido por la representatividad de las personas participantes (a), se ha observado que los datos utilizados en la mayoría de metodologías de investigación y análisis cuentan con una característica común; y es que la información procedente de los participantes a través de encuestas, cuestionarios de satisfacción, entrevistas y sesiones participativas muestran en general, un nivel de satisfacción extremadamente elevado con los programas formativos realizados. De este hecho puede desvelarse que aquellos individuos predispuestos a colaborar en la evaluación son aquellos más activos y que valoran de forma más positiva las formaciones. Así, los datos recogidos pueden presentar un





sesgo respecto a la satisfacción global del total de participantes que se tiene que tener en cuenta en el momento de analizar las conclusiones.

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

Por otro lado, la distinción entre individuos extranjeros y no extranjeros se ha realizado en base al número de DNI, considerando extranjeros sólo a aquellos individuos el número de identificación de los cuales empieza con una X o Y. Esto puede ocasionar que el análisis de la nacionalidad no sea extremadamente exhaustivo, obviando por ejemplo el hecho que muchos/as de los/de las participantes que han obtenido la nacionalidad española se han formado en países con metodologías de aprendizaje completamente diferentes.

Finalmente, la última limitación (c) hace referencia a las particularidades en la operativa de cada uno de los centros de formación. No obstante, esta limitación se considera poco significativa puesto que el estudio se realiza a nivel global de cada programa, sin entrar en detalle en las especificidades y diferencias de cada centro de formación. En segundo lugar, destaca el hecho que el grueso de los centros está registrado en el área Metropolitana de Barcelona, y así, puede darse un sesgo territorial que no permita extrapolar los resultados al conjunto del territorio. En el caso de los centros CIFO, las diferencias operativas sí que son relevantes puesto que cada centro CIFO funciona de una manera propia, haciendo difícil la comparación de datos relativos, por ejemplo, a la oferta y gestión formativas. Sucede que las tipologías de cursos son muy diversas y responden a la realidad de cada municipio o territorio en concreto. Con todo, la comparativa y extrapolación de resultados se tiene que hacer con precaución.

### 3.1.2 Limitaciones específicas de las técnicas utilizadas

#### 3.1.2.1 Encuestas y cuestionarios de satisfacción

La principal limitación en relación a las encuestas y cuestionarios es la posible falta de congruencia y las contradicciones existentes entre algunas de las respuestas, hecho que dificulta el análisis y la extracción de conclusiones robustas. Por otro lado, tal como se ha explicado anteriormente y cómo muestran las tendencias generales, las personas que suelen responder a las encuestas son aquellas que han tenido experiencias más extremas, y por lo tanto tienen interés al compartir su opinión. Por este motivo, en algunas partes del análisis se han obviado los extremos. Además, los participantes suelen afirmar no responder de forma plenamente sincera a los cuestionarios de satisfacción, puesto que estos se realizan de forma



presencial en la propia aula y se entregan al docente, limitando el anonimato de las respuestas. Por este motivo, es posible que los participantes eviten ser excesivamente críticos en sus respuestas.

### 3.1.2.2 Entrevistas, sesiones de trabajo participativas y casos individualizados

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

### 3.1.2.3 Análisis contrafactual

El análisis contrafactual muestra un alcance limitado que no permite realizar inferencias concluyentes debido al propio diseño de la misma técnica; no se disponen de datos suficientes que permitan definir los grupos de intervención y de control con el rigor científico necesario por tal de afirmar que ambos colectivos estudiados son homogéneos y comparables. En este sentido, por ejemplo, no están disponibles los datos relativos al nivel de estudios de los individuos en el del grupo de control de los centros CIFO, a pesar de que este tiene un impacto directo en la inserción.

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



## 4. Grandes cifras: principales datos de los programas

### 4.1 Principales datos de los programas

La dotación presupuestaria otorgada en todos los programas por el año 2016 fue de 95.148.334 euros (Memoria, Departamento de Trabajo, Asuntos Sociales y Familias, 2016; Memoria, Consorcio para la Formación Continua de Cataluña, 2016), de la cual fueron beneficiarias 92.649 personas con NIF único. Como puede observarse a la tabla siguiente, el 64% de los participantes se concentran dentro del programa del Consorcio (59.679 personas participantes en valores absolutos), seguido del FOAP, con un 29% (26.457 personas participantes en valores absolutos).

Tabla 2: Número de participantes por programa

	Participantes	
	Valores absolutos	Porcentaje (%)
CIFOs	<b>2.596</b>	2,8
Consorcio	59.679	64,4
AM	1.789	2
FOAP	26.457	28,6
FI	<b>365</b>	0,4
FCC	713	0,8
CPs	1.050	1
<b>Total</b>	<b>92.649</b>	

Fuente: Mesa de elaboración

de la base de datos interna del SOC.

propia, a partir de datos extraídos

Antes de iniciar la evaluación específica comparativa de los 7 programas, se ha realizado un análisis comparativo de las principales características de los participantes; en particular, género, edad, nivel de estudios, nacionalidad, discapacidad y situación laboral. En el caso de las variables de discapacidad y de situación laboral, se han tratado como apartados únicos, puesto que no tienen una relación directa con la oferta formativa como la tienen las otras variables estudiadas. El apartado específico de situación laboral también sigue la lógica de que se trata de la principal variable de interés por los programas.

#### 4.1.1 Análisis de los participantes según género, edad, nivel de estudios y nacionalidad

La variable género es un atributo característico de los participantes que se ha tenido en cuenta a lo largo de toda la evaluación, puesto que las diferencias en términos de ocupación y paro entre hombres y mujeres son evidentes en el mercado laboral y por lo tanto, desde la FPE se tendrían que considerar las particularidades de cada uno de estos colectivos. La categorización de los géneros se ha hecho conforme los datos disponibles del SOC.



A continuación se indican los resultados de participación de género de los 7 programas y las medias obtenidas.

Tabla 3: Participación según género (%)

	Hombres		Mujeres	
	Valores absolutos	Porcentaje (%)	Valores absolutos	Porcentaje (%)
CIFOs	1.855	71,46	741	28,54
Consorcio	25.497	57,28	34.182	42,72
AM	780	43,6	1.009	56,4
FOAP	11.195	42,31	15.257	57,67
FI	279	76,44	86	23,56
FCC	227	31,84	486	68,16
CPs	523	49,81	527	50,19
Media	40.356	43,56	52.288	56,44

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

Los datos anteriores dejan entrever, en términos generales, una participación equilibrada entre hombres y mujeres. A lo largo de la evaluación se ha considerado paritaria una participación entre el 40 y 60% de ambos grupos, y así, si se mantiene en este rango, no se considera, a priori, problemático. De los 7 programas estudiados, solo destacan 2 con una fuerte masculinización que supera el 70% de la participación al programa.

Además habría que plantearse si no se tendría que incentivar la participación de las mujeres en mayor medida, puesto que el mercado laboral no trata de manera igual a todos los géneros, siendo el femenino el que suele encontrarse con mayores dificultades en comparación con el masculino. Así, hace falta más concreción en relación a si el objetivo de la FPE (tanto a nivel general como nivel de programa) se enfoca a la mejora de la empleabilidad e inserción de toda la población activa o, por el contrario, trata de corregir aquellas desigualdades existentes entre colectivos que el mercado por sí solo no corrige. Una vez establecido el anterior, la ejecución de los programas es más fácilmente evaluable, lo que contribuiría al mismo tiempo a una optimización de los recursos destinados.

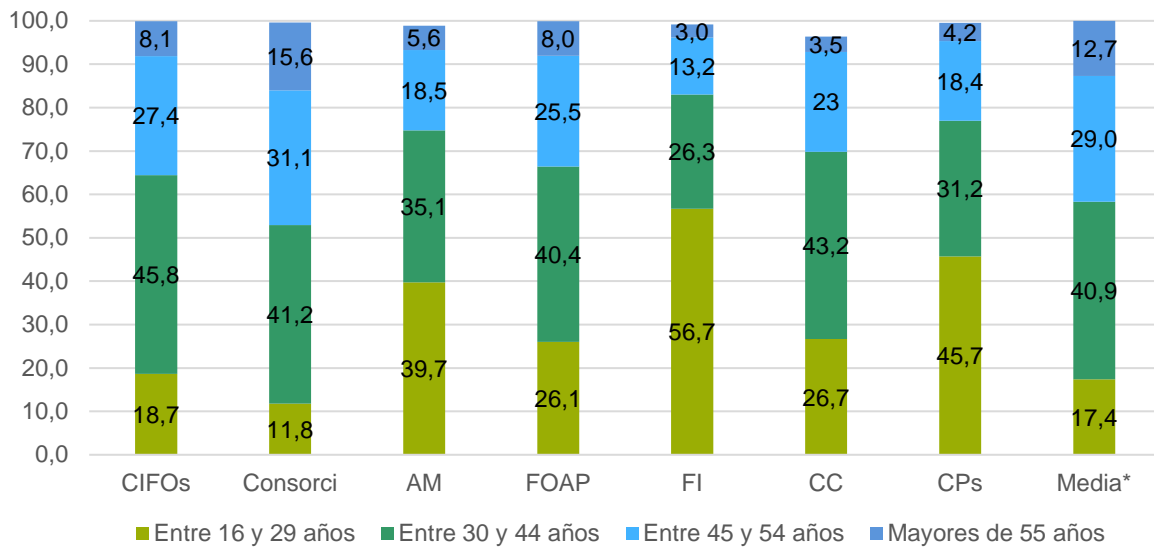
Analizando los datos más en detalle, sí que se aprecian diferencias significativas por algunos programas en concreto. Así, en el caso de los programas CIFO y Forma e Inserta la participación de las mujeres no llega al 30%, y para Compromiso de Contracción son los hombres los que están infrarrepresentados con un peso del 32%. Los resultados se explican, principalmente, por las elecciones de formación y profesionalización de mujeres y hombres. En particular, aquellos programas con acciones formativas asociadas tradicionalmente a un género en concreto, muestran una relación directa con el género de los participantes. Es el caso del socorrismo a FI, el turismo a AM o la industria a los CIFO.

La siguiente variable estudiada ha sido la edad de los participantes. Como características comunes en todos los programas de la FPE incluidos en el análisis, destaca, a excepción del programa FI, la presencia



mayoritaria del colectivo comprendido entre los 30 y 44 años. Aunque este colectivo es el que presenta las tasas de ocupación más elevadas dentro del mercado laboral (Instituto de Estadística de Cataluña, 2016), hay que considerar que dentro de la pirámide poblacional distribuida por edades, también es donde se encuentra más volumen de población (Instituto de Estadística de Cataluña, 2016). Por lo tanto, a pesar de que la mayoría de programas formativos tienen como población objetivo las personas desocupadas y algunos de ellos (FOAP, FI y FCC) los jóvenes y mayores de 55 como colectivos prioritarios, es razonable que la mayoría de los participantes se englobe en el grupo de edad con más representación dentro de la sociedad.

Figura 3: Participación según edad (%)



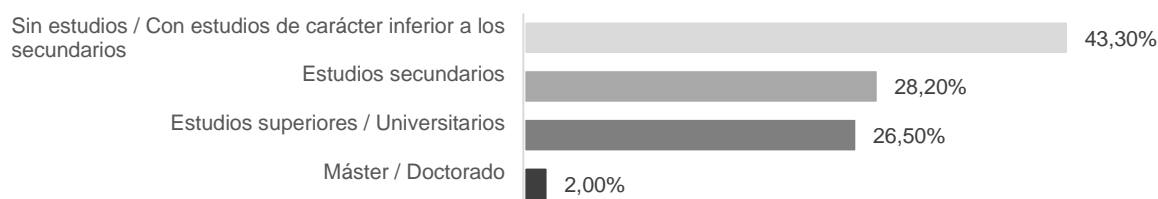
Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la base de datos interna del SOC.  
\*Se trata de una media ponderada que tiene en cuenta el peso de cada programa en términos de participantes

El punto de mayor convergencia entre todos los programas es la representación de los mayores de 55 años, que muestran unas tasas similares de participación reducida, entre el 3 y 8%. Sólo difiere el programa impulsado desde el Consorcio con un 15,5%, cifra explicada por el hecho que se enfoca en la formación continua a lo largo de la vida de las personas trabajadoras. Tiene sentido, por lo tanto, que la población de más edad sea relevante en este programa. Al resto de franjas de edad existen disparidades entre programas; disparidades que parecen venir asociadas con la oferta formativa y especializaciones resultantes, el atractivo de las cuales es diferente en función de la edad. Es el caso, por ejemplo, de las técnicas de liderazgo que se promueven desde el Consorcio y que llaman la atención de las personas entre 30 y 44 años, o el socorrismo del programa FI y la población más joven.

El tercer aspecto analizado ha sido el nivel educativo de los participantes dada la relación que parece tener con la inserción laboral. A grandes rasgos, existe una relación inversamente proporcional entre estudios y participación; así, predominan los/las participantes sin titulación previa oficial o estudios inferiores a los secundarios, siendo una minoría las personas con estudios de máster o doctorado.



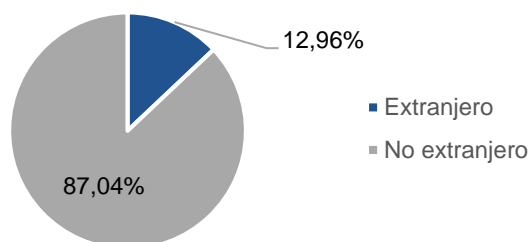
Figura 4: Nivel educativo de los participantes



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

Respecto a la nacionalidad de los participantes, la media de los programas señala que un 12,96% son de nacionalidad extranjera. Este dato se encuentra ligeramente por debajo del porcentaje de población extranjera activa a la sociedad catalana, que representa un 14,24% (Instituto de Estadística de Cataluña, 2016). Las diferencias más significativas entre programas se observan entre los CPs no financiados por fondos públicos (22,76% de participantes extranjeros) y FCC (10,8%), donde la proporción varía hasta 12 puntos porcentuales entre los dos.

Figura 5: Nacionalidad de los participantes



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

A modo de conclusión, parece intuirse que la distribución de participantes en función del género, edad, nivel de estudios y participantes, viene dada, principalmente, por la oferta formativa promovida desde cada programa (*ver apartado 5.2 A) Oferta formativa*).

#### 4.1.2 Análisis de los participantes según discapacidad

Actualmente, la población con reconocimiento legal de discapacidad en Cataluña representa un 4,2% (Instituto de Estadística de Cataluña, 2017). La media resultante de los 7 programas sitúa la participación de personas con discapacidad en un 2,72%, cifra por debajo de los niveles demográficos existentes.

No obstante, sí que es cierto que existen grandes diferencias en la participación según el programa. Los que muestran tasas de participación más elevadas son Forma e Inserta (10,68%) y Compromiso de Contratación (9,82%). Por el contrario, las menores cuotas se observan dentro del Consorcio (1,06%) y Certificados Profesionales no financiados (1,9%). Estas diferencias son muy significativas y se relacionan directamente con la priorización de colectivos que se realiza en las órdenes de base de cada programa, así como con la expectativa de inserción laboral. En particular, los programas FI y FCC son los únicos que



han desarrollado acciones formativas específicas para el colectivo de personas discapacitadas, siendo esta dinámica muy positiva, puesto que sus normativas respectivas hacen referencia explícita a los discapacitados como colectivo prioritario. En este punto, no puede olvidarse que a pesar de que los programas FOAP también hacen una mención explícita al sector discapacidad de la población, a la práctica, su representación acaba siendo reducida.

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

En cuanto a la situación laboral de los participantes de los programas, la media obtenida sitúa las personas Demandantes de Ocupación No Ocupadas (a partir de ahora, DONO) en una proporción del 49,93%. Esta variable presenta, no obstante, disparidades entre algunos programas; disparidades, en cualquier caso, coherentes con las dinámicas de los programas. Así, dentro de aquellos programas destinados a la población activa parada (CIFO, AM, FOAP, FCC y FI) existe una representación elevada de personas DONO, en torno al 90%, que es coherente con los objetivos de estos programas. En cambio, por los programas sectoriales y transversales promovidos desde el Consorcio, y dirigidos principalmente a la población activa ocupada, esta se reduce al 28,29%. En concreto por este programa, atendidas sus características, se tendría que esperar un número todavía más reducido de participantes en situación de desocupación, puesto que el conjunto de los programas que conforman la FPE, pretenden ser complementarios entre ellos y dentro de lo posible, tendrían que evitar solapamientos (*ver apartado 5.1 Diseño*). Además, las necesidades formativas de los colectivos de personas desocupadas y ocupadas no suelen ser las mismas. Por su parte, por los CPs no financiados la cifra de personas desocupadas asciende al 50,38%. De este dato no se pueden sacar conclusiones dado que no existe ni un colectivo ni unos objetivos asociados en el programa.

## 5. Evaluación de los criterios: implementación, resultados e impacto

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

### 5.1 Diseño

La Formación Profesional por la Ocupación (FPE en adelante) se compone de una serie de programas que pretenden ser complementarios entre ellos y donde cada uno tendría que disponer de unos objetivos específicos.

#### 5.1.1 Objetivos y colectivos destinatarios

La siguiente tabla muestra un resumen de los principales objetivos y colectivos a los que se dirigen los programas de la FPE:



Tabla 4: Objetivos y población diana de los programas

CIFOs	Consortio	FOAP	AM	FCC	FI	CP
<b>Población diana</b>						
Personas desocupadas	Personas ocupadas	Personas desocupadas	Personas desocupadas	Personas desocupadas	Personas desocupadas	n.a *
n.a.	n.a.	Considerados parcialmente	De manera puntual	Considerados parcialmente	Considerados parcialmente	n.a.
<b>Objetivo y cuantificación</b>						
Formar y calificar	Favorecer la formación continua	Formar y calificar	Formar y calificar	Difundir programas con objetivo de contratar	Difundir programas con objetivo de contratar	Formar y calificar
No	No	No	No	Parcialmente	Parcialmente	No

\*: no aplica

\*\* : no disponible

Tabla de elaboración propia, a partir de los datos extraídos de la realización de las evaluaciones

Los programas de la FPE se centran, principalmente, en **las personas en situación de desocupación** del territorio catalán (a excepción de los programas sectoriales y transversales impulsados por el Consorcio), y tienen como objetivo **formar y cualificar** a sus participantes. Esta mejora de la cualificación tendría que derivar en una mejora de la empleabilidad, que a su vez se traduciría en un incremento de la probabilidad de inserción de calidad. Así mismo, los programas FOAP, FI y FCC incluyen dentro de su normativa una serie de colectivos que se consideran vulnerables y prioritarios por su riesgo de exclusión y dificultad de inserción.

Por su parte, el programa impulsado por el Consorcio es el único que se dirige principalmente a la población trabajadora ocupada y tiene como objetivo principal la adquisición, mejora y actualización permanente de competencias y calificaciones profesionales para favorecer la formación continua. En este sentido, se establece un porcentaje máximo de desocupados/das del 40%. Dado que se trata de una cuota elevada, desde el Consorcio cabría plantearse: (1) contemplar este colectivo durante la fase de diseño y posterior implementación, o bien (2) reducir este porcentaje máximo. Sucede que las necesidades, objetivos y expectativas de la población trabajadora ocupada y parada no son las mismas y por lo tanto, no tenerlo en cuenta durante las fases iniciales del programa puede afectar a las dinámicas de las aulas, y en último término, a la satisfacción de los participantes y calidad de los cursos. Antes de pasar al siguiente apartado, hay que remarcar que si la formación del Consorcio tiene como objetivo básico completar las carencias formativas de las empresas, no se intente dar mayor cobertura a los trabajadores por cuenta propia o a los que provienen de empresas pequeñas puesto que suelen tener recursos más limitados.

Un problema recurrente en los programas (a excepción de los programas FI y FCC, la dinámica de los cuales es diferente) es la no definición de indicadores a nivel estratégico, que por ejemplo, establezcan niveles esperados de inserción y calidad de la misma. Tampoco se ha establecido objetivos específicos cuantificables relacionados con los colectivos concretos; especificaciones que tampoco se han definido por los programas donde existen colectivos prioritarios específicos. Así, su evaluación se hace compleja, tanto





para la propia unidad planificadora, como para la elaboración del presente informe, puesto que no se disponen de baremos con los que comparar los resultados. De hecho, no establecer directrices definidas desde el inicio, implica que durante la ejecución del programa y posterior finalización, se pierda la visión del impacto real de los cursos sobre sus participantes.

En este punto, el SOC tendría que plantearse la necesidad de iniciar un periodo de reflexión que abordara en relación a cada programa los siguientes aspectos: **primero**, qué consecuencia se espera conseguir de la formación y calificación de los participantes. Es decir, en aquellos programas destinados a la población desocupada, habría que definir la población diana concreta, para poder clarificar si esta es la población activa parada en general o si son colectivos concretos. Solo así se puede actuar en consonancia y coherencia durante la implementación y ejecución de las acciones formativas. A modo de ejemplo, si bien los programas FOAP, FI y FCC incluyen colectivos prioritarios en su normativa, a la práctica, la fase de diseño no los considera en profundidad, repercutiendo así, en los resultantes del programa sobre segmentos específicos de la población. Por su parte, si bien es cierto que el programa AM de Hostelería y Turismo no ha definido colectivos prioritarios, se han lanzado acciones puntuales para colectivos específicos, así como los discapacitados. En cualquier caso, no hay directrices definidas, ni se llevan a cabo actuaciones de manera ordenada y sistematizada. Por lo tanto, definir el público objetivo de las formaciones de una manera clara es esencial para poder crear programas que realmente tengan un impacto real sobre la población y cubran las necesidades adecuadas.

**En segundo lugar**, y una vez definido lo anterior, es aconsejable establecer indicadores o métricas estratégicas que puedan ser monitorizadas para evaluar la eficacia e impacto del programa sobre la población diana previamente definida. Estos solo se han establecido en los programas FI y FCC, puesto que ambos contienen el compromiso de contratar que tienen que asumir los centros formadores (para el segundo) o las empresas (para el primero). No obstante, solo se han detallado objetivos generales de inserción que tienen que ser como mínimo del 60%, sin establecer objetivos cuantificables específicos para los colectivos prioritarios. Así mismo, en términos de calidad contractual tampoco se han detallado baremos específicos, y la normativa se limita a fomentar la contratación “preferentemente indefinida o por un periodo mínimo de 6 meses y de jornada completa”; términos en cualquier caso ambiguos. A la práctica, los colectivos prioritarios quedan en un segundo plano y el foco principal del programa se centra en el compromiso de contratar, del cual depende el éxito del programa, debido a la demanda reducida de estos programas que provoca que se concedan el 100% de las solicitudes. En este sentido hay que tener en cuenta que aunque no es un objetivo explícito del programa FI, la unidad planificadora tiende a potenciar la participación al programa de empresas pequeñas y medianas, en detrimento de las de mayor tamaño dado que consideran que ya disponen de recursos suficientes. Este hecho podría ser, en parte, el responsable que la demanda acabe siendo reducida. Efectivamente, el hecho de tener que contratar a un 60% de los participantes (actualmente el 40%), aunque no haya un mínimo de participantes por aula preestablecido, es una carga importante que probablemente muchas empresas pequeñas no pueden asumir (exceptuando los casos de empresas que presenten picos de demanda y requieran una contratación inmediata, a pesar de entonces se estaría hablando de contratos eventuales de carácter temporal, que irían en contra de la contratación indefinida que se fomenta desde el programa).

### 5.1.2 Definición y delimitación de la oferta formativa

Todas las actuaciones se otorgan por Convocatoria anual, a excepción de los centros CIFO (propios del SOC) y el programa Acuerdo Marco de Hostelería y Turismo que sigue un sistema contractual por prestación de servicios englobado dentro de un acuerdo marco, de 2 años de duración, prorrogables a 4. Así mismo, en los CPs no financiados por fondos públicos, el papel del SOC es administrativo, se limita a acreditar los centros solicitantes (intervención *ex ante*) y emitir la acreditación a los participantes (*ex post*), no existiendo por lo tanto, un sistema de licitación o convocatoria.

Por su parte, es conveniente destacar las particularidades del Acuerdo Marco de Hostelería y Turismo que nace en 2015 como un programa piloto que se extrae del FOAP. El objetivo de esta decisión fue doble: (a) por un lado, agilizar el sistema de justificación económica y pago, y por la otra (b) solucionar la carencia de flexibilidad del sistema tradicional de convocatorias anuales, al permitir el lanzamiento de lotes durante toda la vigencia de la AM para satisfacer las necesidades más inmediatas y sobrevenidas de las empresas. En relación al primer punto, el responsable del SVPV considera que, si bien es cierto que el procedimiento se ha facilitado por las entidades formadoras a la vez que el pago se ha agilizado, desde el punto de vista del modelo de gestión interno, la verificación ha sido más compleja. En particular, en el modelo de gestión por factura intervienen 3 unidades (UPG, SVPV y OT) y se considera que las herramientas de compartición de la información son insuficientes. Asimismo, a diferencia de las Convocatorias anuales, en el Acuerdo marco se lanzan diferentes programaciones a lo largo del año, lo cual comporta un incremento de los planes de control relativos a visitas *in situ* y del número de informes que se elaboran por cada sublote (es decir, para cada módulo formativo) de carácter parcial y final, y de los requerimientos exigidos por el FSE. En este punto, conviene aclarar que hasta 2017, la emisión de informes parciales se realizaba por la misma unidad planificadora (UPG) una vez recibía la factura y la documentación necesaria para verificar a través de la entidad de formación. Desde 2017, la documentación se recopila por las oficinas territoriales y estas la derivan a las unidades relevantes: (a) por un lado, la factura electrónica se deriva a la UPG, y por otro (b) la documentación necesaria por el control de firmas se envía al SVPF, el análisis de la cual se realiza de manera manual y centro a centro. La separación llevada a cabo en 2017 ha provocado que la comunicación entre la UPG y el SVPF tenga que ser más constante y fluida, aunque no se han establecido canales ni mecanismos concretos en este sentido. Así mismo, ha provocado que la entidad de formación tenga que realizar un doble trámite: por un lado, enviar la factura a la UPG y por otro, la documentación necesaria para la elaboración del informe al SVPF. A pesar de que el sistema de módulos económicos, que nace como alternativa al modelo de factura del Acuerdo Marco, y que también trata de agilizar la fase de pago y verificación, todavía no ha podido testarse, se cree que podría, desde un punto de vista interno, facilitar el trabajo del SVPF. La única diferencia para las entidades formadoras entre ambos modelos se encuentra entre recibir la subvención en 2 periodos (anticipo y liquidación final) o progresivamente, sublote a sublote. En cualquier caso, en la actualidad se está desarrollando un estudio en profundidad desde el SOC que profundiza en los aspectos anteriores y que tendría que concluir con una serie de recomendaciones en este ámbito.

En relación a la flexibilización y adaptación del sistema tradicional de contratación, esta no se ha explotado en su totalidad, seguramente por la carencia de ajustes adicionales de gestión adicionales al cambio del sistema de contratación. Es decir, para conseguir esta flexibilidad no solo se tiene que cambiar el sistema de contratación de las entidades, sino que la unidad planificadora tiene que realizar ajustes en su manera de trabajar, estableciendo, por ejemplo, roles focalizados en el análisis y la escucha activa del mercado laboral de forma permanente. Siguiendo con el ejemplo, tendría que existir la sistematización de un trabajo de campo que se centrara a entender la situación del mercado laboral de cada momento; situación que a



su vez es cambiante en el tiempo. No obstante, se ha detectado que la realización y análisis de estudios de mercado es reducida, y que esta se limita, en su mayoría, a la consulta de informes elaborados por otras organizaciones, como por ejemplo el SEPE. Así mismo, el análisis y consulta de las necesidades de las empresas del territorio se encuentra poco maduro y desarrollado.

Esta carencia de análisis de tendencias y poca comunicación directa con el sector empresarial es generalizada por el resto de programas, aunque con algunas excepciones. Como características diferenciales, hacen falta mencionar los esfuerzos progresivos que se realizan desde el Consorcio para detectar necesitados. Dentro de este programa, se ha desarrollado la iniciativa los grupos GAPS (Grupos de Actualización Permanente del Catálogo) con el objetivo de actualizar el catálogo formativo de manera constante a través de la implicación, no sólo del personal del Consorcio, sino también de terceros agentes interesados, como gremios o formadores. Aunque a día de hoy existe margen de mejora en cuanto a la definición de una metodología de trabajo o la falta de herramientas suficientes para desarrollar su tarea, la iniciativa parece adecuada; y es que el diseño de la oferta formativa tendría que involucrar, cada vez más, a los agentes que conforman el sistema y romper con la unidireccionalidad mayoritaria actual. Por otro lado, desde el FOAP, la oferta del cual está fuertemente territorializada, sí que se coordina la intervención de agentes de interés para hacer una detección de necesidades del mercado más local, a través de la subdirección general de la PAO, el Consejo de Dirección del Servicio Público de Ocupación de Cataluña y los Servicios territoriales del SOC. Otra vez, el conocimiento de la opinión del sector empresarial es de cariz indirecta. En los programas FI, FCC y CPs no financiados por fondos públicos, la oferta formativa no se diseña desde el SOC sino que se trata de programas a demanda de las empresas, y así la realización de estudios de mercado pierde en cierto modo su sentido.

No obstante, como se verá más adelante (*ver apartado 5.4 B) Mejora de la inserción*), se ha observado que hay familias formativas con un mayor impacto, en conceptos de empleabilidad e inserción, sobre los participantes.

Finalmente, en relación a los CIFOs, centros propios del SOC, tampoco se ha sistematizado la realización y análisis de estudios de mercado y así, cada centro actúa de manera autónoma e independiente. En cuanto a la implicación de las empresas, tampoco se lleva a cabo de manera proactiva, y en este sentido, tendría que plantearse si se tendría que actualizar el Manual de Gestión de Calidad e incluirlo como actividad necesaria o recomendada. Para los CIFOs, esta carencia toma especial relevancia dado que uno de sus disparos diferenciales, a nivel de oferta formativa, es el grado de especialización enfocado a la innovación. En este contexto, es de esperar que el contacto con el mercado laboral, agentes de interés y personas expertas fuera una práctica habitual. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que la limitación presupuestaria y la rigidez del catálogo formativo de los centros de referencia nacional, dificultan también la consecución de esta adaptación dinámica y constante de las programaciones.

Otro de los aspectos que se ha puesto de relevo en todos los programas y que dificulta el ajuste de la oferta territorial a la realidad del mercado y del territorio, es que no está sistematizada la realización de evaluaciones anuales del rendimiento y la programación. Adicionalmente, en las que se llevan a cabo, la evaluación proviene principalmente de los cuestionarios de satisfacción que recogen la opinión de los participantes actuales, obviando la de los participantes potenciales. Además, se ha observado que estos cuestionarios no se encuentran suficientemente actualizados o adaptados a la realidad de cada curso y especialidad. Además, el hecho que se rellenen en papel en el aula de formación, provoca que el anonimato



pueda menguar. De hecho, en las sesiones participativas y entrevistas exploratorias con docentes y participantes, que se han realizado en el marco de la evaluación, han enfatizado la presión que se sintió, a veces, para puntuar a la alza y sin suficiente objetividad.

Adicionalmente, el aprovechamiento de la experiencia de los años anteriores vivida por los responsables de cada unidad planificadora es un aspecto de mejora común en todos los programas. Si bien es cierto que se tiene en cuenta, esta consideración es informal y se centra principalmente en aspectos de cariz más administrativa (ej. qué cursos quedan desiertos o se anulan por carencia de participantes).

Finalmente, en ninguno de los programas se analiza la información procedente de los servicios de verificación, puesto que esta normalmente llega con retraso, posiblemente causado por el hecho que una única unidad es la encargada de la justificación y verificación de todos los programas. Con todo, habría que realizar un ejercicio de dimensionado. Así mismo, no existe un flujo de comunicación fluido.

En conclusión, podría decirse que en general no existen procedimientos participativos debidamente estandarizados ni sistematizados para la recogida y registro de necesidades que den información para el diseño de los programas. Mientras que al Consorcio y al FOAP sí que se contempla la participación de agentes de interés, esta es de cariz más indirecta, imposibilitando así el conocimiento de primera mano de las necesidades de las empresas. Por otro lado, la rigidez del sistema de convocatoria tradicional se ha intentado sobreponer mediante un sistema de prestación de servicios dentro del Acuerdo Marco de Hostelería y Turismo. No obstante, no se ha podido hacer uso de su potencial, y su gestión ha acabado siendo similar a la de los programas tradicionales. Por lo tanto, habría que plantearse dos caminos a seguir: **(a)** o bien devolver la AM a su origen e integrarlo al FOAP para evitar duplicación de esfuerzos, o **(b)** formar a la unidad planificadora sobre las particularidades del programa para que puedan ajustar sus actividades a las mismas. Para el resto de programas, y para reducir los efectos de la rigidez del sistema de convocatorias, desde el 2018 se permiten, a modo de ejemplo, convocatorias anticipadas, resoluciones con fundamento a órdenes de bases anteriores o la ampliación del plazo de solicitud. Finalmente, conviene remarcar que en todos los programas existe excesiva dependencia de la ubicación de los centros en el territorio y sus especialidades. Sucede, que a excepción del programa FI, para el resto, las entidades formadoras tienen que estar acreditadas y registradas en el registro del SOC, hecho que provoca que el círculo de centros formadores participantes acabe siendo reducido. Adicionalmente, estos han acabado participando de manera simultánea a diferentes programas de la FPE. La preocupación asociada a todo lo anterior deriva de que la cobertura del territorio catalán acaba siendo reducida y dependiente de los centros participantes. En este punto, por lo tanto, es importante mejorar la comunicación frente las entidades formadoras para fomentar su participación *ex novo* e incrementar la diversidad.

### 5.1.3 Estructura de las actividades para la consecución de los objetivos

En este apartado, es otra vez el Consorcio el programa que destaca por sus buenas prácticas en relación al resto. En particular, destacan positivamente los siguientes aspectos: **(1)** primero, que existe una hoja de ruta donde se detallan las fases y actividades a realizar y el periodo de tiempo que tiene que cubrir cada una; **(2)** segundo, que cada persona dispone de una asignación de tareas concretas vinculadas a su rol, asegurando así que todo lo que se ha planificado lleva asociado un responsable, y **(3)** que se realiza una evaluación de riesgos, principalmente de carácter operativo, a través del análisis de convocatorias anteriores y estudiando el seguimiento de las acciones formativas en ejecución.



Por otro lado, según comentan los responsables de cada programa, existen problemas de gestión recurrentes que vienen provocados por **deficiencias en los sistemas informáticos**. También destaca (a excepción del Consorcio) que no se lleva a cabo un análisis exhaustivo de los riesgos asociados a la ejecución de la oferta formativa, y aunque existe una delimitación formal de responsabilidades del personal, a la práctica no se aplica completamente, posiblemente por la falta de personal y la elevada rotación asociada a la contratación mediante contratos cortos vinculados en programas. En este punto, se tienen que mencionar ciertas especificidades de algunos de los programas que difieren de la tendencia general como excepción. Así, en el caso de los CIFO y de manera similar al Consorcio, la mayoría de centros propios disponen de una hoja de ruta donde detallan las actividades a realizar y el periodo de tiempo para completarlas, identificando además, los objetivos de carácter operativo en base al presupuesto disponible y el número ideal de participantes.

Finalmente, en relación a los CPs no financiados, el papel del SOC es de carácter administrativo y su intervención se limita a acreditar que los centros formadores se encuentran debidamente homologados por la especialidad que solicitan (intervención *ex ante*), y posteriormente, a emitir el título correspondiente a cada participante. No existen objetivos específicos más allá de acreditar las capacitaciones de los participantes y durante la fase de ejecución de las formaciones, solo existe un control de mínimos centrado en comprobar la asistencia de los participantes. En este punto, tendría que plantearse si el SOC tendría que jugar un papel más activo y no limitarse al control puntual de la asistencia. No puede olvidarse que el Certificado se emite desde el SOC siendo, a través de la unidad de verificación, así, es el garante último de su calidad. Si no se hace de este modo, se corre el riesgo de que la calidad de las certificaciones no sea la esperada, devaluando en consecuencia, su valor añadido al mercado.

A continuación, se presenta una tabla con los resultados principales de la evaluación relativos al diseño de los programas.



Tabla 5: Comparación del diseño de los programas

	CIFOs	Consortio	FOAP	AM	FCC	FI	CP
<b>¿A quién se dirigen?</b>							
Población diana	Personas desocupadas	Personas ocupadas	Personas desocupadas	Personas desocupadas	Personas desocupadas	Personas desocupadas	n.a *
Colectivos vulnerables	n.a.	n.a.	Considerados parcialmente	De manera puntual	Considerados parcialmente	Considerados parcialmente	n.a *
<b>Objetivos</b>							
Objetivos	Formar y calificar	Favorecer la formación continua	Formar y calificar	Formar y calificar	Difundir programas con objetivo de contratar	Difundir programas con objetivo de contratar	Formar y calificar
¿Son Cuantificables?	No	No	No	No	Parcialmente ✓	Parcialmente ✓	No
<b>Herramientas para detectar necesidades</b>							
Experiencia de años anteriores	Consideración informal	Consideración informal	Consideración informal	Consideración informal	No considerada	No considerada	n.a *
Análisis de estudios de mercado y tendencias	Reducido y no estandarizado	Reducido y no estandarizado	Reducido y no estandarizado	Reducido y no estandarizado	Reducido y no estandarizado	Reducido y no estandarizado	Reducido y no estandarizado
Papel de las empresas	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Rol agentes interés (excepto empresas)	n.a *	Indirecto (GAPS) ✓	Indirecto (subdirección general PAO, Consejo Dirección del SOC y servicios territoriales) ✓	n.a *	n.a *	n.a *	n.a *
Evaluaciones de rendimiento y seguimiento	n.a *	Sí ✓	n.a *	n.a *	n.a *	n.a *	n.a *
Servicios de verificación	No considerados	No considerados	No considerados	No considerados	No considerados	No considerados	No considerados
<b>Estructura de las actividades</b>							
Hoja de ruta	Sí ✓	Sí ✓	No	No	No	No	n.a*
Asignación de roles y responsabilidades	Parcialmente	Sí ✓	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	n.a*
Evaluación de riesgos	No	Sí ✓	No	No	No	No	n.a*
<b>Dependencia de la ubicación de los centros</b>							
Dependencias territoriales	n.a*	n.a*	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí

\*n.a.: no aplica // \*\*n.d.: no disponible ✓ ejemplos de buena práctica

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de la realización de las evaluaciones



## 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/de las participantes; (c) la metodología de aprendizaje de los/de las participantes; (d) la notoriedad y difusión del programa, y (e) la metodología de mejora continua relativa a la oferta formativa.

### A) Oferta formativa

#### A.1) Aspectos generales

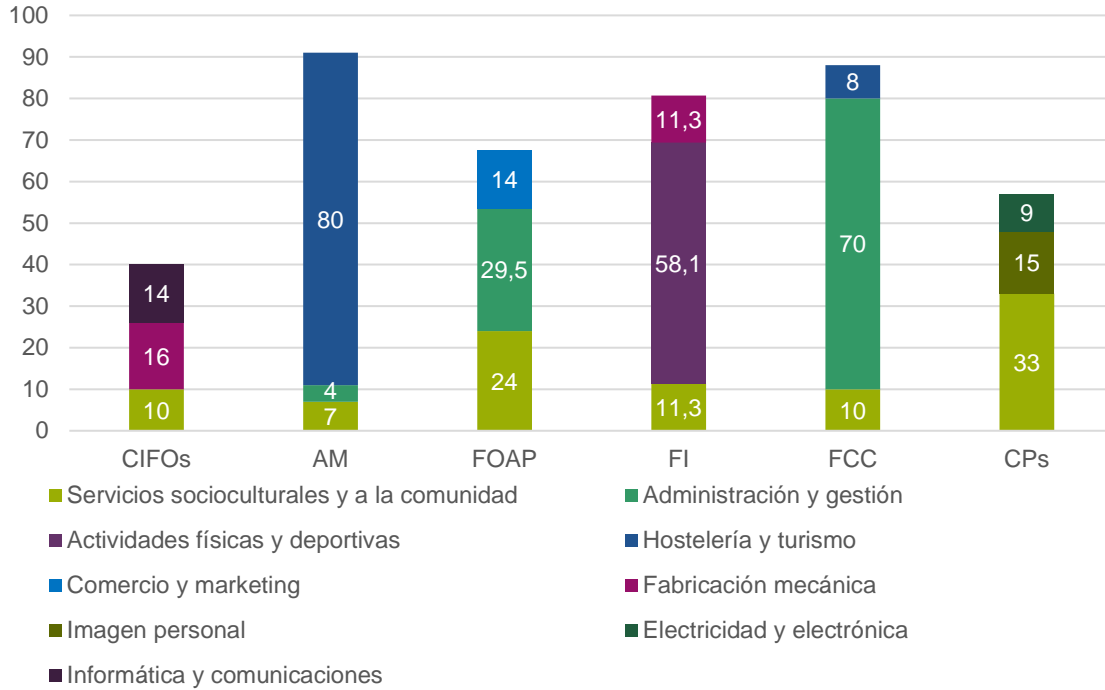
La categorización de las acciones formativas dentro de la FPE se realiza por familias formativas. En el caso del Consorcio, la clasificación se lleva a cabo, además, entre acciones del tipo sectorial (especializaciones en sectores productivos concretos de la economía) y del tipo transversal (acciones formativas de carácter genérico aplicables a cualquier sector productivo). No obstante, las bases de datos disponibles por la evaluación no disponían de la categorización por familias formativas por el caso del Consorcio y por eso, no se ha podido incluir en gran parte del análisis de esta sección.

Dentro de cada programa, destacan especializaciones diversas que van desde el socorrismo, *mindfulness* o gestión y administración, hasta otras más técnicas como la soldadura o el mantenimiento de sistemas eléctricos. Entrando en detalle a nivel de programa, destacan los siguientes aspectos:

- Cada centro CIFO se especializa en familias profesionales de carácter sectorial y dentro del ámbito industrial que predomina en cada región donde se ubican. Así, por ejemplo, destaca el CIFO de Tarragona focalizado en la industria alimenticia, química y fabricación mecánica o el CIFO de Sant Feliu de Llobregat y la rama de automoción. Por el contrario, Violeta propone una oferta formativa que cubre múltiples áreas profesionales de carácter transversal y que se centra en las competencias digitales y las TIC. Por tanto, su impacto alcanza todos los ámbitos productivos y económicos del territorio catalán. Como se verá más adelante (*ver apartado 5.4 B) Mejora de la inserción*), la sectorialidad o transversalidad de cada centro tiene un impacto directo en la mayor o menor inserción de los participantes.
- En el programa impulsado por el Consorcio predominan las acciones de carácter sectorial, destacando especialidades tales como la química, logística o comercio. Dentro de las acciones transversales destacan las relacionadas con las TIC, habilidades interpersonales, directivas o de gestión empresarial.
- Dentro de los programas donde se ha dispuesto de información sobre las familias formativas, destacan: Servicios socioculturales y a la comunidad con presencia en todos los programas y Administración y gestión con presencia amplia en 2 programas y reducida a 1.



Figura 6: Principales familias formativas de la oferta de los programas (%)



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

A partir del gráfico anterior, puede comprobarse que la familia formativa de **Servicios socioculturales y a la comunidad** tiene presencia en todos los programas. Por otro lado, la familia de **Administración y gestión** también es un área común en la mayoría de los programas, posiblemente porque consta de cursos de carácter genérico tales como las finanzas y la administración, con implicaciones a todos los sectores productivos y territorios. Esto no quiere decir, pero, que existan solapamientos entre acciones y territorios. De hecho, la presencia de una misma familia formativa en varios programas no indica necesariamente ninguna problemática relacionada con potenciales duplicidades, puesto que cada familia formativa integra acciones muy diversas. En otras palabras, los programas pueden compartir familia formativa sin realizar las mismas acciones. Para profundizar el análisis se han comparado las acciones formativas de los programas principales en términos de volumen de participantes (CIFO, FOAP y AM) con el resto de programas. Se ha excluido el Consorcio por qué el público objetivo al que se dirige es diferente, y por lo tanto, los solapamientos no implicarían necesariamente duplicidad de esfuerzos.

Entrando en detalle; a nivel CIFO, el 44% de las acciones que se imparten coinciden con el resto de programas, sobre todo con el FOAP (28%). Y dentro de aquí, el 67% se han ubicado en la misma provincia. La concurrencia se produce entre cursos tan variados como soldadura, química, montaje y mantenimiento. Estos resultados pueden traer una serie de riesgos asociados, destacando la duplicidad de recursos en la gestión de las acciones (desde la planificación y diseño de la oferta formativa, hasta la estrategia comunicativa). Así mismo, una de las especificaciones de los centros CIFO es la





innovació, aspecto no incluido en las directrices del resto de programas, por el que se hubiera esperado un porcentaje menor de solapamientos.

Tabla 6: Solapamientos de acciones formativas de los centros CIFO con el resto de programas

	Número de acciones	%
Consorcio	3	2
AM	3	2
FOAP	55	28
FI	4	2
FCC	7	4
CPs	14	7
<b>Total coincidencia</b>	<b>86</b>	<b>44</b>
<b>Media</b>	<b>194</b>	

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

En relación en el programa FOAP, el 30% de las acciones formativas impartidas coinciden con aquellas promovidas por el resto de programas, encontrándose la mayor coincidencia con los CPs no financiados (16%). Y dentro de aquí, el 79% se ha ubicado en la misma provincia. Estos resultados tienen que analizarse críticamente, y es que, teniendo en cuenta que ha quedado constatado a través de las sesiones participativas y entrevistas con los responsables de cada programa que existen dificultades para encontrar suficientes participantes que participen a la FPE financiada, parece contra intuitivo que las mismas acciones se impartan con éxito a través de programas de pago. De hecho, el 62% de las acciones formativas impartidas desde los CPs no financiados coincide con la oferta formativa del resto de programas, además de la del FOAP. Estos resultados indicarían una comunicación posiblemente inadecuada de la FPE financiada. Así mismo, la mayoría de centros formativos de los CPs no financiados participan al resto de programas del SOC, y en consecuencia es posible que les sea más sencillo derivar a participantes que ya tienen incluidos en su base de datos. En este punto se tiene que recordar, que dentro de los CPs no financiados, el 50% de los participantes se encuentran desocupados/das.

Tabla 7: Solapamientos de acciones formativas del FOAP y el resto de programas

	Número de acciones	%
Consorcio	4	2
FI	10	5
FCC	11	6
CPs	29	16
<b>Total coincidencia</b>	<b>54</b>	<b>30</b>
<b>Media</b>	<b>183</b>	

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

Finalmente, destaca el caso del Acuerdo Marco y FOAP, siendo el primero un programa piloto que nació a partir del FOAP y que se especializa en hostelería y turismo. En este caso, la base de datos interna del SOC muestra una distribución adecuada entre programas, puesto que no existen solapamientos



entre accions formatives. A pesar de sí compartir famílies formatives (Hosteleria i turisme, Serveis socioculturals i a la comunitat i Administració i gestió) les accions formatives se adapten a la casuística específica del sector.

### A.2) Conseqüències de la oferta formativa en la tipologia de participants

Com es anticipava al inici de la evaluació (ver el apartado 4. *Grandes cifras*), la distribució de los participants por género, edad, nivel de estudios y nacionalidad es una consecuencia directa de la oferta formativa.

Así, para todos los programas existe una relación entre **el género y la oferta formativa**, tendiendo a la masculinización o feminización de la participación en función de los cursos que se imparten. En particular, la distribución entre hombres y mujeres dentro de ciertos sectores económicos y profesiones se refleja en la participación en los programas de la FPE. De este modo, los programas CIFO y FI se focalizan en acciones formativas con incidencia en sectores profesionales eminentemente masculinizados, tales como la industria, la química o el socorrismo. Por su parte, FOAP, Consorcio y CPs no financiados ponen énfasis en sectores de la economía donde predomina el género femenino, destacando, por ejemplo, la asistencia a personas dependientes, administración o imagen personal.

En cuanto a la **edad**, destaca la reducida participación de personas mayores de 55 años en todos los programas; aspecto que podría ser indicativo de una oferta formativa poco adaptada a sus necesidades. De hecho, la edad no es un aspecto considerado en el diseño de los programas, ni siquiera en aquellos donde los jóvenes y los mayores de 45 años se consideran explícitamente colectivos prioritarios.

La oferta formativa también ha incidido en el perfil del **nivel de estudios** de los participantes. En particular, dentro de los programas AM, FOAP, FI, CC y CPs, la mayoría de participantes no tienen estudios superiores, dado que el acceso a las acciones formativas y especializaciones solo requieren de niveles educativos bajos. En cambio, en los casos de los programas de centros CIFO y los promovidos desde el Consorcio, sí que se aprecia una tendencia a que los participantes dispongan de titulaciones superiores como títulos universitarios. Sucede, por el caso de los CIFO, que los cursos son de cariz eminentemente práctico, especializado y técnico. Y según explicitan los propios participantes, la formación obtenida se percibe como complementaria a la adquirida previamente por otras vías, y normalmente de carácter más teórico. En cuanto al programa del Consorcio, el elevado número de personas con estudios superiores se puede deber a que se trata de formación continua a lo largo de la vida, y que por la tipología de acciones, se enfoca más a un perfil con cierto nivel de estudios que se encuentra en proceso de mejorar su empleabilidad.

Respecto a la **nacionalidad** de los participantes, se aprecian variaciones significativas entre programas. Así, son los programas de CPs no financiados y la AM los que presentan un volumen más elevado de participantes extranjeros, con un 22,76 y 20,46% respectivamente por familias y acciones como servicios socioculturales y a la comunitat i restauració. Por un lado, la distribución extranjeros/as-nacionales de la AM (20,46%), deriva directamente de la oferta formativa que desarrolla. Precisamente, el mercado laboral del sector Turismo y Hosteleria i activitats relacionades, engloba un volumen de extranjeros por encima del resto de ámbitos profesionales (Eurostat, 2019). Por otro lado, dada la posición socioeconómica de los extranjeros que participan en los programas de la FPE (con niveles de estudios bajos y altas tasas de paro), tiene sentido que opten por la realización de Certificados de Profesionalidad reconocidos en el territorio catalán con el objetivo de obtener una titulación oficial y mejorar las



oportunitats de inserció. Lo que resulta desconcertante es que decidan hacerlo a través de CPs no financiados en vez de con programas gratuitos. Así pues, es posible que este hecho venga dado más por una comunicación insuficiente de la FPE financiada verso al colectivo extranjero, y no tanto directamente por la oferta formativa. Como se ha mencionado anteriormente, la mayoría de las acciones formativas impartidas desde los CPs financiados, son comunes al resto de programas.

## B) Selección de los participantes

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

En este apartado se analizan los trámites llevados a cabo para seleccionar los participantes de las acciones formativas. 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 las sesiones participativas con participantes y docentes realizadas durante la evaluación se ha puesto de manifiesto la importancia de crear grupos con niveles formativos y profesionales similares para maximizar el aprovechamiento de los cursos.

Por otro lado, los requisitos de acceso son los determinados en el programa formativo concreto y, en el caso de los Certificados de Profesionalidad, los que se especifican en los Reales decretos que los regulan. Así, a nivel general, 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 al territorio nacional de la administración competente. Cuando no se pueda acreditar documentalmente que se dispone de las capacidades necesarias, se tendrá que realizar una prueba de nivel que acredite las competencias clave (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 participantes mediante la posesión de una titulación previa oficial (desde otro CP de la misma área y familia, hasta el graduado escolar) para las calificaciones profesionales de nivel 2 y 3.

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

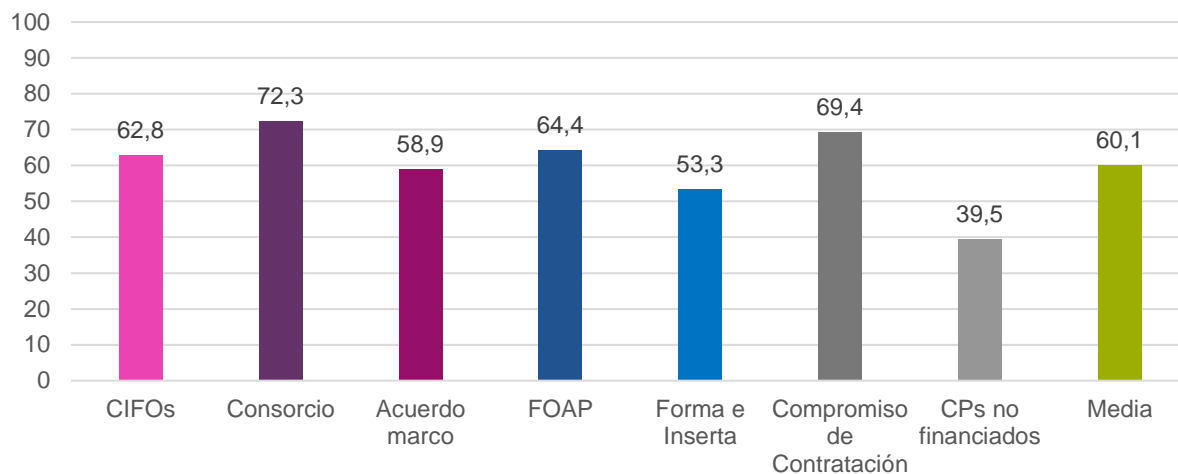
Así pues, teniendo en cuenta la información anterior se observa que, a priori, el hecho de haber realizado o no pruebas de selección no es un aspecto que se tenga que cuestionar. No obstante, habría que reflexionar y plantearse si el hecho de estar o no en posesión de un título oficial previo garantiza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

Adicionalmente al análisis realizado en base a la información cualitativa disponible, los datos obtenidos por la encuesta muestran diferencias significativas entre programas. A grandes rasgos, destacan los centros CIFO, con un porcentaje elevado de encuestados que ha llevado a cabo pruebas de selección (89,6%), y el extremo opuesto, el Consorcio, con sólo un 39,53%. En relación al primer caso, no puede olvidarse, que los CIFO disponen de una formación eminentemente técnica, práctica y especializada;



todos ellos aspectos que hacen necesaria la realización de pruebas de selección. Por su parte, el número reducido de pruebas dentro de las acciones formativas promovidas por el Consorcio, puede deberse a los siguientes aspectos: (a) que no existan mínimos definidos en la operativa del Consorcio que les permitan llevar a cabo un seguimiento más exhaustivo durante la etapa de verificación de las pruebas de las entidades formadoras; (b) la complejidad en la captación de participantes tal como comentan los responsables del programa, puede traer a las entidades formadoras a rebajar los requisitos para intentar maximizar la participación a causa, posiblemente, de las exigencias vinculadas al actual sistema de pago, y (c) la petición de titulación previa que acredite los conocimientos exigidos.

Figura 7: Realización de pruebas de selección (%)



Fuente: Mesa de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas realizadas a las evaluaciones.

Se ha ampliado el análisis anterior desglosando los programas enfocados a la población desocupada en función de si existe o no compromiso de contratar en las entidades beneficiarias. Se ha observado que dentro de aquellos programas donde existe este compromiso (FY y FCC), las entidades beneficiarias tienden a realizar más pruebas de selección. Además, si bien para el resto de programas predominan las pruebas de carácter técnico por encima de las entrevistas personales, en este caso la tipología de pruebas agrupa tanto pruebas técnicas como de carácter personal. Con todo, podría afirmarse que el proceso de selección se considera una pieza clave en estos programas para asegurar la recepción de la subvención, otorgada si se contrata al menos al 60% de los participantes. En este punto, cabría valorar la posibilidad de potenciar las entrevistas personales al resto de programas, e incluso establecer su obligatoriedad, como ya sucede en la normativa de la AM, dado que pueden servir para conocer las circunstancias y motivaciones de cada participante. Además, ayudarían en aquellos casos en los que el perfil es adecuado pero dispone de algunas carencias a nivel técnico.

Para concluir, se tienen que remarcar los siguientes aspectos comunes en todos los programas. (1) En primer lugar, la heterogeneidad de las aulas es un problema generalizado a la FPE según han comentado tanto los responsables de planificación, como los participantes y docentes durante las sesiones participativas. Heterogeneidad que proviene, en gran parte, por la disparidad detectada alrededor de las pruebas de selección que lleva a cabo cada centro, y que puede acabar desmotivando los participantes de cara a realizar el curso puesto que, en ciertas ocasiones no se corresponden con el nivel exigido durante la formación. Si a esto se añade que llenar los cursos con el número exigido de



participantes es difícil, se corre el riesgo de generar una carencia de homogeneidad en el nivel de las aulas que, en consecuencia, puede ocasionar una reducción de la calidad de los cursos y, por lo tanto, disminuir su valor y su percepción en el mercado. (2) En segundo lugar, hay que plantearse la posibilidad de implicar más a los docentes durante esta fase, puesto que al fin y al cabo, son los que mejor conocen el contenido y temáticas a impartir y durante las sesiones participativas han mostrado su interés al ser más activos. (3) En tercer lugar, las pruebas de acceso, al estar excesivamente pautadas por los Certificados de Profesionalidad, acaban siendo extensas, complejas y poco actualizadas. (4) En cuarto lugar, complementar las pruebas actuales con pruebas de competencias para evitar basar la composición del grupo únicamente a un conocimiento previo.

### *C) Metodología de aprendizaje*

Todos los programas siguen la metodología de aprendizaje teórico-práctica. Se trata de cursos que se caracterizan para tener un alto contenido práctico y aplicado, siendo este precisamente el atractivo para la mayoría de participantes que quieren completar formaciones previas focalizadas en aspectos más teóricos, mejorar una habilidad particular o especializarse en una profesión en concreto. Aun así, es cierto que sigue existiendo el reclamo de incorporar más contenido práctico en algunos casos. De hecho, los docentes han expresado que la parte teórica de los cursos normalmente se considera demasiado extensa, lo que provoca que tengan que ajustar el contenido que finalmente impartan al tiempo del que disponen, según su propio criterio.

En cuanto a la evaluación de los participantes, la mayoría confirma haber realizado algún tipo de prueba y las han valorado positivamente, con puntuaciones cercanas al 8, en todos los programas. No obstante, existe disparidad de opiniones en cuanto al nivel de exigencia de las mismas, siendo la desviación estándar de las valoraciones superior a 2 puntos. Entrando en detalle, en todos los programas se ha podido apreciar una correlación negativa entre estudios y valoración de las pruebas de selección. Así, son los participantes con estudios superiores de FP y universitarios los que presentan opiniones más bajas. Resultado que tiene que analizarse críticamente puesto que este perfil de participante es el que precisamente dispone de más experiencia con la formación, metodologías de aprendizaje y pruebas de evaluación.

Atendida la disparidad de opiniones acabada de mencionar, habría que plantearse la posibilidad de establecer requisitos comunes y claramente definidos desde la Administración que tengan que aplicar las entidades beneficiarias.

### *D) Formación complementaria y su utilidad*

La formación complementaria para la ocupación cubre aquellos aspectos más genéricos considerados necesarios para poder complementar el curso, y su contenido viene determinado. A excepción del Consorcio, desde el SOC se establece que las acciones formativas tienen que incluirse la impartición obligatoria del módulo de formación complementaria relativo a la inserción laboral, sensibilización medioambiental e igualdad de género; y los módulos de prevención de riesgos laborales. En cuanto a este último, el programa formativo de la especialidad podrá adaptar o completar su contenido, y en caso de no hacerlo, se seguirán las directrices establecidas por el SOC.



Las encuestas realizadas en el marco de la evaluación han dejado entrever que aquellos participantes que han llevado a cabo módulos relativos a la formación complementaria, lo han valorado con una puntuación mediana de 7,2, existiendo fuertes divergencias de opiniones entre perfiles de participantes en cuanto a su utilidad (desviaciones estándares superiores a 2 puntos). Además, hay que contextualizar esta puntuación de 7,2 puesto que a pesar de pueda parecer positiva, se encuentra muy por debajo de la media de los resultados obtenidos a los cuestionarios de satisfacción donde las puntuaciones tienden a ser superiores a 8. En este sentido, en las sesiones participativas de participantes y docentes, estos han sido críticos respecto a la formación complementaria, tanto por su duración excesiva como por su contenido. Se ha puesto especial énfasis en la necesidad de actualizar sus contenidos, sobre todo en relación al módulo de prevención de riesgos laborales.

Sin perjuicio de todo lo que se ha dicho hasta ahora, sí que se han apreciado ciertas tendencias comunes en todos los programas que resultan positivas. En particular, suelen ser los jóvenes, las mujeres y los participantes con estudios primarios o sin titulación los que mejor lo han valorado. Y todos estos colectivos tienen un hecho en común: que son los grupos con mayores tasas de paro al mercado laboral.

### *E) Prácticas profesionales no laborales*

En primer lugar, hay que remarcar que en este apartado se han valorado todos los programas a excepción del Consorcio puesto que dispone de un número muy reducido de prácticas.

A pesar de las prácticas profesionales asociadas a las acciones formativas se consideran un elemento indispensable, existe un consenso generalizado en cuanto a la percepción de su escasa utilidad, la que se debe principalmente a la corta duración de las prácticas y su poca flexibilidad horaria. Es el caso, por ejemplo, de los cursos de monitor de ocio donde no se permite realizar prácticas nocturnas.

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

Así pues, los cuestionarios de satisfacción reflejan considerablemente la realidad anterior. Por un lado, las prácticas dentro de la acción formativa se valoran positivamente, con una puntuación mediana de 8,9. No obstante, estas puntuaciones se reducen a un 7,6 a la encuesta realizada (transcurrido dos años desde la finalización del curso) y, por lo tanto, los participantes tienen una perspectiva más clara sobre la utilidad real de las prácticas. Sólo en el caso del programa FI, esta diferencia es más reducida, posiblemente porque la propia dinámica del programa provoca que las empresas beneficiarias contraten a la mayoría de los participantes que han llevado a cabo las prácticas.

Al dividir el análisis por variables transversales, a la mayoría de programas se observan las mismas tendencias que por la formación complementaria, es decir, los colectivos con más dificultades de inserción son los que mejor lo valoran. Además, ahora se añaden los participantes extranjeros.



Con todo, puede decirse que la formación complementaria y las prácticas en empresas tienen un mayor impacto en los colectivos con más dificultades de inserción, y así, su razón de ser estaría alineada con el propósito de los programas de la FPE subvencionada (a excepción del Consorcio que no se ha considerado en el análisis). No obstante y como se ha explicado anteriormente, mientras que su potencial se reconoce por todos los agentes de interés, su rigidez organizativa no permite explotarlo al máximo. Por lo tanto, se considera que haría falta, finalmente, iniciar un periodo de reflexión con el SEPE para valorar la posibilidad de flexibilizar el módulo de prácticas profesionales no laborales con el objetivo que pueda adaptarse a las particularidades de cada especialidad y del mercado laboral, principalmente en relación a la duración y a los horarios.

*F) Notoriedad y difusión del programa: estrategia de comunicación a los potenciales beneficiarios*

Antes de iniciar el análisis del apartado se presentan los datos relativos a los principales medios de comunicación a través de los que los participantes han conocido los cursos. La información se ha extraído, en primer lugar, de los cuestionarios de satisfacción, y a continuación, se ha completado con los resultados de la encuesta. En particular, esta última se ha usado para añadir los canales de comunicación no contemplados a los cuestionarios; estos son, la red de conocidos, las redes sociales y el asistente social.

Tabla 8: Medios por los que los participantes han conocido los programas (datos en % de participantes)

(en % de participantes)	CIFOs	Consortio	AM	FOAP	FI	FCC	CPs
Oficinas de trabajo	28,1	12,34	24	29	5	27	n.a .*
Internet	13,6	21	16	13	5	13	n.a*
Web del SOC	12,2	19	12	12	3	9	n.a*
Web del Consorcio	n.a*	4	n.a*	n.a*	n.a*	n.a*	n.a*
Centras formadores	n.a.	23,67	15	14	10	11	n.a*
Empresa	0	20,7	2	1	65	3	n.a*
Organización sindical o empresarial	0	13,2	0	0	0	0	n.a*
Medios de comunicación	0,27	0,71	1	1,13	1	2	n.a*
Red de conocidos	8,9	9	15	8	22,73	13	n.a*
Asistente social	n.d.**	n.d.**	n.d.**	2,08	0	0,96	8
Redes sociales	n.d.**	7,4	5,42	4,33	11,36	0,96	n.a*
CIFO	30,7	n.d.	1	2	2	1	n.a*

\*n.a.: no aplica

\*\*n.d.: no disponible

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados a las evaluaciones.



Como se puede ver a la tabla, por aquellos programas donde la población objetivo son las personas trabajadoras paradas, las oficinas de trabajo territoriales son las que derivan además participantes, aspecto razonable pues se espera que el contacto entre los profesionales de las oficinas y este colectivo sea continuo. No obstante, se esperarían unos porcentajes más elevados, siendo el programa FOAP el que presenta cifras superiores con un 30%. Para explotar todo su potencial se tendría que establecer mecanismos que garantizaran que los técnicos de las oficinas disponen de toda la información de los programas con antelación y detalle suficiente para que puedan jugar un rol más activo y aconsejar a cada individuo de una manera adecuada y adaptada a sus necesidades. En este sentido, sería conveniente que los esfuerzos informativos hacia los técnicos de las oficinas se canalizaran de manera centralizada desde el SOC y no de programa en programa, para evitar la multiplicidad de canales de comunicación que puedan provocar confusión y duplicidad de tareas.

Se tiene que remarcar que por los CIFO, las oficinas de trabajo no son el canal que deriva más participantes, sino que estas quedan relegadas a un segundo plano. Ahora, son los propios centros los que se posicionan como primera fuente de conocimiento, posiblemente porque los participantes repitan y asistan a más de un curso a lo largo del tiempo. Sucede que una vez se participa en un curso, la persona queda registrada a la base de datos y se le envía información y novedades de manera periódica.

Destaca también la poca repercusión de la **web del SOC** como fuente de conocimiento, e incluso, se sitúa por debajo de los buscadores genéricos de Internet. Las entrevistas exploratorias y sesiones participativas de docentes y participantes han dejado entrever que el SOC dispone de una página web poco intuitiva y compleja. Y lo mismo sucede con **la web del Consorcio**, que solo atrae a un 4% de los participantes a sus programas.

Así mismo, para los programas FOAP y AM, se observa un impacto modesto de los **centros colaboradores** cuando al fin y al cabo tienen interés al dar a conocer los cursos. Por su parte, el impacto de las **empresas** es casi insignificante. Por lo tanto, hay que potenciar el papel clave que juegan los centros formadores y, a la vez, favorecer la inclusión de las empresas durante la fase de diseño de los programas para que después, lleguen a ser una fuente de comunicación relevante.

Los programas de FIN y FCC, aunque tienen el mismo público objetivo (población activa parada), merecen una mención separada puesto que su idiosincrasia es diferente. Teniendo en cuenta que desde el SOC no se realizan actividades comunicativas específicas en relación a estos programas, destacan los siguientes resultados: **(a)** mientras que, como se esperaría, a FI son las empresas las que derivan más participantes, a FCC los centros colaboradores tienen un impacto relevante pero por debajo de las oficinas de trabajo; **(b)** el asistente social ostenta un papel muy reducido a pesar de ambos programas se enfocan a colectivos prioritarios con riesgo de exclusión social, es un posible actor potencial a tener en cuenta y **(c)** a FCC el número de participantes derivados por empresas es muy reducido aunque desde la Convocatoria se favorece su participación activa durante el proceso de selección de los participantes.

Por otro lado, los canales comunicativos dentro del Consorcio siguen dinámicas diferentes a las acabadas de comentar puesto que estos se han adaptado a su población objetivo: la población trabajadora ocupada. Así, las oficinas de trabajo dejan de ser una fuente de conocimiento relevante, y ahora destaca la derivación de participantes a través de las empresas donde trabajan y el papel de las





organizaciones sindicales y empresariales. En cualquier caso, se ha detectado que las respuestas disponibles al cuestionario de satisfacción del Consorcio son limitadas y no permiten, por ejemplo, aislar el efecto de las nuevas tecnologías de los sistemas de comunicación tradicional. Aunque estas limitaciones se han corregido con la encuesta llevada a cabo en el marco de la evaluación, hace falta que desde la Administración se dediquen esfuerzos a su actualización para obtener información de calidad, relevante y que fomente la mejora continua.

En resumen, se tienen que enfatizar los siguientes resultados comunes a la totalidad de los programas: **(1)** primero, a pesar de que la gran mayoría de participantes conoce de la existencia del SOC, sí que es aceptado que su imagen de marca y como referente de formaciones de calidad no tiene un impacto suficiente en el mercado. **(2)** Segundo, hay que realizar una priorización de canales y centrarse en los menos costosos y con mayor potencial de impacto. En este sentido y a modo de ejemplo, Internet (ya sea la web del SOC o del Consorcio, buscas generales a Internet o redes sociales) atrae en la mayoría de los programas más del 40% de los participantes, mientras que el impacto de medios tradicionales como la prensa escrita o la radio apenas llegan al 2% de los participantes. Por lo tanto, parece conveniente dedicar esfuerzos a mejorar la web del SOC y del Consorcio, y sacar provecho de las redes sociales, el potencial de las cuales no se está explotando al máximo. **(3)** Tercero, la estrategia comunicativa habría, además, que segregarse por colectivos en función de sus características. Así, la presente evaluación ha dejado entrever que los trabajadores parados, de más edad y con un nivel inferior de estudios hacen más uso de canales físicos de atención, en detrimento de internet. Por otro lado, son las mujeres las que muestran más predilección por las redes sociales. Todos estos datos son coherentes con varios estudios (Estudio Anual de las Redes Sociales, IAB, 2018) relativos al uso de internet y redes sociales. **(4)** Cuarto, en muchas ocasiones, aquellos participantes que han conocido de los cursos a través de los centros formadores ha sido por qué ya habían realizado previos. **(5)** Quinto, se tiene que valorar críticamente que el asistente social tenga una incidencia superior en el programa de CPs no financiados en comparación con FPE subvencionada. **(6)** Sexto, la red de conocidos adquiere una importancia significativa como fuente de conocimiento, pudiéndose deducir, por lo tanto, un nivel de satisfacción elevado por parte de los ex-participantes. Y **(7)** séptimo y último, sería interesante que desde el SOC se planteara la posibilidad de centralizar los esfuerzos comunicativos desde un único departamento para todos los programas (incluyendo también los que son a demanda –FC, FCC y CPs), potenciando, sobre todo, el uso de la web del SOC puesto que, al fin y al cabo, toda la FPE (a excepción del Consorcio), tiene como población diana los trabajadores parados. De este modo se evitaría duplicar tareas a la vegada que mejoraría la experiencia del participante (o potencial participando) y el fomento de sinergias.

### G) Mejora continua

Como herramienta para garantizar la mejora continua, solo está sistematizado en todos los programas el uso de los cuestionarios de satisfacción 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. Se considera, pero, que estos cuestionarios están poco actualizados y habría que adaptarlos 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 de los programas sería conveniente consultar



también a los docentes y las empresas, para que puedan proponer mejoras en el diseño o implementación de los programas.

Sin perjuicio de lo que se acaba de mencionar, existen una serie de particularidades en algunos programas. Así, en el caso del Consorcio, el establecimiento de los GAPS (Grupos de Actualización Permanente del Catálogo) y el seguimiento (in situ durante la ejecución de las acciones formativas y ex post) de las comisiones mixtas tienen como objetivo mantener el catálogo formativo actualizado y aplicar mejoras tanto durante la ejecución como en futuras convocatorias. En el caso de los CIFO, se permite la implementación de proyectos piloto, sobre todo a los centros de referencia nacional, donde se dispone de mayor flexibilidad. En menor medida, el Consorcio también ha desarrollado algunos proyectos piloto.

Adicionalmente, se tiene que mencionar que en ciertas ocasiones, aunque no se encuentre sistematizado y tenga un carácter más informal, se hacen actividades extras. Así, la experiencia de años anteriores sí que se suele tener en cuenta para la mejora continua. Es el caso, por ejemplo, de la flexibilización de las Convocatorias mediante la amplitud del periodo de solicitud, o la existencia de convocatorias anticipadas o la apertura de estas con el apoyo de las Órdenes de Bases de años anteriores en los programas FI, FCC y FOAP, para adaptarse mejor a las necesidades del mercado laboral. También, los centros CIFO tienen en cuenta la opinión de los docentes.

Con todo, se puede concluir afirmando que los cuestionarios de satisfacción no tendrían que ser la única herramienta estandarizada para llevar a cabo la mejora continua de los programas. Haría falta por lo tanto, establecer nuevos mecanismos que permitieran recoger las perspectivas de diferentes agentes de interés, tales como las empresas o los docentes. En este sentido, podría establecerse un sistema similar a los GAPS del Consorcio que abordara la actualización de la oferta formativa para el resto de programas, organizados, por ejemplo, por familias formativas o sectores económicos. Por otro lado, sería positivo sistematizar la realización de un ejercicio anual de autoevaluación donde se valoraran de forma holística los resultados de cada programa para poder definir una estrategia de actuación única, global y que sea capaz de resolver casuísticas transversales.

## 5.3 Resultados

### 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 compromiso de los/de las participantes y (b) la satisfacción de los colectivos implicados.

#### *A) Compromiso de los participantes*

El compromiso de los participantes se ha evaluado a través de varias variables y generando indicadores que permiten extraer conclusiones sobre (a) el grado de implicación de los asistentes y (b) sus motivaciones.

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

El grado de implicación de los participantes se ha estudiado midiendo la asistencia y las tasas de finalización de participantes aptos.



A modo general, se observan tasas de asistencia (94,35%), finalización (87,69%) y aptitud (81,96%) elevadas y superiores al 80% de los participantes. Por su parte, las bajas prematuras son reducidas y en la mayoría de los casos no llegan al 10% de los participantes. Dentro de esto, predominan las bajas prematuras debidas a la colocación, siendo las no justificadas la excepción. La encuesta realizada en el marco de la evaluación ha querido profundizar en qué motivos concretos han traído a los participantes a darse de baja por causas ajenas a la fuerza mayor. Para todos los programas destacan: la consideración del nivel del curso demasiado bajo y el desalineamiento con las expectativas iniciales. Otra vez, este resultado podría ser un indicio de: (a) la heterogeneidad de las aulas en cuanto a los niveles de los participantes; (b) la diversidad de las pruebas de selección, o (c) que la publicidad de los cursos no se realice de manera correcta en relación a la comunicación del contenido y resultados.

Mesa 9: Implicación de los participantes (%)

	Asistencia (%)	Finalización (%)	Aptos (%)
CIFOs	91,3	90	79,05
CFCC	n.d.	87,79	81,79
AM	93,98	84,36	79,24
FOAP	94,57	85,81	82,81
FI	96,13	87,7	81,76
Compromiso	95,84	86,33	83,35
CPs	94,3	91,95	85,54
Media	94,35	87,69	81,96
<b>Agrupaciones de programas</b>			
Con compromiso de contratar*	95,99	87,02	82,56
Sin compromiso	93,54	87,98	81,69
Financiados	94,36	87,00	81,33
No financiados**	94,30	91,95	85,54
Parados***	94,36	86,84	81,24
Ocupados****	n.d.	87,79	81,79

\*Con compromiso de contratar: FI y FCC // Sin compromiso: (AM, FOAP, CIFO). Esta clasificación hace referencia sólo en los programas por desocupados/dic

\*\* No financiados: CPs no subvencionados por fondos públicos

\*\*\*Parados: CIFO, AM, FOAP, FIN y FCC

\*\*\*\*Ocupados: CFCC

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

De los datos analizados de la tabla destaca el hecho de que las menores tasas de asistencia, a pesar de ser muy altas, se encuentran en el programa de los centros CIFO. A pesar de que con los datos disponibles no se puede demostrar una relación causal directa, hace falta recordar que el programa de los centros CIFO es el único programa donde el sistema de pago no está vinculado a la tasa de asistencia.

Al dividir el análisis por las variables transversales de edad, discapacidad y nacionalidad se observan ciertas tendencias comunes en todos los programas. En primer lugar, los jóvenes presentan tasas de



asistencia, finalización y aptitud menores que el resto de colectivos, incluso en aquellos programas donde es el colectivo mayoritario. Este hecho tiene que analizarse críticamente desde una doble vertiente: como sector de la población con tasas de paro elevadas, y como colectivo prioritario explícito por los programas FOAP, FI y FCC. En segundo lugar, los discapacitados y extranjeros son los que ostentan tasas de asistencia y finalización más bajas, posiblemente por qué sus particularidades en relación a la metodología de aprendizaje no se han contemplado durante el diseño.

Al agrupar los programas por categorías relevantes, emergen ciertos resultados que hay que remarcar. En particular, al dividir los programas para parados entre aquellos con compromiso para contratar (FI y FCC) y el resto, se aprecia una diferencia de 2,45 puntos porcentuales en la asistencia a favor de los primeros. Por lo tanto, podría decirse que el grado de motivación e implicación de los participantes es superior cuando son conscientes de la existencia de una cuota mínima de contratación.

En dividir los programas entre aquellos financiados con fondos públicos y los CPs no financiados, se observan unas tasas de finalización y de número de aptos superiores para los segundos, con 4,95 y 4,21 puntos porcentuales de diferencia respectivamente. Resultados que parecerían indicar que cuando el participante ha pagado por el curso, es un 4-5% más probable que lo finalice y sea apto.

### A.2) Motivaciones de los participantes

En la siguiente tabla, se han destacado las 3 principales motivaciones de los participantes de cada programa. Conseguir encontrar trabajo está presente en todos los programas siendo un buen indicador de alineamiento entre los objetivos de los programas y de los participantes. No obstante, por los centros CIFO, encontrar trabajo se encuentra por debajo del desarrollo personal, hecho que podría indicar un posible desajuste entre los objetivos del programa y las motivaciones de los participantes. En el caso particular del Consorcio, la población objetivo del cual es la población ocupada, los resultados también muestran un fuerte alineamiento con los objetivos del programa, puesto que los motivos de inscripción al curso se relacionan con la mejora de la empleabilidad y el desarrollo personal. No obstante, tendría que asegurarse que el desarrollo personal (que se encuentra mucho por encima del resto) repercute en la mejora de la empleabilidad, y que no responde a una intención vinculada al ocio de los participantes.

Por lo tanto, detectar las motivaciones de los participantes durante la fase de selección es esencial; de aquí, la importancia de las entrevistas personales como prueba de selección deseable para discernir aquellos participantes que se guían más por intereses personales y no tanto por las necesidades del mercado y las oportunidades disponibles.

Tabla 10: Principales motivos de inscripción de los participantes

Programa	Motivos de inscripción	%
CIFOs	Favorecer el desarrollo personal	26,83
	Encontrar trabajo	21,83
	Obtener un título o CP	14,51
Consorcio	Favorecer el desarrollo personal	63
	Conseguir nuevas habilidades a aplicar al trabajo actual	40



	Encontrar trabajo	28
AM	Encontrar trabajo	56,6
	Favorecer el desarrollo personal	52
	Obtener un título o CP	42
FOAP	Encontrar trabajo	56,3
	Favorecer el desarrollo personal	55,5
	Obtener un título o CP	40
FI	Encontrar trabajo	79,5
	Favorecer el desarrollo personal	59,1
	Obtener un título o CP	38,6
FCC	Encontrar trabajo	70,2
	Favorecer el desarrollo personal	56,7
	Obtener un título o CP	35,6
CPs	Encontrar trabajo	45,3
	Favorecer el desarrollo personal	49,3
	Obtener un título o CP	58,7

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas realizadas en las evaluaciones.

En cuanto a la motivación de obtener un título o CP, se encuentra como uno de los principales motivos de inscripción en todos los programas a excepción del Consorcio. Este hecho es razonable y tiene que considerarse positivo puesto que el perfil de participante que predomina es el que ostenta un nivel de estudios bajo. Por este colectivo (prioritario, además en los programas FOAP, FI y FCC), la posesión de una acreditación oficial puede marcar la diferencia en un mercado laboral donde cada vez más se requiere un mayor nivel de estudios o conocimientos (Nivel de formación de la población adulta, Instituto Nacional de Estadística (INE), 2017). En el caso del Consorcio, al tratarse de formación continua (personas ocupadas) y dónde predominan acciones formativas cortas sin CP asociado, tiene sentido que la obtención del mismo sea un aspecto más secundario.

### B) Satisfacción de los participantes

En este apartado se valora, en primer lugar, la satisfacción global de los participantes de la FPE, categorizándola en los siguientes grupos de análisis: **(a)** FPE subvencionada y no subvencionada; **(b)** FPE destinada a la población trabajadora ocupada y a la población trabajadora parada, y **(c)** FPE dirigida al colectivo parado y con compromiso de contratar (FI y FCC), y el resto de la FPE diseñada desde el SOC (FOAP, AM; CIFO).

Tabla 11: Satisfacción de los participantes

	Cuestionarios de satisfacción (0-10)	Encuesta (0-10)	NPS (%)
CIFOs	8,76	8,14	46
Consorcio	9,31	7,99	39



AM	9,04	7,84	29
FOAP	9,20	7,79	26
FI	9,76	8,23	30
FCC	8,95	8,06	46
CPs	9,29	8,04	26
Media	9,19	8,01	35

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados a las evaluaciones.

La satisfacción mediana global de todos los programas de la FPE es elevada y se sitúa en 9,19 en los cuestionarios. Los resultados se han reducido ligeramente a las encuestas realizadas en el marco de la presente evaluación, donde la puntuación mediana baja en más de un punto hasta 8,01. Esta divergencia hay que analizarla con espíritu crítico y convendría plantearse si el hecho de repartir los cuestionarios de satisfacción inmediatamente después de finalizar la acción formativa, y de forma presencial, provoca que los participantes puntúen los diversos elementos de análisis de manera más alta (*ver apartado 3.1.2 Limitaciones específicas de las técnicas utilizadas*). De hecho, la encuesta se ha hecho 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 por el otro, que puedan valorar su calidad en frío y de forma completamente anónima y digitalizada.

Existen una serie de tendencias comunes en todos los programas en cuanto a la satisfacción al dividir por variables transversales. Así, a más estudios los niveles de satisfacción se reducen, posiblemente porque este colectivo dispone de mayores referencias con las que comparar la formación obtenida, convirtiéndose en consecuencia más crítico.

Finalmente, otro aspecto común en todos los programas es que la duración de los cursos y su adecuación a los contenidos, así como la duración de las prácticas son los aspectos valorados menos positivamente.

Entrando en detalle a nivel de programas, puede observarse que Forma e Inserta es el que ha obtenido una puntuación más elevada en los cuestionarios (9,76), seguido del Consorcio (9,31). Estos resultados dejarían entrever el siguiente:

**(1)** Primer, que el hecho que las empresas sean las mismas promotoras de los cursos al programa FI impacta positivamente en la percepción de los participantes, posiblemente por el compromiso de contratación y porque al estar diseñados por las propias demandantes de trabajo, conocen de primera mano la necesidad de cubrir y desarrollar el curso en consecuencia. No obstante, existe una divergencia de opiniones importante en función de la edad de los participantes; y es que los mayores de 55 años son los que presentan menores tasas de satisfacción (puntuación mediana de 7,5). El hecho que consigan niveles de inserción bajos a pesar de tener una mayor asistencia puede haber influido a la menor satisfacción.

Y **(2)** segundo, las buenas prácticas seguidas por el Consorcio durante la fase de diseño parecen haber tenido un impacto positivo sobre la experiencia de los participantes. De hecho, los trabajadores de las empresas pequeñas están más satisfechos que los de las de más tamaño, aspecto muy positivo puesto que la oferta formativa del Consorcio trataba de dar respuesta a las



necesidades formativas no cubiertas por las empresas. Así, es razonable pensar que las pequeñas, al disponer de menos recursos administrativos y financieros, requieran de más apoyo en comparación con las grandes organizaciones. En todo caso, sí que existen diferencias significativas entre los cursos telemáticos y presenciales, observándose en los primeros puntuaciones muy por debajo de la media. Así mismo, entre cursos sectoriales y transversales también se aprecian diferencias en aspectos concretos. En particular, dentro de los cursos sectoriales, uno de los aspectos mejor valorados es el incremento de capacidades y posibilidades de promoción profesional, mientras que en los transversales la satisfacción se centra más en aspectos de cariz más logística y administrativa.

Las puntuaciones más bajas, a pesar de ser elevadas, se encuentran en el programa de los CIFO (8,76). En este punto, conviene recordar que la operativa de cada centro es diferente y que son los centros con formaciones más transversales los que ostentan peores puntuaciones, sobre todo en temas de calidad de la formación (materiales, instalaciones y metodologías).

Por otro lado, aunque las puntuaciones del programa FCC son elevadas, los niveles de satisfacción de los colectivos mayor de 55 años y sin titulación se encuentran muy por debajo de la media. Haría falta, por lo tanto, profundizar en la causa de fondo que provoca este malestar, puesto que, no solo presentan niveles de satisfacción menores, sino que además, son colectivos minoritarios a pesar de considerarse prioritarios. Si lo que sucede es que las entidades colaboradoras no quieren asumir el compromiso de contratar a este sector de la población porque su inserción ya es de por sí más costosa y compleja, la ejecución de los cursos no estaría cumpliendo al 100% con la teoría y razón del programa. De hecho, como se acaba de mencionar, lo mismo sucede en el programa FI.

Tabla 12: Satisfacción de los participantes según tipología de programa (Y)

	FPE subvencionada	FPE no subvencionada
Cuestionarios de satisfacción (0-10)	9,17	9,29
Encuesta (0-10)	8,01	8,04
NPS (%)	36	26

Fuente: Mesa de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados a las evaluaciones.

Para profundizar en el análisis, se han agrupado los diferentes programas por categorías. En primer lugar, se ha comparado la satisfacción de los participantes en función de si el programa estaba financiado con fondo público o no, es decir, se ha contrastado la información de toda la FPE subvencionada con los Certificados de profesionalidad no financiados. Los resultados tanto de la encuesta como los cuestionarios son similares, siendo los de los CPs ligeramente superiores. No obstante, donde realmente se observan divergencias significativas es al NPS (calculado en base a la pregunta de la encuesta relativa a si recomendarías el curso a un amigo), existiendo una diferencia de 10 puntos porcentuales entre ambas tipologías de programas a favor de la subvencionada (NPS del 36% por la FPE subvencionada y 26% por la no subvencionada). La información anterior dejaría entrever los siguientes resultados: **(1)** primero, que los participantes no perciben de manera igual las preguntas relativas a la satisfacción personal del curso y a la posibilidad de recomendar el curso a un amigo. En efecto, mientras que la primera puede vivirse de una manera más subjetiva y afectan diferentes



condicionantes, la segunda suele ser más determinante al entrar en juego juicios de valor objetivos y factores externos, que lo convierten en un momento de la verdad. Con todo, es el NPS el que aporta más información de calidad. Que sea del 26% por los CPs se tiene que considerar con ciertas reservas puesto que, a pesar de que a nivel puramente de cálculo significa que hay más gente que recomienda el curso (promotores) que gente que desalienta y aleja a futuros participantes (detractores), puntuaciones entre 0 y 30% suelen considerarse buenas pero con excepciones. En este punto se tiene que tener en cuenta que precisamente el aspecto con peor puntuación dentro de la encuesta es la opinión de los participantes en relación a la “calidad-precio de los cursos”. En cualquier caso, y como ya se anticipaba anteriormente, se tendría que plantear si durante la ejecución de los programas, el SOC tendría que jugar un papel más activo y no limitarse al control puntual de la asistencia. No puede olvidarse que el Certificado se emite desde el SOC siendo así quien garantiza su calidad.

Otro punto a considerar es que, dejando de lado los CPs, los NPS más bajos se encuentran en el programa de AM (29%) y FOAP (26%). El punto común entre todos ellos es que engloban el número más elevado de Certificados de Profesionalidad dentro de sus ofertas formativas. Por lo tanto, estos resultados podrían ser un indicador de que la oferta de trabajo, ve con reticencia la utilidad y metodología de los CPs. De hecho, las sesiones participativas y entrevistas exploratorias han dejado entrever que la estructura de los CP suele considerarse muy rígida, con contenidos a veces poco actualizados y excesivos, y de duración no adecuada.

Tabla 13: Satisfacción de los participantes según tipología de programa (II)

	Parados	Ocupados
Cuestionarios de satisfacción (0-10)	9,14	9,31
Encuesta (0-10)	8,01	7,99
NPS (%)	35	39

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados en las evaluaciones.

Al dividir la programación de la FPE según el público objetivo al que se dirigen, es decir, población ocupada o parada (entre el Consorcio y el resto, excluyendo los CPs porque no tienen un colectivo diana específico) se observa que las puntuaciones del Consorcio son más elevadas, con una satisfacción de 9,31 en los cuestionarios (frente a un 9,14 del resto) y un NPS del 39% (frente a un 35% del resto). Por lo tanto, otra vez, podría decirse que las buenas prácticas implementadas durante la fase de diseño han tenido un efecto positivo durante la ejecución de las acciones formativas. Aquí, hay que tener en cuenta que los cursos promovidos desde el Consorcio suelen ser de duraciones más cortas y se enfocan a habilidades concretas (ej. comunicación, liderazgo o Excel), representando los CPs un porcentaje reducido. Así, y en consonancia con lo anterior, haría falta plantearse si el diseño de los CPs se encuentra plenamente adaptado a la mejora continua.

Tabla 14: Satisfacción según tipología de programa (III)





	Compromiso de contratar	Resto
Cuestionarios de satisfacción (0-10)	9,36	9,00
Encuesta (0-10)	8,15	7,92
NPS (%)	38	34

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados a las evaluaciones.

Finalmente, al dividir los programas dirigidos a la población desocupada según si existe compromiso de contratar (FI o FCC) o no, se observa que para los primeros, los niveles de satisfacción son superiores, tanto valorados mediante el cuestionario y la encuesta (9,36 y 8,15 frente 9 y 7,92), como el NPS (38% frente el 34%). Por lo tanto, podría decirse que el hecho que exista un compromiso de contratar, tiene un impacto positivo. En particular, el incremento de la calidad de los cursos podría verse incentivado por el hecho de ligar la subvención a la contratación, repercutiendo así de manera positiva en los asistentes.



### 5.3.2 Eficiència

El anàlisis de la eficiència té caràcter limitat a causa de la manca de informació disponible al respecte. En el moment de redactar el informe no s'ha disposat de dades relatives a les despeses executades de la convocatòria de l'any 2016 de cap dels programes, sinó que únicament s'han facilitat les dades pressupostàries referents a l'atorgament financer (les quals s'han corroborat amb la Memòria del Departament de Treball, Assumptes Socials i Famílies). També no s'ha disposat de informació relativa a les despeses declarades per les entitats formadores i que siguin imputables directament a l'import de la subvenció. Només en el cas del Consorci s'ha obtingut l'import dels costos associats a l'operativa (com per exemple el material i els serveis) i al personal intern del SOC imputable al programa. Finalment, el programa de CPs no finançats no s'ha considerat en l'anàlisis atès que té la seva pròpia idiosincrasia del programa, a pesar de que existeixen costos de gestió del SOC imputables al mateix.

Tabla 15: Eficiència econòmica

	Cuestionarios de satisfacció	Presupuesto asignado (€)	Número de participantes (NIF único)	Coste por participante (€)
CIFO	8,76	3.031.582€ (inversió)	2.596	Hospitalet (583€); Violeta (686€); Santa Coloma (1.821€); Lleida (1.616€); Tarragona (1.535€)
Consorcio	9,31	33.424.800€ (ejecutado)	56.679	590€/participante por acción
AM	9,04	4.320.938€	1.789	2.415€/participante
FOAP	9,20	57.405.461€	26.457	2.169€/participante
FI	9,76	656.752€	365	1.799€/participante
FCC	8,95	2.575.242€	713	3.612€/participante
CPs no finançats***	9,29	n.a.*	1.050	0-500€ (51%) 501-3000€ (19,99%) +3000€ (17,33%)

\*n.a.: no aplica

\*\* El número de acciones no incluye el Módulo de prácticas profesionales no laborales ni los relativos a la Formación Complementaria

\*\*\* Se cuenta con formación complementaria como curso

\*\*\*\* El coste por participante por acción de los CPs no finançats se ha extraído de la encuesta realizada en el marco de la evaluación

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados a las evaluaciones.

La Tabla anterior muestra que los programas con mayor volumen de inversión global son el FOAP (con un presupuesto otorgado de 57 millones de euros) y el Consorcio (con un presupuesto ejecutado de 33 millones de euros). Al calcular el precio por participante (calculado en base al importe asignado y dividiéndolo por el total de participantes con NIF único), se observan diferencias significativas entre programas que vienen dadas por: (1) la especialidad y necesidad de inversión en equipamiento, (2) el número de CPs incluidos dentro de la oferta formativa y (3) la duración de los cursos. Por su parte, la distribución poco homogénea entre los precios pagados dentro del programa de CPs no finançats se debe posiblemente a que algunos de los cursos están bonificados por entidades ajenas al SEPE o SOC.



La unidad planificadora comenta que una entidad privada, así como la empresa que requiere la acreditación a sus trabajadores/as, o algún organismo público ajeno al SOC, puede ser responsable del pago. En este punto conviene remarcar que los datos de la encuesta indican que el precio pagado no va ligado a la especialidad puesto que mientras que los encuestados de los cursos relacionados con la atención sociosanitaria han pagado en su mayoría un precio comprendido entre los 0 y 500 euros (un 54%), también existe un porcentaje relevante que afirma haber desembolsado más de 3.000 euros (un 27%). Lo mismo sucede con acciones tan diversas como monitor de ocio, electricidad o química. Al ligar los datos anteriores con los niveles de satisfacción de los participantes (*ver apartado 5.3.1 Eficacia B Satisfacción de los participantes*), puede observarse que no existe una correlación positiva clara entre mayor coste y niveles de satisfacción superiores.

El cálculo del presupuesto para cada programa se realiza en base al histórico y, a excepción de la AM, no se realizan análisis de desviaciones de presupuesto. Dentro del Consorcio, pero, sí que existen ciertas particularidades, pues por las tipologías formativas sectoriales, el presupuesto se establece en base a la población ocupada de Cataluña dentro de cada sector de referencia y manteniendo la proporción de población activa/sector. La formación transversal pero, se sigue distribuyendo según la ejecución histórica. Los centros CIFO, al ser propios del SOC, disponen de ciertas particularidades, destacando: la disponibilidad de presupuesto de cada centro, renovada anualmente en base a la aprobación del presupuesto de la Generalitat, le permite realizar inversiones que se amortizan en años diferentes. La distribución de los presupuestos se lleva a cabo en base a la distribución del objetivo de participantes a formar en cada centro. Finalmente, la distribución del presupuesto del FOAP se hace por unidad territorial en función del paro registrado y la priorización de las áreas formativas realizada durante la fase de diseño.

En cuanto al sistema de pago, a excepción de los centro CIFO y los CPs no financiados donde no resulta aplicable, este puede ser por factura única, por el sistema tradicional de justificación económica o bien por módulos económicos. El primero corresponde en el programa AM e implica que el pago se realizará mediante una factura que indique, además del importe facturado a cada uno de los participantes, la asistencia de cada uno. Este sistema deriva del propio diseño del acuerdo marco y pretendía agilizar la fase de pago y control. Por su parte, la justificación económica corresponde al sistema tradicional ligado a las Convocatorias y actualmente se está considerando su traspaso al sistema por módulos económicos. De hecho, desde 2018 ya se aplica al Consorcio a pesar de que todavía no se disponen de datos sobre su resultado. Conviene mencionar que para implementarlo, se realizó un estudio económico de costes de las especialidades del sistema de formación profesional por la ocupación del Servicio Público de Ocupación de Cataluña. De este modo, se ha querido acercar los costes de los cursos a su precio de mercado real. Así mismo, se establece un sistema de actualización.

Es interesante en este punto reflexionar sobre la dependencia del derecho a percibir la subvención (o el pago por la prestación del servicio a la AM) y la necesidad de acreditar un 75% de asistencia de cada participante. Este sistema puede provocar la creación de incentivos preferentes frente las entidades, que pueden querer maximizar el número y asistencia de las personas participantes, en vez de alinear sus incentivos al cumplimiento de objetivos del programa. Esto podría revertir en la calidad, resultados o impacto de las formaciones. De hecho, muchas de las sesiones participativas con docentes de los diferentes programas han puesto énfasis en que el requisito de asistencia del 75% para recibir el pago, es excesivamente rígido y puede acabar entorpeciendo el buen funcionamiento de las clases al centrar



demasiados esfuerzos a garantizar y demostrar la continuidad de los participantes, incluso pudiendo llegar a favorecer conductas fraudulentas.

Para concluir, se destacan los siguientes aspectos. Primero, la carencia de datos económicos ejecutados, proviene posiblemente del hecho que la unidad encargada de procesarlos y analizarlos se encuentra fuera de las unidades planificadoras y es transversal en todos los programas. Por lo tanto, la tardanza podría estar dada por el dimensionado no adecuado de la unidad o por la falta de actualización de la metodología de verificación. Problemática que se pretende abordar con la implantación del sistema de módulos económicos que se comentaba anteriormente. En cualquier caso, sería interesante realizar un análisis de las cargas de trabajo de la Subdirección General de Verificación y Supervisión para comprobar su adecuación y profundizar en la causa real del problema. En segundo lugar, la no realización de desviaciones de presupuesto puede perjudicar al correcto dimensionado del programa y no permitir la aplicación de la experiencia de años anteriores a la delimitación actual. En consecuencia, la mejora continua puede verse perjudicada. En tercer lugar, no se ha podido establecer una correlación positiva entre satisfacción de los participantes y coste incurrido. Finalmente, el cálculo del retorno de la inversión es complejo y en muchas ocasiones imposible por el Consorcio, puesto que su oferta formativa se orienta principalmente a personas trabajadoras ocupadas, repercutiendo el retorno directamente sobre la misma empresa. Por el caso de los programas destinados a la población desocupada, el ROI se tendría que calcular en base a las cuotas de inserción logradas.

## 5.4 Impacto

Una vez se han analizado las fases de diseño e implementación del programa, así como sus principales resultados de eficacia y eficiencia, se tiene que profundizar en el impacto del mismo, analizando: (a) la mejora de la empleabilidad de los/de las participantes del programa; (b) la mejora en la inserción, y (c) el impacto social.

Conviene precisar, pero, que este análisis se tiene que llevar a cabo con precaución y teniendo en cuenta que existen factores ajenos a las acciones formativas (como por ejemplo la proactividad y motivación de las personas participantes o el entorno económico) que afectan a la situación personal de cada individuo. Así, no puede afirmarse con rotundidad que la única causa de la mejora en su situación sea la participación a los cursos formativos ofrecidos por el SOC.

### *A) Mejora de la empleabilidad*

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

Una vez finalizado el curso de formación se tendría que apreciar un incremento en la mejora de la empleabilidad de sus participantes, y esta empleabilidad tendría que poder transmitirse con cierta facilidad al mercado laboral. Es decir, en el caso de las personas desocupadas, la inserción sería, por lo tanto, una consecuencia directa de la mejora de la empleabilidad, y en las personas ocupadas, lo sería la mejora de las condiciones laborales, en términos de tipología de contrato, salario o responsabilidades adquiridas.



Para valorar esta mejora de competencias de los participantes, se ha analizado, en primer lugar, los cuestionarios de satisfacción donde, de media, en todos los programas el aspecto más valorado por los participantes es el desarrollo personal (9,16), seguido de la ampliación de conocimientos para progresar profesionalmente (9,07). En cambio, la contribución de los cursos a la inserción laboral, y la posibilidad de cambiar de tipología de trabajo o unidad de negocio son vistos con más reticencia (8,84 y 8,77 respectivamente). En cualquier caso, las puntuaciones son elevadas y superiores a la tendencia de puntuar por encima de 8.

Tabla 16: Mejora de la empleabilidad (puntuación de 0-10)

	Contribución a la inserción laboral	Mejora de las posibilidades de cambiar de trabajo	Ampliación de conocimientos para progresar profesionalmente	Mejora del desarrollo personal
CIFO	8,25	8,14	8,73	8,79
Consorcio AM	8,42	8,25	9,03	9,12
FOAP	8,8	8,74	8,9	9,12
FI	8,93	8,87	9,04	9,15
FCC	8,68	9,67	9,71	9,76
CPs	8,93	8,87	9,02	8,96
Media	8,89	8,84	9,07	9,25
	8,84	8,77	9,07	9,16

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados a las evaluaciones.

A nivel de programas, las desviaciones más abruptas respecto a la media global son las mismas que las observadas por la satisfacción de los participantes. Podría decirse, por lo tanto, que la satisfacción en relación a la ejecución de las acciones formativas tiene un impacto directo en como los participantes perciben, a posteriori, su grado de mejora competencial. En este sentido, los programas FI y FCC son los mejor valorados en todas las variables de impacto, hecho que podría haber sido influenciado por que el compromiso de contratación promueve un incremento en la percepción de los participantes sobre la utilidad e impacto de los cursos.

Tabla 17: Mejora de la empleabilidad según compromiso de contratación de los programas (0-10)

	Contribución a la inserción laboral	Mejora de las posibilidades de cambiar de trabajo	Ampliación de conocimientos para progresar profesionalmente	Mejora del desarrollo personal
Con compromiso de contratación	9,31	9,27	9,37	9,36
Resto programas	8,66	8,58	8,89	9,02

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados a las evaluaciones.



En el caso del Consorcio, se ha observado que los participantes de las iniciativas transversales valoran el desarrollo personal más positivamente que los de las sectoriales; por el contrario, en temas relacionados con la mejora de habilidades para progresar profesionalmente, cambio de sector o unidad de negocio y contribución a la inserción sucede el contrario. Si a esto se añade que las empresas suelen comunicar más los cursos de carácter sectorial, se podría decir que las iniciativas transversales poseen un valor añadido más difícil de apreciar.

Los resultados anteriores hay que ponerlos en perspectiva, y es que los cuestionarios de satisfacción se cumplimentan inmediatamente después de haber realizado la acción formativa y, por lo tanto, las opiniones de los participantes se deben a expectativas que aún no se han contrastado con la realidad. Por esto es esencial que estas expectativas se validen posteriormente con los resultados de inserción (*ver apartado 5.4 Impacto – B) Inserción laboral*) de los participantes inicialmente desocupados, y con la mejora contractual y de responsabilidades de los participantes ocupados. Al fin y al cabo, mejorar el desarrollo personal o adquirir nuevas habilidades tendría que repercutir en una mejora de la empleabilidad del individuo.

A continuación, el análisis se centra en la mejora competencial de los participantes que estaban ocupados al inicio de las acciones formativas. Los datos de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados ocupados de todos los programas (a excepción de FI y FCC por los cuales no se ha dispuesto de información suficiente) considera que han adquirido nuevos conocimientos aplicables al trabajo actual (72%), aspecto positivo puesto que uno de los objetivos globales del SOC es que la mejora competencial de la población activa tenga una repercusión directa en la mejora de la competitividad empresarial. Resultado que contrasta con los efectos sobre los participantes en términos de promociones o mejoras contractuales, los cuales son menos evidentes. Así, a la pregunta “qué te aportó el curso” solo un número reducido de participantes (independientemente del programa) ha respondido que obtuvo una mejora contractual o promoción profesional (de media, aproximadamente un 10%).

En este punto, se tiene que poner énfasis en los programas del Consorcio y CPs no financiados puesto que son los que engloban a un volumen más elevado de personas ocupadas. Las diferencias entre ambos programas son significativas y mientras en el Consorcio las mejoras contractuales y promociones afectan a un 2% de los encuestados como máximo, en el caso de los CPs esta cifra se incrementa al 13%. Estos resultados hay que contextualizarlos, y es que en el caso de los CPs, predominan los participantes con estudios primarios o sin titulación previa, y al Consorcio, los participantes con estudios superiores universitarios o de formación profesional. Por lo tanto, las posibilidades de obtener mejoras contractuales parecen ser superiores para individuos con bajos niveles educativos, posiblemente por lo que ya se anticipaba a lo largo de la evaluación: que la obtención de una acreditación oficial marca la diferencia cuando el punto de partida es un nivel de estudios bajo. De hecho, los datos del Consorcio muestran que por los no titulados, sí que se observa que la tipología contractual aumenta por encima de la mediana (16%). Otra tendencia común a ambos programas es que las posibilidades de promocionar una vez finalizadas las acciones formativas, disminuyen con la edad. Con todo, existe disparidad de resultados en función de las características de los participantes que dejaría entrever que las necesidades y expectativas de cada colectivo no son las mismas.

Finalmente, por los programas CIFO, AM y FOAP se ha valorado el impacto de los cursos sobre aquellos participantes que estaban ocupados al inicio en relación a la calidad contractual; es decir, si mejoran su situación en términos de temporalidad (cambio de contrato temporal a indefinido) y parcialidad (cambio



de contrato de jornada parcial a completa). Los datos muestran mejoras reducidas en la calidad de los contratos (de media, el 10% de los participantes de los programas mencionados pasan de contrato temporal a indefinido, y el 31% de jornada parcial a completa) que, además disminuyen con la edad. Por lo tanto, parece más sencillo mejorar la jornada laboral que no la duración del contrato.

### *B) Inserción laboral por cuenta ajena*

La FPE se integra dentro de la estrategia del SOC de conseguir una ocupación plena y de calidad. Así, en este apartado tiene que hacerse especial referencia a los colectivos más vulnerables, siendo estos los jóvenes de 16 y 29 años y la población adulta mayor de 55 años, puesto que la su inserción en el mercado laboral es una de las preocupaciones de mayor envergadura. Así mismo, la disparidad que existente entre hombres y mujeres también tiene que considerarse, y es que la diferencia entre sus tasas de ocupación continua estable en el tiempo, sin observarse reducciones importantes en esta brecha de género. En este sentido, este apartado mide la inserción por cuenta ajena en el mundo laboral de los participantes de las acciones formativas de la FPE.

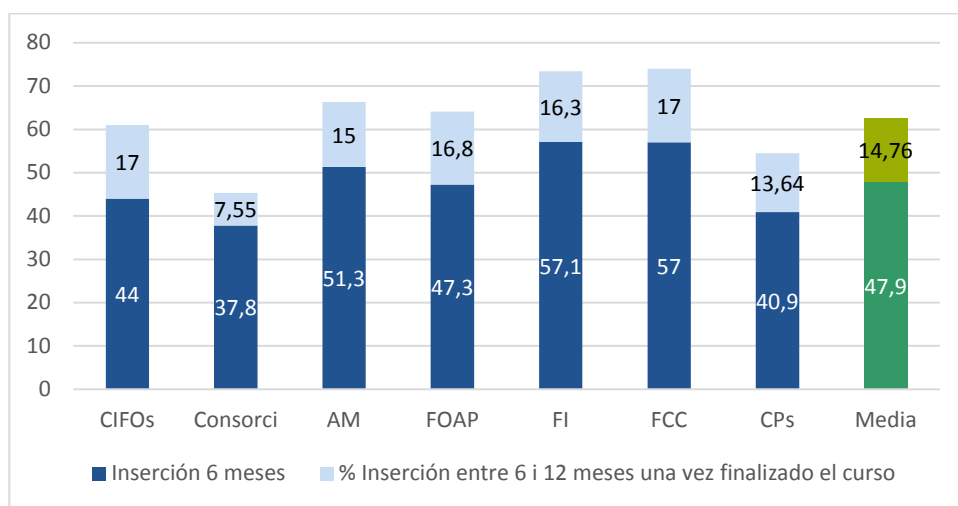
#### *B.1) Resultados a nivel global*

Aunque no todos los programas de la FPE tienen como objetivo formar y calificar a la población trabajadora parada, analizar la inserción de todos ellos resulta relevante. En efecto, mientras que los programas donde la población diana son las personas desocupadas tienen un porcentaje media de DENO al inicio de 90,38% (CIFO, FOAP, AM, FI y FCC), la cifra del programa impulsado por el Consorcio también es significativa y asciende al 28,29% y a los CPs no financiados por fondos públicos al 50,38%. Por lo tanto, aunque estos últimos no se dirigen específicamente al colectivo de personas desocupadas, la formación y acreditación obtenidas tendría que revertir directamente en una mejora de la empleabilidad, que a su vez incrementara las oportunidades de inserción de calidad.

El análisis se centra en el periodo comprendido entre los 0 y 6 meses una vez finalizadas las acciones formativas, puesto que es cuando se produce el mayor volumen de contratación. A partir de entonces, las tasas de inserción se reducen abruptamente.



Figura 7: Inserción 6 meses y entre 6 y 12 meses de la finalización del curso (%)



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

A grandes rasgos, los resultados de inserción durante los primeros 6 meses después de la finalización de los cursos muestran que aquellos programas enfocados directamente a la población trabajadora parada tienen tasas de inserción medianas más elevadas y que ascienden a un 51,34%. En cambio, la inserción asociada a los CPs no financiados se reduce hasta un 40,91% y la del Consorcio a un 37,80%. Por lo tanto, parece que los datos apunten a la teoría que los cursos del Consorcio no estén preparados para asumir un porcentaje tan elevado de personas en paro. Así pues, al no cubrir sus necesidades o expectativas, es importante que desde el Consorcio se delimiten de manera clara los objetivos perseguidos con el programa y se actúe en consecuencia. En la actualidad, la inserción no está dentro de los objetivos del programa, por su parte, la cifra de inserción de los CPs no subvencionados podría ser un indicador de que la valoración por el mercado laboral de los CPs no es la esperada. De hecho, en la mayoría de programas donde se han impartido Certificados de Profesionalidad, un número importante de participantes considera que el mercado no conoce los CPs, y de aquellos que creen que sí son reconocidos, otorgan puntuaciones que fluctúan en torno al 7, cifra por debajo a la tendencia a puntuar los cursos por encima de 8. Por lo tanto, si la población trabajadora mostraba reticencias en cuanto a su valor añadido, la demanda de trabajo parece tener una opinión similar, pues la inserción del programa destinado exclusivamente a los CPs es inferior.

Analizando la temporalidad y parcialidad de la inserción derivada de los programas, estas son elevadas y superiores a los datos de mercado en todos los programas. Además, no sólo existe una predominancia de contratos temporales, sino que dentro de estos, la mayoría tiene una duración inferior a 6 meses.

En términos de parcialidad, la encuesta realizada en el marco de la evaluación ha profundizado en si la elección de la jornada es una decisión propia del participantes por temas de conciliación familiar, o por el contrario, viene impuesta por la parte del contratante. Se han dispuesto datos para los programas de AM, FOAP, FI, FCC y CP, donde se ha podido comprobar que a excepción de los CPs, las jornadas parciales, en su mayoría, han sido involuntarias (destacando el programa FOAP con un 61% del total de los contratos).





Tabla 18: Mejora de la inserción (%)

	Inserción a los 6 meses (%)	Participantes con contrato temporal (%)	Participantes con contrato a jornada completa (%)
Paradas	51,34	83,45	64,4
Ocupadas	37,8	70,8	n.d.*
Media	47,92	75,63	63

\*n.d.: no disponible

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados a las evaluaciones.

Al dividir los programas enfocados en la **población trabajadora parada según si tienen o no especificado el compromiso de contratar** se observan ciertas tendencias que vale la pena remarcar. Primero, la inserción dentro de Forma e Inserta y Compromiso de la Contratación (57,05%) es 15 puntos porcentuales superior a la del resto de programas (40,91%), aunque en términos de calidad contractual, las diferencias no son significativas. En ambas tipologías de programas, la temporalidad también es elevada y superior a los datos del mercado<sup>6</sup>. Por su parte, en términos de parcialidad, predominan los contratos a jornada completa aunque con cifras por debajo de los valores del mercados donde el 2017 esta ascendía al 85% en España (Instituto Nacional de Estadística, 2017). En este punto, se tiene que tener en cuenta que dentro del programa FI existe un número elevado de contratos fijos discontinuos (21,4%); de aquí que el porcentaje medio de contratos temporales se reduzca. Aunque se consideran indefinidos, la relación entre empresa-trabajador no se constata en el tiempo, sino que se contrata al individuo durante un periodo concreto cada año según la actividad de la empresa. Esta distribución es coherente con la tipología de la oferta formativa de FI, puesto que la mayoría de cursos se concentran en la familia formativa de Actividades Deportivas y, dentro de aquí, de socorrismo, siendo este un sector de carácter mayoritariamente estacional.

En este punto, se tendría que analizar críticamente el hecho que la temporalidad sea elevada y superior a los valores de mercado dentro de los programas con compromiso de contratar, puesto que desde las respectivas Convocatorias se fomenta explícitamente la contratación indefinida. Los resultados pueden deberse de al hecho que: **(a)** el control de la contratación se realiza solo al inicio, intermediando la entrega de la copia del contrato laboral; **(b)** el uso de los términos como “contrato preferentemente de carácter indefinido en la normativa” son de por si ambiguos, pues no se establece una referencia comparativa; **(c)** la definición de sector estacional puede interpretarse muy ampliamente y no queda claro si el listado de sectores afectados es exhaustivo o ejemplificador, o **(d)** se opte por la vía de consecución contractual y se enlacen contratos de corta duración uno detrás de otro.

De hecho, los responsables de los programas afirman que precisamente 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, así como establecer y definir la metodología para que la unidad planificadora incorpore esta revisión periódica como tarea planificada.

<sup>6</sup> Según datos del Eurostat 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%



Finalmente, si bien es cierto que la consecución contractual se considera inserción válida siempre y cuando no estén separados por más de 15 días entre finalización de uno y el inicio del siguiente, no se especifica si esta sucesión de contratos se tiene que realizar con la misma empresa o dentro del grupos de empresas, o, por el contrario, pueden ser otros (apartado 10.5 del Anexo 2 de la Orden). Mientras que en el primer caso, el cómputo de antigüedad a efectos de una indemnización por despido, por ejemplo, podría realizarse en base al contrato inicial, la segunda situación provocaría inestabilidad en el trabajador. De manera similar, en términos de calidad contractual y estabilidad emocional del/la trabajador/a, tendría que plantearse si el hecho de fomentar desde el SOC, en cierto modo, la consecución contractual es deseable.

### *B. 2) Características del perfil que se inserta al mercado*

Es interesante determinar qué características posee el perfil medio de persona que se inserta al mercado gracias a la FPE, sobre todo prestando especial atención en aquellos programas donde existen colectivos prioritarios definidos por la normativa. Así, por el programa **FOAP** destaca una inserción paritaria entre hombres y mujeres, a pesar de que las mujeres eran el colectivo mayoritario. Por lo tanto, ambos géneros reciben un impacto similar. Por su lado, la inserción más elevada afecta a los jóvenes, siendo la de los mayores de 55 años muy reducida. En cuanto a los discapacitados, las tasas de inserción son menores y de peor calidad. No hay diferencias significativas por estudios, hecho que implicaría que el programa consiga tener un impacto positivo en aquellos participantes con niveles más bajos, aunque en términos de temporalidad, esta sí que es superior para las personas con estudios primarios o sin titulación previa oficial.

Por el programa **FCC**, el perfil medio de persona que encuentra trabajo es: mujer, de entre 30 y 44 años, sin discapacidad (aunque el programa sí que presenta un impacto positivo sobre este colectivo, aproximando sus tasas de inserción a la media global), no extranjera y con estudios universitarios. La única variable que se aleja de la tendencia de mercado es la de género, aunque las diferencias respecto a los hombres no son significativas. En términos de temporalidad, no se revierten las tendencias del mercado y los contratos de mejor calidad se encuentran en los hombres, de entre 30 y 44 años, sin discapacidad, no extranjeras y con estudios universitarios.

Por su parte, en el programa FI los resultados obtenidos son más equilibrados por algunos colectivos prioritarios puesto que, a pesar de que los mayores de 55 años continúan presentando las peores tasas de inserción y calidad contractual, los mejores resultados se encuentran dentro del grupos de edad de 45-54 años y 16-29, siendo una consecuencia directa de la familia formativa donde se han inscrito (jóvenes a Actividades Deportivas y los de más edad a Fabricación Mecánica). Así mismo, la inserción de las personas con discapacidad es 10 puntos porcentuales superior a la mediana (68,8% frente la media del 58%) y las tasas entre hombres y mujeres son similares. No obstante, a nivel de estudios, son los participantes con estudios universitarios los más beneficiados.

Estos resultados dejan entrever que el propio diseño de los programas podría acabar siendo tendencioso y provocar que su éxito dependiera de insertar el máximo número de personas al mercado laboral, dejando los colectivos prioritarios en un segundo plano.

El resto de programas de la FPE no incluyen dentro de su normativa colectivos prioritarios de manera explícita. Por lo tanto, comparar sus resultados con los programas anteriores es interesante para



contrastar si a la pràctica, considerar desde la normativa a colectivos prioritarios, tiene un impacto positivo sobre los mismos. Así, a los **CIFO**, las tasas de inserción superiores se encuentran en los participantes con: (1) niveles de estudios superiores; (2) sin distinción por género; (3) edades inferiores a los 45 años, y (4) sin discapacidad. Por su parte, a la **AM de Hostelería y Turismo** existen ciertas particularidades del sector que influyen a las tasas de inserción. Así, en línea con las tendencias del sector, los extranjeros presentan cifras de inserción superiores al resto, así como también los participantes con menores niveles de estudios. De hecho, la mayoría de las acciones formativas ofertas des del AM hacen referencia a trabajos donde se requieren niveles educativos bajos. Por el contrario, la inserción de las mujeres es inferior a la de los hombres, a pesar de que el género femenino predomina dentro de las acciones formativas y que según algunos estudios de mercado, el turismo favorece la ocupación de las mujeres (Estudio sobre el empleo en el sector turístico español, Exceltur, 2018) (*Tourism industries - Employment*, Eurostat, 2018). Para el resto de variables se siguen las tendencias de mercado, y así, la inserción de las discapacidades es muy reducida, a la vez que disminuye con la edad. Adicionalmente se tiene que añadir, que aquellos colectivos con peores tasas de inserción son los que también obtienen contratos de peor calidad en términos de temporalidad y parcialidad. Solo los mayores de 55 años firman contratos de mayor calidad, dato que concuerda con la realidad del mercado laboral (Instituto Nacional de Estadística, 2017).

Finalmente, el **Consorcio** y los **CPs no subvencionados**, a pesar de no dirigirse específicamente a la población desocupada, aglutinan a un número relevante de estos. Así, dentro del Consorcio, son los participantes con edades inferiores a los 45 y sin titulación previa oficial los que presentan mejores resultados en términos de inserción, no apreciándose diferencias significativas entre hombres y mujeres. Por el contrario, por los CPs no subvencionados sorprende que las mayores tasas de inserción se observen en aquellos participantes con estudios superiores universitarios o de formación profesional. Así, disponer de un título o certificación sí que representa un elemento diferenciador en el mercado, sobre todo en un segmento del mercado donde predominan individuos con poco o bajo nivel educativo; el que no queda claramente demostrado es que esta certificación sea más valorada cuando se trata de un CP.

Una vez analizados los programas según si tienen o no definidos colectivos prioritarios, puede observarse que, a excepción de los discapacitados a FI y FCC, no se aprecian diferencias significativas entre los niveles de inserción para cada grupo de la población. En este punto, no puede olvidarse que durante la fase de diseño, los colectivos prioritarios no se tienen en cuenta a pesar de que la normativa le haga mención. Por lo tanto, es razonable que el impacto sobre los mismos no sea superior en aquellos programas donde se especifican explícitamente. Que la inserción sea o no elevada para cada grupo, es más una consecuencia directa de las dinámicas del mercado laboral de cada sector profesional específico al que se dirijan las acciones. Solo los mayores de 55 años serían los grandes olvidados de todos los programas, siendo el colectivo minoritario y con tasas de inserción muy inferiores a las del resto.

### *B.3) Inserción por familia formativa y tipología de acción*

A continuación, se analiza la inserción de cada programa poniendo especial énfasis a las familias formativas y especializaciones de los cursos.



En este apartado destacan una serie de tendencias comunes a todos los programas. En primer lugar, aquellos participantes que han asistido a cursos de **carácter transversal** presentan, en general, tasas de inserción más bajas que por las especializaciones del tipo sectorial. Resultado que queda representado con los niveles de inserción de los centros CIFO; y es que La Violeta es el que obtiene peores resultados, siendo justamente el que se caracteriza por una oferta formativa de carácter más transversal. De manera similar, por el Consorcio, aunque la mayoría de participantes que han sido derivados a las acciones formativas por empresas, han estado a cursos de carácter sectorial, por lo que se esperaría mayor inserción en este colectivo.

En segundo lugar y en relación a las familias formativas, es reiterado el hecho que la inserción y la calidad de la contratación es menor para la familia de Servicios **socioculturales y a la comunidad**; y así sucede en los programas AM, FOAP, FI, FCC y CPs. Este hecho no puede obviarse y tiene que analizarse críticamente, puesto que en la mayoría de programas, los Ayuntamientos representan un número significativo dentro de las entidades beneficiarias de esta familia. De este modo, cabría esperar que trataran de fomentar la contratación de calidad con mayor vehemencia.

En tercer lugar, se ha observado una correlación positiva entre los **niveles de satisfacción e inserción**, y así, niveles de satisfacción elevados suelen revertir en una mayor inserción una vez finalizados los cursos. Hay que tener en cuenta, en este punto, que la satisfacción se ha medido inmediatamente después de la finalización de las acciones formativas, y por lo tanto, con carácter previo a la inserción. Es el caso, por ejemplo, del FOAP con la familia formativa Fabricación Mecánica que presenta, tanto una inserción y satisfacción dentro de los cuestionarios, en contraposición, cuotas bajas de inserción y satisfacción a Informática y Comunicaciones. Dentro de la AM, se obtienen resultados similares en relación a la familia formativa Hostelería y Turismo, con niveles elevados de satisfacción e inserción. Por lo tanto, parece que la calidad de los cursos percibida por los participantes puede impactar positivamente en su inserción, hecho que podría relacionarse con la motivación asociada.

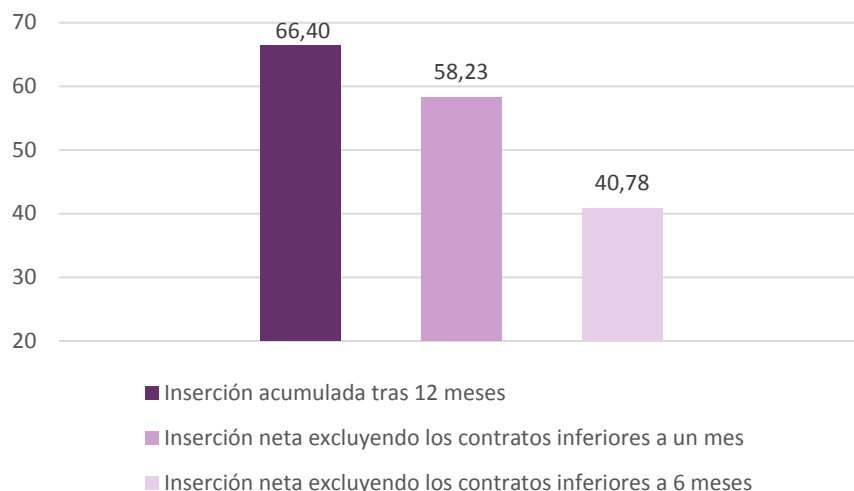
En cuarto lugar, dentro de los programas FI y FCC se observa que las **familias minoritarias** (Química y Comercio y Marketing a FCC y Fabricación Mecánica a FI) son las que presentan mejores niveles de inserción y calidad contractual. Por lo tanto, parecería ser que cubren de manera más adecuada las necesidades del mercado o que las detectan con mayor acierto, a pesar de que parecería que se tiene que esperar una demanda mayor en aquellas especializaciones mayoritarias.

#### *B.4) Aspectos clave comunes en todos los programas*

Como aspectos positivos y comunes en todos los programas destaca que la mayoría de los contratos se firman después de los 6 meses siguientes a la finalización de las acciones formativas, hecho que implica un impacto inmediato de los cursos sobre los participantes. Así mismo, parece demostrarse el impacto de las acciones formativas puesto que el 80% de los encuestados que han encontrado trabajo, lo han hecho en el mismo sector donde se han formado.



Figura 8: Inserció mitjana acumulada i neta (%)



Fuente: Gráfico de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados a las evaluaciones.

Los porcentajes de inserción se han construido a partir de la media del total de programas excluyendo lo del Consorcio (con 45,38% de inserción acumulada después de un año) dado que este programa se destina principalmente a personas ocupadas y podría distorsionar los resultados.

Una vez transcurridos estos 6 meses, las tasas de inserción se reducen abruptamente y en la mayoría de los casos más de un 70% por el periodo comprendido entre los 6-12 meses posterior a la finalización de los cursos. Aquí, predominan en general las tendencias de mercado y se aprecia una clara correlación positiva entre inserción y nivel de estudios, siendo los participantes con estudios superiores los que ostentan las tasas de inserción más elevadas y de mejor calidad. Por lo tanto, podría decirse que la formación de la FPE tiene un impacto más inmediato y a corto plazo, en contraposición a lo que sucede en general con los títulos universitarios, el valor añadido de los cuales se observa a lo largo de la vida laboral. Los aspectos anteriores han quedado corroborados con los análisis contrafactuales llevados a cabo por los programas CIFO y FOAP mediante el método de doble diferencia. En particular, en ambos se consigue un resultado positivo o capacidad de inserción laboral durante los primeros 6 meses desde la finalización de las acciones formativas, de 3,86 puntos porcentuales por el CIFO y 19,72 puntos porcentuales por el FOAP, mesurándose como diferencia entre el grupo de intervención (con una inserción del 46,14% por el CIFO y 53,82% por el FOAP) y el de control (con una inserción del 42,28% por el primero 34,11% por el segundo). Sin embargo, a nivel de impactos, los programas no presentan resultados relevantes positivos, y es que se observa una diferencia de tan sólo 0,49 puntos porcentuales entre el grupo de intervención y el de control por el CIFO, y de 0,35 por el FOAP.

Segundo, comparando los datos de empleabilidad e inserción, puede observarse que las acciones formativas de todos los programas son más efectivas como vía para impulsar las posibilidades de acceder a un trabajo, más que como una forma de mejorar el trabajo actual en caso de tenerla, en términos de promociones, incremento salarial o mejora contractual.

Tercero, que las tasas de inserción son, en general, elevadas aunque la temporalidad y la parcialidad se encuentran por encima de la media de mercado en todos los programas. De hecho, al corregir la tasa



de inserción acumulada en los 12 meses siguientes a la finalización de los cursos, extrayendo los contratos inferiores a 6 meses, se observan los siguientes resultados:

Tabla 19: Inserción acumulada y limpia (%), excluyendo los contratos inferiores a 6 meses

	Inserción acumulada después de 12 meses	Inserción limpia excluyentes los contratos inferiores al mes	Inserción limpia excluyendo los contratos inferiores a 6 meses
CIFO	61,00	45,30	n.d.*
Consorcio	45,38	n.d.*	n.d.*
AM	66,60	56,10	33,30
FOAP	64,20	59	50,90
FI	73,40	66	44
FCC	74,10	68	45,70
CPs	59,09	55	30

\*n.d.: no disponible

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas y cuestionarios realizados a las evaluaciones.

Los datos anteriores muestran una contratación orientada a la temporalidad y el corto plazo. Adicionalmente, existen grandes disparidades entre participantes, habiendo aquellos con sólo 1 contrato y otros con más de 40. Lo que sí es cierto pero, es que la temporalidad decrece a medida que incrementa la edad, existiendo, por lo tanto, la misma tendencia que en el mercado.

### C) Impacto territorial

La cobertura territorial del programa es desigual en el territorio, donde predomina la concentración de acciones formativas en Barcelona (70%), seguido de Tarragona (21%), Lleida (6%) y en último término, Girona (3%). La gran presencia de entidades en Barcelona se explica con la distribución de la población activa en Cataluña, donde el 74% se ubica dentro de la provincia de Barcelona (Instituto de Estadística de Cataluña, 2016). No obstante, en términos relativos la mayor cobertura se consigue en Tarragona, donde el porcentaje de población activa de la provincia sobre el total de Cataluña asciende a un 10,3%, mientras que el 21% de las acciones formativas totales de los programas se ejecutan en este territorio.

Tabla 20: Ratio de población desocupada y número de cursos por provincias

		Barcelona	Lleida	Girona	Tarragona
FOAP	Población desocupada	433.700	24.900	60.800	74.300
	Número de acciones	3.899	331	297	1081
CIFO	Población desocupada	433.700	24.900	60.800	74.300
	Número de acciones	277	31	21	21
AM	Población desocupada	433.700	24.900	60.800	74.300

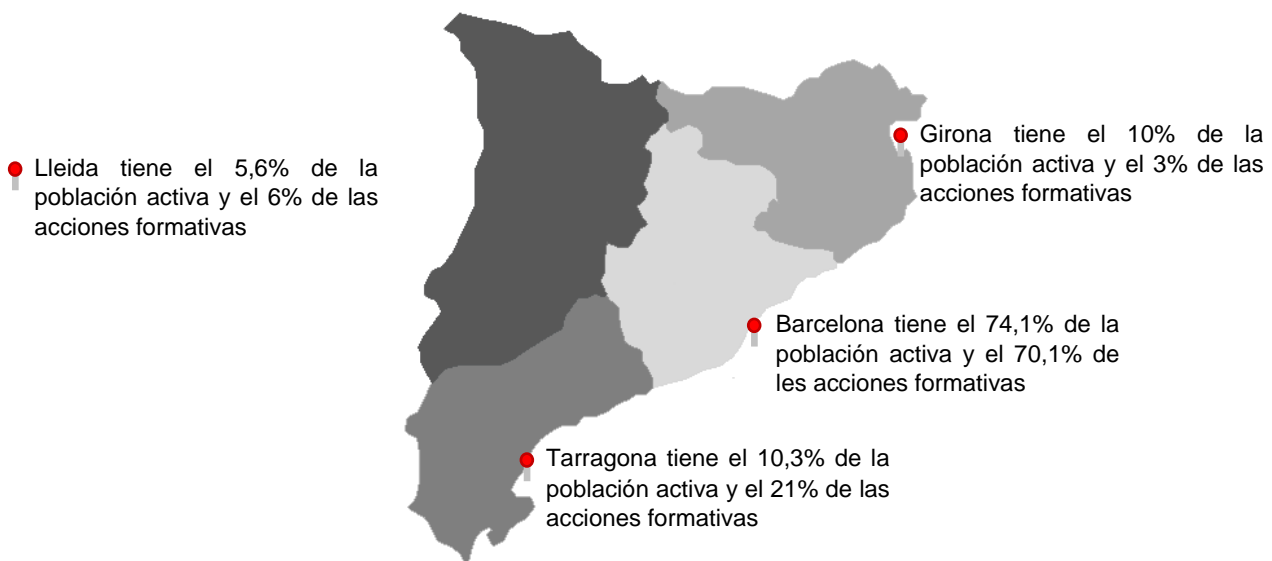


	Número de acciones	206	28	14	91
FI	Población desocupada	433.700	24.900	60.800	74.300
	Número de acciones	36	0	1	27
FCC	Población desocupada	433.700	24.900	60.800	74.300
	Número de acciones	105	7	0	36
CPs	Población activa	2.798.000	212.800	377.000	389.300
	Número de acciones	159	15	5	10

No se disponen de datos desglosados por territorio por el Consorcio y por eso, no ha podido realizarse el análisis

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

Figura 9: Cobertura territorial (datos porcentuales)



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

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



asociada a este hecho deriva de que a nivel global de la FPE, la cobertura del territorio catalán acaba siendo reducida y dependiente de los centros participantes, que acaban siendo siempre los mismos.

#### 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 de la FPE promovida por el SOC genera en el territorio catalán. Si bien es cierto que no existen, ni se recogen, una cantidad de datos suficientes para poder realizar este estudio de forma completa y exhaustiva, a continuación se realiza una breve aproximación a este análisis mediante las encuestas realizadas 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 las acciones formativas. Así, se pretenden evaluar diferentes elementos de la persona, como por ejemplo la mejora de la autoestima, la seguridad en un mismo o las relaciones personales. Se tiene que especificar que los participantes no estaban limitados a una sola opción a la hora de responder, sino que podían escoger más de una opción a la encuesta.

Tabla 21: Impacto social en la calidad de vida de los participantes (%)

	Cultura general	Relaciones personales	Relaciones profesionales	Seguridad en sí mismo/a	Bienestar emocional	Bienestar personal	Ninguno
CIFO	38	25	48	36	18	25	9
Consorcio	42	31	43	37	24	32	7
AM	49	37	41	39	23	34	3
FOAP	41	36	42	37	24	33	6
FI	28	33	48	50	28	43	10
FCC	35	37	52	54	25	36	4
CPs	30	36	56	46	31	43	1
Media	38	34	47	43	25	35	6

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas realizadas a las evaluaciones.

A nivel general, los resultados obtenidos identifican la siguiente priorización en términos de impacto social (por orden de importancia)<sup>7</sup>: (a) las relaciones profesionales (respondido por el 47% de los

<sup>7</sup> La pregunta realizada a la encuesta admitía más de una respuesta. Los porcentajes se han calculado sobre el total de la población (participantes) y no sobre el total de respuestas. Es por esto que su suma es superior al 100%.





participantes); (b) seguridad en un mismo (respondido por el 43% de los participantes); (c) cultura general (respondido por un 38% de los participantes); (d) bienestar personal (respondido por un 34% de los participantes), y (e) bienestar emocional (respondido por un 25% de los participantes). Por el contrario, 6% de los participantes considera que el curso no lo ayudó a mejorar nada.

En síntesis, se puede concluir que el impacto social más destacado por los participantes es el fomento de su entorno profesional mediante la creación de redes de contactos y networking, hecho que podría acabar traduciéndose en un impacto económico positivo sobre el territorio. Que la seguridad en un mismo tenga tanta importancia ha venido influenciado, posiblemente, por las características de los participantes de los programas de la FPE, donde a excepción del Consorcio y los centros CIFO, predominan los perfiles con estudios primarios o sin titulación oficial previa y en situación de desocupación. De hecho, es en los programas de CPs no financiados, FI y FCC donde predomina el volumen más elevado de participantes con nivel de estudios bajos (*ver apartado 4. Grandes cifras*) y donde se observan las tasas más elevadas en relación a la mejora de la seguridad en un mismo. Por lo tanto, podría decirse que obtener un certificado o acreditación oficial repercute en la seguridad y confianza de las personas, sobre todo, con estudios bajos, impactando así, en la propia percepción de las posibilidades de insertarse en el mercado laboral.

Los resultados son positivos puesto que el impacto en los aspectos anteriores está notablemente alineado con los propósitos de los programas puesto que inciden, bien directa o indirectamente, en la mejora de la empleabilidad y la inserción de los participantes y, en consecuencia, en la mejora de la competitividad empresarial. Así mismo, se ha comprobado que los cursos, además de tener un impacto en la inserción y empleabilidad, en la práctica, también provocan un efecto psicológico indirecto positivo sobre los participantes. Resultado, en cualquier caso relevante en un entorno donde predominan personas en situación de desocupación.

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

La siguiente Tabla muestra, a nivel de programas y global, el porcentaje de participantes que se desplaza a los cursos mediante el transporte público, el transporte privado y/o a pie.

Tabla 22: Impacto social en el fomento del transporte público (%)

	Transporte público	Transporte privado	A pie
CIFO	53	40	12
Consorcio	38	34	25
AM	44	27	27
FOAP	41	30	35
FI	30	45	27
FCC	35	40	31
CPs	60	29	19
Media	43	35	25

Fuente: Tabla de elaboración propia, a partir de datos extraídos de las encuestas realizadas a las evaluaciones.



Los datos anteriores extraídos de las encuestas realizadas<sup>8</sup> muestran que el impacto de las acciones formativas en el uso del transporte público es modesto y engloba, de media para todos los programas, a menos del 50% de los participantes. Estos datos, comparadas con la información disponible sobre los medios de transporte de 2016 (Encuesta de Movilidad en un Día Laborable, Autoridad del Transporte Metropolitano, 2016)<sup>9</sup> son significativamente superiores (19,7%). Sin embargo, y teniendo en cuenta que los programas disponen de becas para el uso del transporte público, se hubiera esperado un mayor uso del transporte público.

Por otro lado, es en el programa de CPs no financiados donde el uso del transporte público es superior en relación al resto de programas (60%). Este resultado parecería indicar que la ubicación de los centros es la variable clave para decidir qué medio de transporte utilizar. Por los CPs, el hecho de haber pagado por el curso significa que los participantes disponen de un abanico de opciones mayor y que escogerán aquel centro que mejor se adapte a sus necesidades.

---

<sup>8</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>9</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 (71,15%).



## 6. Conclusiones y recomendaciones

### 6.1 Conclusiones

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

En relación al **género**, destaca una participación equilibrada entre hombres y mujeres a nivel global de todos los programas, con unos porcentajes del 44 y 56 % respectivamente. No obstante, sí que existen diferencias significativas al profundizar el análisis. Así, está en los programas CIFO, Forma e Inserta y Compromiso de contratación donde se aprecian grandes desequilibrios; a los 2 primeros a favor de los hombres, y al último a la inversa. Este hecho es considerado como una posible consecuencia de la oferta formativa de cada iniciativa, en la cual predominan especialidades relativas a sectores profesionales eminentemente feminizados o masculinizados. Es el caso, por ejemplo, de la industria y la química a los centros CIFO, el socorrismo a Forma e Inserta, y las profesiones de auxiliar administrativo y contabilidad a Compromiso de la Contratación.

En segundo lugar, haciendo referencia a la **edad**, el grupo con mayor participación en todos los programas a excepción de FI, es el comprendido entre los 30 y 44 años, englobando a un 40,9% de los participantes. Si bien es cierto que la mayoría de programas se encuentran focalizados en la población desocupada y por lo tanto, parecerían lógicas las participaciones superiores de los colectivos con mayores tasas de paro (jóvenes y mayores de 45 años), hay que contextualizar los resultados. El grupo de 30 a 44 años es el que representa en valores absolutos más volumen dentro de la pirámide poblacional, y así, es razonable que la mayoría de los participantes se englobe en el grupo de edad con más representación dentro de la sociedad. Tiene que valorarse críticamente pero, que los mayores de 55 años tengan una participación casi negligible en todos los programas (de entre el 3 y 8%), a excepción del Consorcio (16%), cifra explicada por el hecho que se enfoca en la formación continua a lo largo de la vida.

Focalizando el análisis según **el nivel educativo** de los participantes, los datos a nivel general muestran una relación inversamente proporcional entre estudios y participación. Por lo tanto, predominan los participantes sin titulación previa oficial o estudios inferiores a los secundarios (43%), siendo una minoría las personas con estudios de máster o doctorado. Los centros CIFO y el Consorcio son las excepciones a la tendencia anterior a causa, otra vez, de las ofertas formativas especializadas, eminentemente prácticas y percibidas como complementarias a las obtenidas con carácter previo por otras vías de cariz más teórica. En cualquier caso, la elevada presencia de participantes con nivel de estudios bajos tiene que considerarse positiva, puesto que es este colectivo el que presenta tasas de paro superiores y mayores dificultades de inserción.

Por su parte, la nacionalidad presenta una incidencia en armonía con la distribución de la población en Cataluña. En particular, los participantes de nacionalidad extranjera representan, de media, un 12,96% sobre el total de participantes, cifra en sintonía con la proporción de población extranjera activa a la sociedad catalana (14,24%). Es en el programa de CPs no financiados donde los participantes extranjeros tienen un representación más significativa (22,76%), otra vez, por la tipología de acciones formativas ejecutadas donde predominan la atención sociosanitaria a personas dependientes. Así



mismo, tiene sentido que opten por la realización de Certificados de Profesionalidad reconocidos al territorio catalán con el objetivo de obtener una titulación oficial y mejorar sus oportunidades de inserción. Lo que resulta desconcertante es que decidan hacerlo en mayor medida a través de CPs no financiados, en vez de utilizar programas subvencionados, cuando la mayoría de las acciones formativas también se imparten dentro de la FPE subvencionada y al mismo territorio. Es posible que este hecho venga dado más por una comunicación insuficiente y por lo tanto, carencia de información sobre la FPE subvencionada frente al colectivo extranjero.

Las personas con **discapacidad** declarada representan, de media en todos los programas, un 2,72% sobre el total de participantes, cifra por debajo de los niveles demográficos existentes (la población con reconocimiento legal de discapacidad en Cataluña representa un 4,2%). Dentro de esto, son los programas Forma e Inserta (10,68%) y Compromiso de Contratación (9,82%) donde se observan las tasas más elevadas y dónde precisamente, se han desarrollado acciones formativas específicas para este colectivo. Si bien estos datos son alentadores y se encuentran alineadas con las normativas respectivas de los programas donde se hace referencia explícita a las personas discapacitadas como colectivo prioritario; el programa FOAP también hace mención explícita y a la práctica, su inclusión es muy reducida.

Evaluando la situación **laboral**, las personas desocupadas representan, de media en todos los programas, un 49,93%. Por el Consorcio, dirigido principalmente a las personas ocupadas, la cifra se reduce al 28,29%. Atendida la propia idiosincrasia del programa, se esperaría un número todavía más reducido, puesto que a nivel teórico, el conjunto de la FPE se tendría que integrar de programas complementarios entre ellos. Además, las necesidades formativas del colectivo de personas desocupadas y ocupadas no suelen ser las mismas. Finalmente, para el programa de CPs no financiados, la cifra de personas desocupadas asciende a un 50,38%. Este dato tiene que analizarse críticamente y posiblemente se debe de, otra vez, al margen de mejora existente dentro de la comunicación del resto de programas de la FPE, que podría reconducir hacia la FPE subvencionada aparte de las personas desocupadas que en la actualidad optan por FPE no subvencionada. De hecho, dentro de los programas de CPs no subvencionados se han realizado 61 acciones formativas, y de estas, un 62% se solapan con acciones formativas del resto de programas, y en especial con las del FOAP (un 76% de las acciones formativas ofertas desde los CPs no subvencionados y que coinciden con otros programas también se imparten desde el FOAP). Así mismo, la mayoría de centros formativos de los CPs no financiados participan también al resto de programas del SOC.

### 6.1.1 Conclusiones en relación al diseño de los programas

Cómo se ha hecho referencia en diferentes ocasiones, la FPE se compone de una serie de programas que pretenden ser complementarios entre ellos y dentro de lo posible, tendrían que evitarse solapamientos en cuanto a la oferta formativa, el territorio, los objetivos a alcanzar o el colectivo destinatario.

En primer lugar, para detectar las **necesidades del mercado y del territorio**, no se lleva a cabo un análisis de tendencias mediante la consulta o elaboración de estudios de mercado de manera sistematizada en ninguno de los programas. Así mismo, la comunicación con el sector empresarial es reducida, hecho que deriva de la inexistencia de procedimientos participativos debidamente



estandarizados y sistematizados por la recogida y registro de su opinión. No obstante, en este punto y como ejemplo paradigmático sí hace falta mencionar al Consorcio y la iniciativa que llevan a cabo mediante los grupos GAP, desarrollados con el objetivo de actualizar el catálogo formativo de manera constando involucrando no sólo a personal del Consorcio, sino también a terceros agentes interesados como por ejemplo gremios y docentes, entre otros. Aunque a día de hoy existe margen de mejora en esta iniciativa en cuanto a la definición de una metodología de trabajo o la falta de herramientas suficientes para desarrollar su tarea, el camino parece adecuado. Por otro lado, desde el FOAP sí que se coordina la intervención de agentes de interés a través de la PAO, el Consejo de Dirección del Servicio Público de Ocupación de Cataluña y los Servicios territoriales del SOC. Por estos 2 casos, pero, la opinión del sector empresarial se conoce a través de vías indirectas tales como patronales y colegios profesionales.

En segundo lugar, otro de los aspectos que se ha puesto de relevo en todos los programas y que dificulta el ajuste de la oferta territorial a la realidad del mercado y del territorio, es que no está sistematizada la realización de **evaluaciones anuales del rendimiento y la programación**. Por el contrario, esta evaluación proviene principalmente de los cuestionarios de satisfacción, que recogen la opinión de los participantes actuales, obviando la de los participantes potenciales.

En tercer lugar, el aprovechamiento de la **experiencia de los años anteriores** vivida por los responsables de cada unidad planificadora es un punto de mejora común en todos los programas. Si bien es cierto que se tiene en cuenta, esta consideración es informal y se centra principalmente en aspectos de cariz más administrativa (ej. qué cursos quedan desiertos o se cancelan por carencia de participantes) y en relación a la rigidez ligada al sistema de Convocatorias. Por ejemplo, desde el 2018 se permiten convocatorias anticipadas a FCC, se ha ampliado el periodo de solicitud a FI o se lanzan Resoluciones fundamentadas con Órdenes de Bases de años anteriores al FOAP.

Finalmente, la información procedente de los **servicios de verificación y justificación** no se analiza en ninguno de los programas porque llega con tardanza. Además, la comunicación es compleja al no existir canales preestablecidos y bidireccionales entre unidades.

Un punto que se ha detectado y que deriva de la fase de diseño es la dependencia **territorial** del todos los programas de la ubicación de los centros y sus especialidades. Esto se debe de a que, a excepción de FI, para el resto de programas, las entidades formadoras tienen que estar acreditadas y registradas en el Registro de centros del SOC. Dado que los esfuerzos de comunicación hacia este sector son reducidos, las entidades formadoras participantes acaban siendo un círculo limitado; y es que participan de manera simultánea a diferentes programas de la FPE, el que provoca que las entidades formadoras *ex novo* sean muy pocas.

Por otro lado, el programa de acuerdo Marco de Hostelería y Turismo dispone de ciertas particularidades que hay que poner de relevo. Nació en 2015 como un programa piloto extraído del FOAP. El objetivo de esta decisión fue doble: (a) por un lado, agilizar el sistema de justificación económica, y por el otro, (b) solucionar la carencia de flexibilidad del sistema tradicional de Convocatorias anuales, al permitir el lanzamiento de lotes durante toda la vigencia de la AM para satisfacer las necesidades más inmediatas y sobrevenidas de las empresas. Una vez realizada la evaluación se ha podido comprobar que todavía no se han acabado logrando los objetivos que se pretendían: si bien es cierto que el procedimiento se ha facilitado por las entidades formadoras, a la vez que el pago se ha agilizado, desde el punto de vista



del modelo de gestión interno, la verificación ha sido más compleja. En la misma línea, el SVPF considera que a pesar de que el sistema de módulos económicos, que nace como alternativa al modelo de gestión por factura del Acuerdo marco y al de justificación económica tradicional, todavía no se ha testado, podría agilizar el trabajo interno de la unidad. Así mismo, no se ha explotado completamente la flexibilidad muy intencionada del programa puesto que existe, por ejemplo, una carencia de análisis de tendencias, de la adaptación de la gestión de la unidad planificadora y de comunicación directa con el sector empresarial, que no permiten anticipar o detectar necesidades del mercado de manera adecuada. En cualquier caso, en la actualidad se está desarrollando estudio en profundidad desde el SOC que profundiza en los aspectos anteriores.

Volviendo al análisis global de todos los programas, en cuanto a la **definición de objetivos y colectivos destinatarios**, los programas de la FPE se enfocan principalmente en las personas en situación de desocupación dentro del territorio catalán, y tienen como objetivo formar y calificar sus participantes. Se detecta una carencia de concreción de objetivos estratégicos que se traduzcan en indicadores cuantificables relacionados con la inserción, su calidad o impacto en colectivos prioritarios. Por ejemplo, en el programa FOAP, donde la normativa especifica una serie de colectivos prioritarios, no se han establecido objetivos medibles y concretos. E incluso, por los programas FI y FCC, si bien se han establecido objetivos generales de inserción, en términos de calidad contractual, tampoco se han detallado baremos específicos, y la normativa se limita a fomentar la contratación “preferentemente indefinida o por un periodo mínimo de 6 meses y de jornada completa”; términos en cualquier caso ambiguos.

Con todo, la carencia de objetivos estratégicos e indicadores provoca que la evaluación de los programas sea compleja, tanto para la propia unidad planificadora, como para la elaboración del presente informe, puesto que no se disponen de baremos con los que comparar los resultados. De hecho, no establecer directrices definidas desde el inicio, implica que durante la ejecución del programa y posterior finalización, se pierda la visión del impacto real de los cursos sobre sus participantes.

Finalmente, en relación a las actividades de gestión desarrolladas durante la ejecución de las acciones formativas, destaca positivamente el Consorcio, por sus buenas prácticas en relación a la elaboración de una hoja de ruta, la asignación de tareas y roles, y la evaluación previa operativa de riesgos. En particular, para el resto de programas se ha observado que, si bien existe una delimitación formal de responsabilidades, a la práctica no se aplica completamente, posiblemente por la falta de personal y elevada rotación asociada a la contratación mediante contratos cortos vinculados en programas.

### 6.1.2 Conclusiones en relación a la implementación de los programas

La **oferta formativa** de los programas es muy amplia y se categoriza principalmente por familias formativas que afectan a todos los sectores productivos de la economía. Las bases de datos internas del SOC muestran que las familias mayoritarias y comunes a la mayoría de programas son Servicios socioculturales y a la comunidad, y Administración y gestión. Al comparar las acciones formativas de los programas con más volumen de participantes por territorio (CIFO, FOAP y AM) con el resto de programas, se han observado los siguientes resultados. Primero, que el 44% de las acciones formativas de los centros CIFO coinciden con el resto de programas, sobre todo el FOAP, y que adicionalmente, la mayoría se han impartido a la misma provincia. Estos solapamientos pueden traer a una pérdida de



sinergias tanto a nivel de gestión como de aprovechamiento para ampliar la oferta al territorio. Es decir, por ejemplo, tanto los responsables de los centros CIFO como las entidades de formación resaltan las dificultades en la busca de participantes. Así mismo, una de las especificaciones de los centros CIFO es la innovación, aspecto no incluido en las directrices del resto de programas, por el que se hubiera esperado, a priori, un porcentaje menor de solapamientos. En segundo lugar, el 30% de las acciones formativas impartidas por el FOAP coinciden con las del resto de programas y territorio, destacando los CPs no financiados. Otra vez, este resultado parece estar en contra por la complejidad de llenar las aulas de la FPE subvencionada; por lo tanto, que las mismas acciones se impartan con éxito a través de programas de pago al mismo territorio tiene que valorarse críticamente. Así mismo, se deben tener en cuenta los factores diferenciadores de un tipo de oferta u otra, así como los aspectos de valor añadido.

En cuanto a la **selección de los participantes**, existe disparidad en la realización de pruebas de selección entre programas, tanto en cuanto a su realización real como por su contenido. Así, destacan los centros CIFO, con un porcentaje elevado de encuestados que ha llevado a cabo pruebas de selección (89,6%), y el extremo opuesto, el Consorcio, con sólo un 39,53%. En cuanto a la tipología, predominan las pruebas de carácter técnico en todos los programas, a excepción de FI y FCC, donde se incluyen tanto pruebas técnicas como de carácter personal, posiblemente por el compromiso de contratación inherente a estos programas. Las divergencias anteriores entre programas, y que incluso son patentes a nivel de centros, pueden deberse de a los siguientes aspectos: (a) la complejidad en la captación de participantes que puede traer a las entidades formadoras a rebajar los requisitos para maximizar el número de participantes, posiblemente por la composición del actual sistema de pago, y (b) la petición de titulación previa que acredite los conocimientos exigidos. Como consecuencia de esto, ha quedado evidenciado durante las sesiones participativas y entrevistas exploratorias a participantes, docentes y responsables del SOC y Consorcio, la heterogeneidad que predomina en las aulas y que desemboca en niveles dispares entre participantes que afecta a la calidad de las acciones formativas y la percepción que el mercado tiene.

La metodología implementada en la FPE es eminentemente teórico-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 cuanto a la evaluación de los participantes, la mayoría afirma haber realizado algún tipo de prueba, que puede ser de varios tipos, aunque existe disparidad de opiniones en cuanto al nivel de exigencia de las mismas. En particular, es común en todos los programas observar que los participantes con estudios superiores son los que presentan opiniones más negativas. Resultado que no puede obviarse puesto que este perfil es el que precisamente dispone de más experiencia con la formación, metodologías de aprendizaje y pruebas de evaluación.

En relación a la **formación complementaria**, el estudio deja entrever que los participantes se muestran críticos en relación a la utilidad real de este módulo, aunque con notables diferencias según los colectivos relevantes. Sin perjuicio del que se acaba de mencionar, son los jóvenes de entre 16 y 29 años, las mujeres y los participantes con estudios primarios o sin titulación, los grupos que mejor la valoran en todos los programas, aspecto que tendría que considerarse positivo dado que todos ellos presentan mayores dificultades de inserción en el mercado laboral.



En cuanto a las **prácticas profesionales**, destaca la diferencia de opiniones entre la valoración justo al finalizar las acciones formativas (cuestionarios de satisfacción) y la valoración transcurridos 2 años (encuestas), siendo en estas últimas donde se observan las valoraciones más bajas. Así, podría decirse que los participantes son más críticos cuando disponen de una perspectiva más realista sobre la utilidad real de las prácticas y las implicaciones en su contratación.

Tanto a la formación complementaria como las prácticas profesionales, destaca el hecho que son los jóvenes, las mujeres y los participantes con un nivel bajo de educación los que mejor lo valoran (siendo todos ellos colectivos con dificultades de inserción). Otra cosa, pero, es comprobar si esto ha permitido revertir en mejores tasas de ocupación y calidad contractual.

Por el que hace referencia a la **notoriedad y difusión del programa**, a nivel general, destaca el desconocimiento de la población respecto a la Formación para la Ocupación y los Certificados de Profesionalidad, así como el potencial de mejora en la imagen de marca del SOC. Dado que el reconocimiento de los cursos y de los programas es vital para conseguir que estos tengan un impacto positivo en la mejora de la empleabilidad y la inserción de sus participantes.

Así mismo, analizando los **canales de comunicación** utilizados para captar a los participantes en aquellos programas donde la población objetivo son las personas desocupadas, las oficinas de trabajo son las entidades más destacadas, a excepción de la iniciativa FI donde son las empresas las más relevantes. Si bien los resultantes anteriores son razonables, pues se espera que el contacto entre los profesionales de las oficinas de trabajo y este colectivo sea continuo, hay que reforzar la comunicación bilateral entre estas y la unidad planificadora, para maximizar su potencial. En concreto, se considera clave centrar la atención al conseguir que dispongan de información completa y adecuada de los programas a nivel global, así como ampliar la metodología de regreso del conocimiento de estas a las unidades planificadoras.

Por otro lado, ha quedado constatada la poca repercusión de la web del SOC y del Consorcio como fuente de conocimiento, posiblemente porque los participantes y docentes consultados la encuentran poco intuitiva y compleja, y por el potencial de mejora en la información de la que disponen. Así pues, hay que evolucionarlas y dedicar esfuerzos a mejorar sus posicionamientos, y es que su potencial es grande. Adicionalmente, las redes sociales constituyen una posibilidad de comunicación a la alza, el potencial de las cuales no se está explotando.

También, se tiene que valorar críticamente el hecho que la mayor incidencia de los asistentes sociales se observe en el programa de CPs no financiados y no dentro de la FPE subvencionada. Por su parte, la red de conocidos tiene una importancia significativa como fuente de conocimiento, pudiéndose deducir, por lo tanto, un nivel de satisfacción elevado por parte de los ex-participantes.

Finalmente, es importante que la estrategia comunicativa se segregue por colectivos en función de sus características, actividad que en la actualidad no se realiza por ninguno de los programas. A modo de ejemplo, la evaluación ha dejado entrever que los trabajadores parados, de más edad y con un nivel de estudios bajo hacen más uso de los canales físicos de atención, en detrimento de Internet. Por lo tanto, estas particularidades tienen que tenerse en cuenta al priorizar los canales de comunicación.

Por otro lado, conviene resaltar la carencia de una estrategia clara de comunicación con las empresas y otras entidades empleadoras, a pesar de que los responsables de los programas reconocen su importancia. Así, tanto participantes como docentes remarcan los perjuicios asociados a esta carencia,





la cual afecta no solo a la notoriedad de los programas sino también, en consecuencia, a su posterior impacto.

Finalmente, en relación a la metodología de mejora **continua** de los programas se observa un amplio recorrido en cuanto a las medidas impulsadas desde todos los programas. En este sentido, a pesar de que en términos generales sí que se tienen en cuenta de manera informal 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% a FI o FCC), el principal mecanismo de análisis de experiencias pasadas son los cuestionarios de satisfacción llevados a cabo por los participantes. No obstante, se considera que las preguntas de estos se encuentran poco actualizadas 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 de manera sistematizada. Sin perjuicio del que se acaba de mencionar, existen ciertas particularidades en algunos programas que conviene resaltar. Así, al Consorcio, la iniciativa de los Grupos de Actualización Permanente del Catálogo (GAPS), donde se consulta por sectores económicos a agentes de interés como por ejemplo docentes y gremios, y el seguimiento llevado a cabo por las comisiones mixtas, persiguen mantener el catálogo formativo actualizado y aplicar mejoras durante la ejecución y a futuro. Por los CIFO, se permite la implementación de proyectos piloto, sobre todo en los centros de referencia nacional donde se dispone de mayor flexibilidad. En este punto, conviene valorar también el nivel de intervención que desde el SOC se hace por el programa de CPs no financiados. Dado que el SOC es el emisor de los Certificados de Profesionalidad y actúa como garante, habría que plantearse la posibilidad de tener un rol más activo durante la ejecución de las acciones formativas y no limitarse a una intervención de cariz puramente administrativa. Si no se hace de este modo, se corre el riesgo de que la calidad de las certificaciones no sea la esperada, devaluando en consecuencia, su valor añadido al mercado.

### 6.1.3 Conclusiones en relación a los resultados - eficacia de los programas

En relación al grado de implicación de los participantes a los programas, este se considera notable en todos los programas, pues las tasas de **asistencia** (94,35%), **finalización** (87,69%) y **aptitud** (81,96%) son muy elevadas. A pesar de las bajas prematuras son reducidas, y en la mayoría de los casos se encuentran justificadas o se deben de a la colocación, sí que hay que poner énfasis en los motivos de fondos que han derivado al darse de baja de los cursos de manera no justificada. Así, destaca la percepción de niveles demasiado bajos y el desalineamiento con las expectativas de los participantes. Resultados que pondrían de relevo la heterogeneidad de niveles de conocimientos de los perfiles a los cursos, provocada por la diversidad de las pruebas de selección, el detalle del contenido de los cursos publicidad y una comunicación que genera un desalineamiento de expectativas frente los cursos.

Aunque las diferencias entre programas no son significativas, al agrupar las iniciativas destinadas a parados en función de si tienen o no compromiso de contratar, se observa una diferencia de 2,45 puntos porcentuales en la asistencia a favor de los primeros. Por lo tanto, podría decirse que el grado de motivación e implicación de los participantes es superior cuando son conscientes de la existencia de una cuota mínima de contratación. Así mismo, los resultantes también parecerían indicar que aquellos



participantes que se han inscrito en acciones formativas de los CPs no financiados, tienen entre un 4-5% de más probabilidad de finalizar el curso y ser apto, en comparación con los participantes de la FPE subvencionada. Las razones parecería que se encuentran en el propio participante, en el sentido que su compromiso y motivación incrementan cuando ha realizado un pago.

Analizando los **motivos para inscribirse a una acción formativa** de los participantes, los resultados parecen indicar que en la mayoría de los casos esta se encuentra alineada con los objetivos de los programas. Así, a excepción de los centros CIFO, dentro de los programas destinados a la población desocupada, encontrar trabajo es uno de los motivos principales de inscripción, y se encontraría en armonía con el objetivo del SOC de mejorar la inserción. Por su parte, al Consorcio, la población objetivo del cual es la ocupada, los resultados también muestran un fuerte alineamiento con los objetivos del programa, puesto que los motivos de inscripción al curso se relacionan con la mejora de la empleabilidad y desarrollo personal. En el caso de los CIFO los participantes también dan al desarrollo personal mucha importancia, siendo incluso el principal motivo de inscripción. Haría falta por lo tanto, asegurarse que este acaba repercutiendo en la mejora de la empleabilidad. Por lo tanto, detectar las motivaciones de los participantes durante la fase de selección es esencial; de aquí, la importancia de las pruebas de selección personales, deseables para discernir aquellos participantes que se guían más por intereses personales y no tanto por la necesidad de inserción.

#### 6.1.4 Conclusiones en relación a los resultados – grado de satisfacción de los participantes

Teniendo en cuenta toda la información expuesta anteriormente, los datos muestran que la satisfacción **global** frente los cursos es elevada con puntuaciones medianas de 9,19 y 8,01 a los cuestionarios y encuestas, respectivamente. Las principales tendencias comunes en todos los programas hacen referencia a la correlación negativa entre estudios y nivel de satisfacción, y a que las mujeres suelen valorar más positivamente las formaciones, incluso en aquellos programas que se encuentran eminentemente masculinizados, como es el caso de los centros CIFO. Otro punto a destacar es que Forma e Inserta (9,76) y el Consorcio (9,31) son los que han obtenido puntuaciones más elevadas. El primer resultado parecería indicar que el hecho que las empresas sean las mismas promotoras de los cursos al programa FI impacta positivamente en la percepción de los participantes, posiblemente por el compromiso de contratación y porque al estar diseñados por las propias demandantes de trabajo, conocen de primera mano la necesidad a cubrir y desarrollan el curso en consecuencia. Por lo tanto, todavía con más motivo quedaría justificada la necesidad de implicar a las empresas durante la fase de diseño de la oferta formativa por el resto de programas. El segundo resultado relativo al Consorcio dejaría entrever que las buenas prácticas llevadas a cabo durante la fase de diseño han tenido un impacto positivo sobre la experiencia de los participantes.

Adicionalmente, se ha observado que la satisfacción de los cursos sectoriales es, en general, más reducida que la de los de tipología transversal, como se aprecia en el análisis de los CIFO. En el caso del Consorcio, mientras que dentro de los cursos sectoriales los aspectos mejor valorados son el incremento de las capacidades y posibilidades de promoción profesional, en los transversales la satisfacción se centra en aspectos de cariz más logística de las aulas.

Finalmente, en cuanto a los resultados del cálculo del NPS (*Net Promoter Score*), se ha obtenido que los programas de la FPE subvencionada se encuentran mejor valorados que los CPs no financiados. Si



a esto se añade que el aspecto con peor puntuación dentro de esta es la opinión de los participantes en relación a la “calidad-precio de los cursos”, todavía con más razón se justificaría que el SOC jugara un papel más activo en este programa. No puede olvidarse que el Certificado se emite desde el SOC siendo, así, el garante último de su calidad.

### 6.1.5 Conclusiones en relación a los resultados - eficiencia de los programas

Una vez examinada la eficacia de los programas de la FPE, 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. 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).

Por volumen de inversión, los programas más relevantes son el FOAP (con un presupuesto otorgado de 57 millones de euros) y el Consorcio (con un presupuesto otorgado de 32 millones de euros). Al calcular el precio por participante y por acción (calculado en base al importe asignado y dividiéndolo por el total de acciones por participante), se observan diferencias significativas entre programas que vienen dadas por: (1) la especialidad y necesidad de inversión en equipamiento, y (2) el número de CPs incluidos dentro de la oferta formativa. De este modo, el bajo coste del Consorcio (296 euros) y de los centros CIFO del Hospitalet (583 euros) y Violeta (696 euros) se debe de a que disponen de un número de CPs reducido dentro de su programación. Al relacionar estos resultados con los niveles de satisfacción de los participantes, se ha observado que no existe una correlación positiva clara entre coste y mayores niveles de satisfacción.

En cuanto al sistema de pago, conviene reflexionar sobre la dependencia del derecho a percibir la subvención (o el pago por la prestación del servicio a la AM) y la necesidad de acreditar un 75% de asistencia de cada participante y que es común en todos los programas a excepción de los centros CIFO y los CPs no financiados. Este sistema puede provocar la creación de incentivos contradictorios de las entidades, que pueden querer maximizar el número y asistencia de los participantes, en ninguna parte de alinear sus incentivos al cumplimiento de objetivos del programa. Esto podría revertir en la calidad, resultados o impacto de las formaciones.

### 6.1.6 Conclusiones en relación al impacto de los programas

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

No obstante, antes de iniciar este análisis, hay que destacar que su alcance es limitado, debido a 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, hay que destacar que, de forma general, los participantes valoran positivamente la posibilidad de mejorar su **empleabilidad**. En particular, los cuestionarios de satisfacción muestran que el aspecto más valorado por los participantes es la posibilidad de haber ampliado los conocimientos para progresar profesionalmente, seguido de la adquisición de nuevas habilidades y el favorecimiento del desarrollo personal. Habría que esperar, por lo tanto, que estos aspectos que impactan en la empleabilidad del individuo, derivaran en un efecto positivo sobre este, ya sea por su inserción de calidad en el mercado laboral, cambio de sector o mejora de sus condiciones laborales.

Con todo, el impacto de los cursos se ha medido, por un lado, por los participantes ocupados y, por la otra, por los participantes desocupados.

Por los primeros (participantes ocupados), los datos de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados de todos los programas (a excepción de FI y FCC por los cuales no se han dispuesto de información suficiente) considera que han adquirido nuevos conocimientos aplicables al trabajo actual (72%), aspecto positivo puesto que uno de los objetivos globales del SOC es que la mejora competencial de la población activa tenga una repercusión directa en la mejora de la competitividad empresarial. Este resultado contrasta con los efectos observados sobre los participantes en términos de promociones o mejoras contractuales, los cuales son menos evidentes. Así, a la pregunta “qué te aportó el curso” solo un número reducido de participantes (independientemente del programa) ha respondido que obtuvo una mejora contractual o promoción profesional (de media, aproximadamente un 10%). No obstante, hay que contextualizar estos resultados, y es que al dividirlos por características transversales de las personas se aprecia que las posibilidades de obtener mejoras contractuales parecen superiores para individuos con bajos niveles educativos, posiblemente por lo que ya se anticipaba a lo largo de la evaluación: que la obtención de una acreditación oficial marca la diferencia cuando el punto de partida es un nivel de estudios bajo.

Por su parte, en relación a los participantes inicialmente desocupados, la inserción transcurrida 6 meses de la finalización de los cursos, asciende a un 51,34%. Las tasas más reducidas se encuentran en el programa de los CPs no financiados (41%) y en el Consorcio (38%), iniciativas ambas no enfocadas específicamente a la población desocupada. Estos resultados dejarían entrever, en primer lugar, que es posible que el Consorcio no esté preparado para asumir un porcentaje tan elevado de personas en paro, puesto que parece que las necesidades a cubrir y expectativas de las personas ocupadas no son las mismas que las de las personas desocupadas. En segundo lugar y en cuanto a la inserción reducida de los CPS no financiados, esta podría ser un indicador de que la valoración por el mercado laboral de los CPs no es la esperada. De hecho, a la mayoría de programas donde se han impartido Certificados de Profesionalidad, un número importante de participantes considera que el mercado no los conoce, y aquellos que creen que si son reconocidos, otorgan puntuaciones que fluctúan en torno al 7, cifra por debajo a la tendencia a puntuar los cursos por encima de 8. Por lo tanto, podría decirse que mientras disponer de un título o certificación sí que representa un elemento diferenciador en el mercado, sobre todo en los segmentos donde predominan individuos con poco o bajo nivel educativo, no queda tan claro que esta certificación sea más valorada cuando se trata de un CP.

En referencia a la temporalidad y parcialidad de esta inserción, los datos demuestran que son elevadas y superiores a los datos de mercado en todos los programas. Además, no sólo existe una predominancia de contratos temporales, sino que dentro de estos, la mayoría tiene una duración inferior a 6 meses.



Al dividir el análisis en función de si existen colectivos prioritarios definidos en las respectivas normativas de los programas, puede observarse que por los programas FOAP, FI y FCC, donde sí se hace una mención explícita a la normativa, los resultados no son necesariamente más positivos que por el resto de programas. Sólo en el caso de FI, donde se han desarrollado iniciativas específicas por estos colectivos, se aprecia un impacto relevante sobre el colectivo con discapacidad, los jóvenes de entre 26 y 29 años y los adultos comprendidos entre los 45 y 54 años. Así pues, parecería confirmarse que el hecho que durante la fase de diseño se incorporen iniciativas dirigidas a estos colectivos genera un impacto directo en su inserción; iniciativas, en cualquier caso, adicionales a la mera mención a la normativa. Solo los mayores de 55 años serían los grandes olvidados de todos los programas, siendo el colectivo minoritario y con tasas de inserción muy inferiores a las del resto.

Otro aspecto que conviene resaltar es que aquellos participantes que han asistido a cursos de carácter transversal presentan, en general, tasas de inserción más bajas que los de las especializaciones del tipo sectorial. A nivel de familias formativas, se ha constatado que la inserción y calidad de la contratación es menor por la familia de Servicios socioculturales y a la comunidad, a pesar de esta es la mayoritaria en casi todos los programas. Este hecho no puede obviarse y tiene que analizarse críticamente, puesto que en la mayoría de programas, los Ayuntamientos representan un número significativo dentro de las entidades beneficiarias de esta familia. Como entes públicos, parecería que tendrían que intentar fomentar la contratación de calidad con más vehemencia. Así mismo, destaca que existe una correlación positiva entre niveles de satisfacción por familia formativa e inserción, hecho que indicaría que la calidad de los cursos percibida por los participantes impacta positivamente en su inserción.

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, en la mayoría de los casos más de un 70% entre los 6 y 12 meses posteriores a la realización del curso. Durante este periodo predominan las tendencias de mercado y así, el perfil medio que se inserta es: hombre, de entre 30 y 44 años y con estudios superiores. Por lo tanto, podría decirse que la formación de la FPE tiene un impacto más inmediato y a corto plazo, en contraposición a lo que sucede en general con los títulos universitarios, el valor añadido de los cuales se observa a lo largo de la vida laboral.

La inserción acumulada para todos los programas después de 1 año de la finalización de los cursos es del 63,40%. No obstante, 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 58,23%, 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 40,78% (más de 20 puntos porcentuales respecto a la tasa acumulada del 63,40%). Estos resultados muestran una contratación donde predomina la alta temporalidad. Además, hay grandes disparidades entre participantes, habiendo algunos con solo 1 contrato y otros con más de 40.

Al comparar los datos de mejora de la empleabilidad e inserción, puede observarse que las acciones formativas de todos los programas son más efectivas como vía para impulsar las posibilidades de acceder a un trabajo, más que como una forma de mejorar el trabajo actual en caso de tenerla, en términos de promociones, incremento salarial o mejora contractual.

Adicionalmente a los resultados de inserción, se ha medido el impacto territorial y el impacto social que tienen los cursos en los participantes. A grandes rasgos, la cobertura de la FPE es escasa. Este hecho,



si bien es cierto que puede deberse de a las restricciones presupuestarias existentes, no es el único motivo. Así, también hay que considerar la posible comunicación insuficiente de las acciones formativas, que acaba provocando dificultades para llenar las aulas aunque la población diana sea muy amplia. Estas dificultades podrían, en parte, venir dadas para no disponer de estrategias comunicativas conjuntas para todos los programas. A nivel de provincias, se ha constatado que a pesar de que la mayoría de acciones se ubican en Barcelona, en términos de cobertura poblacional, los mejores resultados se encuentran en Lleida, y los peores en Girona.

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. Así mismo, casi tampoco se comparten datos entre Administraciones y Departamentos. En este sentido, los aspectos más destacados por los participantes, a nivel global, son las relaciones profesionales, la seguridad en un mismo y la cultura general. Resultados que tienen que considerarse positivos puesto que el impacto en los aspectos anteriores se encuentra notablemente alineado con los propósitos del programas puesto que inciden, bien directa o indirectamente, en la mejora de la empleabilidad y la inserción de los participantes y, en consecuencia, en la mejora de la competitividad empresarial. En cuanto al uso del transporte público para desplazarse a los cursos, los datos obtenidos de la encuesta han dejado entrever que las becas para el uso del transporte público tienen un impacto no significativo en la actitud de los participantes, siendo el periodo de recepción de la beca (una vez finalizada la acción formativa y se ha verificado la asistencia) uno de los posibles motivos. Por otro lado, está en el programa de CPs no financiados donde se ha hecho más uso del transporte público.



## 6.2 Recomendaciones

Una vez analizados los programas 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 relacionados con un actor de la política, con una de las fases de la formación o, incluso, con momentos específicos de los programas.

Con carácter previo, es importante destacar que en el ámbito político, las acciones desarrolladas generan un precedente (*path-dependence*). Es decir, estas afectan en la manera futura de trabajar, puesto que una vez introducidas, revertirlas 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 significa 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, los resultados y el impacto esperado estipulado por cada programa.

Así mismo, fruto de esta evaluación, se ha podido comprobar que una de las principales áreas afectadas por el presente sistema de pago, basado en la asistencia y el número de participantes como unos de los criterios fundamentales, es la de las pruebas de selección de las personas participantes, la carencia de exhaustividad de las cuales genera la creación de aulas poco homogéneas donde conviven niveles y experiencias muy diversas. Por lo tanto, la reconsideración del modelo de pago, podría ayudar, de una manera indirecta, a potenciar una mayor exigencia y exhaustividad en el proceso de selección para reducir la diversidad y, así, mejorar el aprovechamiento formativo de los participantes.

En relación al pago, y por aquellos programas donde existe compromiso de contratar (FI y FCC), se tiene que valorar la posibilidad de establecer un sistema de incentivos vinculado a objetivos específicos para conseguir que acaben revirtiendo las tendencias de mercado. Así, se conseguiría que el objetivo último no acabe siendo insertar en el mercado el número máximo de personas, del cual acaba dependiendo el éxito de los programas, y que relega los colectivos prioritarios 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 ligeramente mejorada, puesto que podría observarse así una mejora en su calidad. No obstante, se considera esencial incrementar la dedicación del SOC y



del Consorci al potenciar su imagen de marca, así como la comunicación de los programas y las respectivas ofertas formativas. En relación a este último punto, sería conveniente que el SOC se planteara la posibilidad de centralizar los esfuerzos comunicativos desde un único departamento para todos los programas (incluyendo también los que son a demanda de las empresas, se a decir, FC, FCC y CPs, y excluyendo el Consorci), potenciando, sobre todo, el uso de la web del SOC. Al fin y al cabo, toda la FPE (a excepción del Consorci), se dirige a la población trabajadora parada. De este modo se evitaría duplicar tareas a la vegada que mejoraría la experiencia del participante (o potencial participante) y el fomento de sinergias. En relación en el programa formativo del Consorci, este tiene que dedicar esfuerzos a potenciar el conocimiento de la entidad a la hora que define una estrategia comunicativa que consiga llegar a nuevos participantes.

Entrando en detalle en los canales de comunicación, es importante explotar el potencial de internet y de las redes sociales, así como incluso valorando la posibilidad de prescindir de aquellos canales que se están en mayor desuso (como la televisión o la radio), siempre garantizando que se pone a disposición de las personas sin acceso a internet, canales alternativos, como por ejemplo las oficinas de trabajo. Así pues, sería aconsejable evaluar en profundidad cada uno de los canales de comunicación para definir una estrategia de comunicación diferenciada para cada colectivo, incluyendo a las empresas como público objetivo de estas comunicaciones y garantizando que conocen el programa y, sobre todo, que lo valoran positivamente. Así mismo, habría que aprovechar este ejercicio para centrarse en aquellas vías de comunicación menos costosas y con mayor potencial.

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

Por otro lado, hay que definir una metodología de trabajo conjunto entre unidades planificadoras y Oficinas de trabajo. En este sentido, sería conveniente que los esfuerzos comunicativos del SOC hacia los técnicos de las oficinas se canalizaran de manera centralizada y no programa en programa, para evitar la multiplicidad de canales de comunicación que pueden provocar confusión y duplicidad de tareas. Así, parece más sencillo garantizar que los técnicos de las oficinas de trabajo disponen de suficiente información de los programas por que puedan aconsejar de manera adecuada y adaptada a las necesidades de cada individuo, posibilitando así la realización de un cribage más ajustado. 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 cinco líneas de actuación diferenciadas.

- (1) En relación a la falta de definición de objetivos estratégicos, el SOC tendría que plantearse la necesidad de iniciar un periodo de reflexión que abordara la delimitación de los objetivos estratégicos en relación a cada programa y a nivel global de la FPE, tanto a medio como a largo plazo (por ejemplo, si se quiere contribuir a la reducción de la brecha de género, con qué





porcentaje se quiere contribuir a la reducción de la desocupación o si la calidad de la contratación acontece un elemento clave; también, si se quiere conseguir que un porcentaje determinado de participantes mejoren sus condiciones laborales actuales fruto de la formación). En este sentido, primero se tendría que tener claro cuál es la consecuencia esperada que se persigue con la formación y posterior calificación de los participantes. A continuación, en aquellos programas destinados a la población desocupada, habría que definir la población diana concreta, para poder clarificar si esta es la población activa parada en general o si son colectivos concretos. Solo así se puede actuar en consonancia y coherencia durante la implementación y ejecución de las acciones formativas. A modo de ejemplo, el programa FI ha englobado acciones formativas enfocadas a colectivos de atención prioritaria concretos, lo que se ha traducido en un impacto positivo del programa sobre estos colectivos específicos. Definir el público objetivo de las formaciones de una manera clara es esencial para poder crear programas que realmente tengan un impacto real sobre la población y cubran las necesidades adecuadas. En función de los objetivos definidos, puede ser interesante valorar incentivar la participación de las mujeres en mayor medida, puesto que el mercado laboral no trata de manera igual a todos los géneros, siendo el femenino el que suele encontrarse con mayores dificultades en comparación con el masculino. Adicionalmente, por lo que hace referencia al colectivo de los mayores de 55 años, se tendría también que fomentar su participación, puesto que en todos los programas ostentan una representación muy reducida, incluso en aquellos donde se consideran prioritarios.

Una vez clarificados los objetivos y la población diana, este proceso de planificación estratégica debería establecer las directrices estratégicas en relación a elementos clave de la formación. A modo de ejemplo, se debería considerar; (a) la prospectiva en su sentido más amplio, recogiendo la visión de los diferentes sectores, líneas de cambio e innovación; (b) la coordinación y metodologías de trabajo conjuntas entre programas; (c) La vinculación de la formación con la orientación y la garantía que cada persona tenga un itinerario formativo laboral; (d) la definición de un plan de actuación para la mejora de elementos estructurales (como por ejemplo, la formación complementaria o la definición de mecanismos para mejorar la motivación y el compromiso de las personas participantes).

Finalmente, se tienen que establecer indicadores o métricas estratégicas que puedan ser monitorizados para evaluar la eficacia, eficiencia e impacto del programa sobre la población diana previamente definida. De este modo, se permitiría durante el proceso de evaluación *ex-post*, determinar la efectividad y el impacto de la formación de forma exhaustiva.

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

A nivel de programas y en relación a los objetivos que traen asociados, el Consorcio, AM, FCC y FI, y CPs no financiados merecen una mención especial. Por el primero (Consortio), se tendría que reflexionar sobre la idoneidad de contar con tasas de participación tan elevadas del colectivo de personas en situación de desocupación, por el riesgo de solapamiento al cual se incurre con el resto de programas impulsados por el SOC destinados a este colectivo. En este sentido, si realizando un análisis detallado se concluye que la modalidad de acciones formativas del Consorcio, caracterizadas para ser píldoras de formación, generan un impacto muy positivo en este colectivo, habría que plantear la inclusión de estas en el resto de programas, o bien adaptar los objetivos del programa del Consorcio para conseguir un impacto en este colectivo. En este sentido, si la distribución de personas desocupadas se mantiene estable en el tiempo, al tratarse de un colectivo con un volumen significativo dentro de la totalidad de participantes, sería necesario incorporar esta perspectiva en el diseño del programa, para mejorar los datos de inserción observados en la presente evaluación, notablemente inferiores a los resultados de inserción del resto de programas destinados a personas desocupadas.

Por el segundo (AM), ha quedado evidenciado que no se ha acabado de hacer uso de todo el potencial del sistema de contratación, y su gestión realizada por la UPG sigue siendo similar a la del FOAP. Por lo tanto, habría que plantearse 2 caminos a seguir: (a) o bien devolver la AM a su origen e integrarlo al FOAP para evitar esfuerzos adicionales, o (b) definir un nuevo modelo de gestión de la unidad planificadora teniendo en cuenta las particularidades del sistema de contratación. Por ejemplo, hay que sistematizar un análisis de tendencias periódico y mejorar el contacto con las empresas, así como realizar evaluaciones sistemáticas de los resultados e impacto, para poder hacer un uso real de la flexibilidad bien intencionada del programa. Así mismo, la fase de verificación si bien se agiliza por las entidades formadoras, es más compleja por el SVPF. A todo esto se tiene que añadir que desde 2017, la elaboración de informes parciales (llevado a cabo por la UPG con anterioridad), pasa a manos del SPVF, provocando una mayor carga de trabajo, el incremento de la comunicación entre unidades, y la intervención de las oficinas territoriales que son las receptoras de la documentación de las entidades formadoras. Con todo, sería necesario adaptar el modelo de gestión interno a la realidad del Acuerdo Marco, a la vez que establecer mecanismos de compartición de la información entre unidades que sean concretos y estandarizados. Así mismo, se propone la automatización del proceso de control de firmas estableciendo un sistema digital de control de asistencia en los centros formadores y la adaptación del GIA para facilitar la lectura digital. De hecho, se trata de una tarea realizada de manera manual a la que hay que dedicar un tiempo elevado. En cualquier caso, en la actualidad se está desarrollando estudio en profundidad desde el SOC que profundiza en los aspectos anteriores.

Para FI y FCC, es importante tener presente que ambos contienen el mismo objetivo, modelo de gestión y proceso de verificación *ex post* de la contratación conseguida por los participantes. La única diferencia es que por el primero, la entidad solicitante es una empresa, y por el segundo, un centro de formación. En consecuencia, haría falta que se planteara desde el SOC la posibilidad de unificar la gestión de ambos programas. De hecho, según comenta la unidad planificadora, cubrir la totalidad del presupuesto asignado es complicado por ambos programas,



y por eso, juntar los esfuerzos de captación podría ser una solución. Adicionalmente, dado que estos 2 programas fomentan la contratación indefinida y de calidad, se podrían incorporar controles periódicos de seguimiento de esta contratación.

Por el último (CPs no financiados) destaca el papel administrativo que juega el SOC; y es que su intervención se limita a acreditar que los centros formadores se encuentran debidamente homologados por la especialidad que solicitan (intervención *ex ante*), y posteriormente, a emitir el título correspondiente a cada participante. No existen objetivos específicos más allá de acreditar las capacitaciones de los participantes y durante la fase de ejecución de las formaciones, solo existe un control de mínimos centrado al comprobar la asistencia de los participantes. En este punto, habría que plantearse si el SOC tendría que jugar un papel más activo y no limitarse al control puntual de la asistencia, al ser el garante último de su calidad a través de la emisión del Certificado.

Antes de pasar a la segunda línea de actuación, también es importante garantizar que los miembros de la unidad planificadora se encuentran alineados con los objetivos del programa. A modo de ejemplo, aunque no es un objetivo explícito del programa FI, su unidad planificadora tiende a potenciar la participación al programa de empresas pequeñas y medianas, puesto que creen que disponen de menos recursos para destinar a la formación que no las empresas de mayor tamaño. Este hecho bien intencionado podría tener efectos no deseables. En efecto, tener que contratar a un 60% de los participantes (actualmente el 40%), aunque no haya un mínimo de participantes por aula preestablecido, es una carga importante que probablemente muchas empresas pequeñas no pueden asumir (exceptuando los casos de empresas que presenten picos de demanda y requieran una contratación inmediata, a pesar de entonces se estaría hablando de contratos eventuales de carácter temporal, que contrariarían la contratación indefinida que se fomenta desde el programa).

- La segunda línea de actuación (2) es la relativa a la necesidad de implicar a las empresas y sistematizar la consulta o elaboración de estudios de mercado, puesto que es una carencia común en todos los programas. En este sentido, tendría que plantearse la posibilidad de centralizar estos esfuerzos dentro del SOC para compartir después, la información con las diferentes unidades planificadoras. Sucede que en todos los programas, a excepción del Consorcio y CPs no financiados, la población objetivo es la misma: las personas desocupadas. Así, se podría estandarizar la información que se recoge y su periodicidad, a la vez que potenciar el rol del Observatorio y evitar duplicidades. De hecho, la presente evaluación ha evidenciado que hay familias formativas con un mayor impacto sobre los participantes, en términos de empleabilidad e inserción. Adicionalmente, 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. Así pues, en función de los objetivos estratégicos de cada programa que se tienen que definir y la información del mercado laboral, se tiene que poder diseñar una oferta formativa más adecuada y alineada a la consecución de estos objetivos. Por ejemplo, si el objetivo es solo el volumen de inserción, se tiene que potenciar que la oferta formativa se centre en aquellos cursos con más probabilidad de inserción demostrada.

Entrando en detalle a nivel de programas, por el caso de los centros CIFO, habría que plantearse si es conveniente actualizar el Manual de Gestión de Calidad e incluir los estudios de mercado y



el contacto con las empresas como actividad necesaria o recomendada (*best practices*). Por los CIFO, esta carencia adquiere especial relevancia dado que uno de sus características diferenciadoras a nivel de oferta formativa es el grado de especialización enfocado a la innovación. En este contexto, el contacto con el mercado laboral, agentes de interés y expertos tendría que ser una práctica habitual. En cualquier caso, se tiene que tener en cuenta, que la limitación presupuestaria y la rigidez del catálogo formativo de los centros de referencia nacional, dificultan también la consecución de esta adaptación dinámica y constanding de las programaciones.

- La tercera línea de actuación (3) 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 las unidades planificadoras y los servicios de verificación, para garantizar el intercambio de información y experiencias. Por otro lado, es importante que se dimensionen bien las cargas de trabajo de los servicios de verificación para asegurar que cumplen con los plazos establecidos para garantizar que la información llega a tiempo. Su carencia puede perjudicar al correcto dimensionado de los programas y no permitir aplicar la experiencia de años anteriores a la delimitación actual. Así mismo, se tendría que definir el ámbito de tareas en cuanto al seguimiento de carácter cualitativo de la ejecución de la formación como función a desarrollar por parte de la unidad planificadora y que complemente la actividad de los servicios de verificación.
- La cuarta línea de actuación (4) recae sobre la dependencia existente de las ubicaciones de los centros formativos en el territorio. En este sentido, se tiene que mejorar la comunicación dirigida a las entidades formadoras no homologadas en la actualidad para fomentar su participación *ex novo* e incrementar la diversidad, puesto que los centros formadores participantes acaban siendo un círculo reducido, y todos participan en varios programas de la FPE simultáneamente, a la vez que dinamizan la misma oferta formativa en el mismo territorio. Así mismo, sería de interés realizar un estudio de viabilidad de mecanismos alternativos enfocados a minimizar la dependencia territorial, como por ejemplo, la concentración con centros de formación profesional públicos del territorio o el fomento de alianzas entre entidades de formación.

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 de los programas. Haría falta por lo tanto, reflexionar sobre la definición de nuevos mecanismos que permitieran recoger las perspectivas de diferentes agentes de interés, tales como las empresas o los docentes. En este sentido, a modo de ejemplo y no como único mecanismo, podría establecerse un sistema similar a los GAPS del Consorcio que abordara la actualización de la oferta formativa para el resto de programas, 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 de cada 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 otras organismos públicos para la compartición de esta tipología de información.

Por lo que hace a aspectos más relacionados con la propia ejecución de la formación, el elemento más relevando identificado es la necesidad de mejorar el sistema de evaluación de la satisfacción. En este sentido, surgen varias líneas de actuación a abordar. De forma inicial, se considera que se tendría que replantear, de forma conjunta con el SEPE, el contenido de las preguntas, ya sea porque la formulación actual de algunas de ellas incitan a la respuesta positiva o bien porque se percibe que algunas respuestas se encuentran desactualizadas (no se contemplan las redes sociales o la red de conocidos como mecanismo para conocer los cursos).

No obstante, siendo conscientes que este ámbito excede las competencias del SOC, se proponen iniciativas alternativas. Así, 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 esta misma manera, también se facilitaría la explotación de los datos recogidos, puesto que aportaría mucha información alrededor de las acciones formativas. En esta línea, en caso de no poder modificar ni actualizar el cuestionario, se podría ampliar el número de preguntas mediante un cuestionario complementario que se llenara en el mismo momento y permitiera recoger aquellos datos que dieran herramientas para garantizar la mejora continua de los programas, así como por ejemplo, realizar preguntas en relación a la formación complementaria.

Retomando la recomendación de replantearse el sistema de subvención que se apuntaba al inicio, y siendo conscientes de la dificultad del cambio por la rigidez de la normativa y la necesidad de acuerdo entre las diferentes partes, como solución alternativa o complementaria se recomienda institucionalizar el proceso de control de las pruebas de selección y de la evaluación. Así mismo, hay que plantearse la posibilidad de implicar más a los docentes durante la fase de selección, puesto que al fin y al cabo, son los que mejor conocen el contenido y temáticas a impartir. Otro punto a considerar, es valorar la inclusión de entrevistas personales en todos los programas, estableciendo incluso su obligatoriedad, como sucede en la AM. Estas, servirían para conocer las circunstancias y motivaciones de cada participante y garantizar que estén alineadas con los objetivos del programa.

En relación a las pruebas de evaluación, se recomienda realizar un estudio en profundidad en relación a la viabilidad de su centralización. Se podría diseñar de diferentes maneras en función de los resultados del estudio y del alcance de acciones formativas incluidas en esta centralización. Así pues, se podría hacer recaer la responsabilidad de las evaluaciones en el Consorcio y el SOC, operativizándolo de diferentes maneras; ya sea facilitando el examen a las entidades y que estas los distribuyan a los participante, o centralizando presencialmente el examen en oficinas públicas. En esta línea, sería positivo que, una vez estuviera decidido, definido y diseñado el mejor mecanismo de centralización, se realizara una prueba piloto.

Otro aspecto destacable, más operativo, surgido de la evaluación es la voluntad de las personas de conocer el precio total de las acciones formativas y concienciarlos de la importancia de la plaza que están ocupando, la cual podría estar ocupada por otra persona si no fuera por la limitación de las plazas disponibles. Así pues, se recomienda valorar indicar a los participantes estos 2 aspectos para incrementar su concienciación y compromiso durante la formación. De hecho, los resultados de la presente evaluación han evidenciado que los cursos de los CPs no financiados presentan tasas de



asistencia y de aptas superiores, hecho que indicaría una mayor motivación fruto de la realización de una inversión.

Otro punto que se ha destacado es el planteamiento de un periodo de reflexión junto con el SEPE para valorar los contenidos, duración y adaptación al mercado laboral de los Certificados de Profesionalidad; y es que, no solo es uno de los aspectos más criticados por los participantes y docentes, sino que además, aquellos programas que tienen un volumen de Certificados más elevado (es decir, CPs no financiados, AM y FOAP), son el que presentan una valoración NPS de los participantes más baja y por debajo del ideal del 30%. Y lo mismo sucede con el módulo de prácticas no profesionales y la formación complementaria, donde hay que flexibilizarlos y adaptarlos a la realidad de cada curso.

Por su parte, se considera que la evaluación, tanto a nivel general como especialmente la relacionada con el impacto de los cursos, tendría que realizarse de forma periódica, incorporando también evaluaciones *ex-ante*. Adicionalmente, tendría que valorarse la necesidad de mejorar los indicadores existentes, así como la calidad de los datos recogidos, con objeto 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 puede ser ejemplo la tipología de discapacidad de las personas de este colectivo.

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



## 7. Bibliografía y documentación

Autoridad del Transporte Metropolitano (2016). Encuesta de movilidad en día laborable. Recogido de [https://doc.atm.cat/ca/dir\\_emef/emef2016.pdf](https://doc.atm.cat/ca/dir_emef/emef2016.pdf)

Comissió 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 (2019). Product Eurostat News “Over 13 million people employed in tourism in EU”. Recogido de <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20190306-1>

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

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)

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (elaborado por everis) (2019). Evaluación de la Formación Profesional para la ocupación que promueve el Servicio Público de Empleo de Cataluña. Programa: Centros de Innovación y Formación Ocupacional (CIFO). Recogido de [https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01\\_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya\\_soc/pla\\_destudis\\_i\\_avaluacions/Evaluacion\\_FPE\\_CIFO.PDF](https://serveiocupacio.gencat.cat/web/.content/01_soc/servei-public-docupacio-de-catalunya_soc/pla_destudis_i_avaluacions/Evaluacion_FPE_CIFO.PDF)

Exceltur. (2018). Estudio sobre el empleo en el sector turístico español. Obtenido de <https://www.exceltur.org/wp-content/uploads/2018/04/ESTUDIO-EMPLEO-SECTOR-TURISTICO-EXCELTUR.pdf>

Generalitat de Catalunya. (2019). *Servicio Público de Empleo de Catalunya*. Recogido de [http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya\\_soc/sistema-docupacio-de-catalunya/](http://serveiocupacio.gencat.cat/ca/soc/el-servei-public-docupacio-de-catalunya_soc/sistema-docupacio-de-catalunya/)

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)

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

Institut d'Estadística de Catalunya (2016). Població ocupada i taxa d'ocupació. Per sexe i grups d'edat. Recogido de <https://www.idescat.cat/indicadors/?id=anuals&n=10386>

Institut d'Estadística de Catalunya (2016). Población a 1 de enero. Por sexo y grupos de edad. Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=253&lang=es&t=2016>

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



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

Institut d'Estadística de Catalunya (2018). Población activa e inactiva por sexo y provincias. Recogido de <https://www.idescat.cat/pub/?id=aec&n=293&lang=es>

Instituto Nacional de Estadística (2017). Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo. Recogido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10896>







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