



Fundación Estatal
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE SUBVENCIONES DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DE ÁMBITO ESTATAL

Convocatoria 2018
(Periodo de ejecución 2019-2022)

**Unidad de Evaluación, Estudios y
Ordenación**

FEBRERO 2024

Quedan reservados todos los derechos. No se permite la cesión, uso, reproducción total o parcial, tratamiento informático, ni comunicación de su contenido, sin autorización escrita de la Fundación Estatal para la Formación para el Empleo, F.S.P.

Título:

Informe final de evaluación de los programas de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas. Convocatoria 2018 (Resolución de 18 de enero de 2019)

Edita y distribuye:

Fundación Estatal para la Formación para el Empleo

C/Torrelaguna, 56

28027 Madrid

www.Fundae.es

Elabora:

Possible Lab

Fecha publicación:

Enero 2024

Director de la evaluación:

Miguel Massigoge Galbis

Equipo de evaluación:

Raquel Cabello

Jaime López Cossío

David Paniagua

Índice

1	INTRODUCCIÓN AL INFORME	5
2	MÓDULO I. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN.....	6
2.1	Enfoques metodológicos	6
2.2	Teoría del cambio de la formación profesional para el empleo dirigida prioritariamente a los trabajadores/as ocupados/as	8
2.3	Matriz de evaluación	17
2.4	Fases y calendario de evaluación.....	30
2.5	Marco metodológico	31
2.6	Contexto socioeconómico y normativo	43
3	MÓDULO II. RESULTADOS	48
3.1	Objetivo 1: ¿Cuál es el alcance de la convocatoria en términos de formación realizada, población beneficiaria (entidades y trabajadores) y financiación ejecutada?	48
3.2	Objetivo 2: ¿Cuál es la eficiencia de la convocatoria?	63
3.3	Objetivo 3: ¿La formación realizada ha respondido a las necesidades formativas de los trabajadores?.....	68
3.4	Objetivo 4: ¿Los trabajadores están satisfechos con la formación recibida?	76
3.5	Objetivo 5: ¿En qué medida la formación impartida se ha adecuado a las necesidades sectoriales y las áreas prioritarias de la Convocatoria?	82
3.6	Objetivo 6: ¿Las entidades están satisfechas con el proceso de valoración, gestión, justificación y resultados de la convocatoria? ¿Qué dificultades o limitaciones han encontrado para cumplir sus compromisos?	105
3.7	Objetivo 7: ¿Cómo ha afectado la pandemia en el desarrollo de la convocatoria? Las medidas extraordinarias (Resolución de 15 de abril de 2020) ¿han sido suficientes y efectivas.....	117
3.8	Objetivo 8: ¿Cuáles son los condicionantes, restricciones y factores clave en el acceso a las ayudas por parte de las entidades beneficiarias?	133

3.9	Objetivo 9: ¿Cuáles son las vías de acceso a la formación de los trabajadores? / ¿Qué papel desarrollan las entidades beneficiarias en el acceso de los trabajadores?.....	137
3.10	Objetivo 10: ¿Qué caracteriza el acceso de los trabajadores y colectivos prioritarios a la formación?	147
3.11	Objetivo 11: ¿Cuál es la cobertura poblacional de los trabajadores formados?	156
3.12	Objetivo 12: ¿Cuál ha sido el papel de las becas para favorecer el acceso a la formación?.....	159
3.13	Objetivo 13: ¿En qué medida la convocatoria ha contribuido a incrementar la cualificación de los trabajadores formados? ¿Cuál ha sido la contribución de la convocatoria al desarrollo de competencias técnicas y transversales?, ¿y a las competencias sectoriales para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores?; ¿y a las específicas del sector?, ¿y a las competencias para autónomos y de economía social?.....	163
3.14	Objetivo 14: En el caso de trabajadores ocupados, la formación impartida ¿ha contribuido al mantenimiento del empleo?, ¿ha contribuido a su reciclaje profesional?, ¿y/o a la promoción profesional? ¿o al desarrollo personal?	173
3.15	Objetivo 15: En el caso de trabajadores desempleados ¿la formación ha favorecido el emprendimiento?, ¿ha activado su proceso de búsqueda de empleo?, ¿le ha servido para acceder a un empleo a corto plazo (1 mes)?, ¿y a medio plazo (6 meses)? Así mismo, ¿la formación ha tenido efecto sobre su autoestima personal?, ¿y sobre su motivación para seguir formándose?, ¿y sobre su movilidad en el marco de la búsqueda de empleo?.....	178
3.16	Objetivo 16: ¿La formación recibida ha contribuido a reducir la brecha digital de la población?.....	182
4	MÓDULO III. CONCLUSIONES	184
4.1	Conclusiones de la evaluación.....	184
5	ANEXO I. RELACIÓN DE TABLAS Y GRÁFICOS	219
5.1	Gráficos	219
5.2	Tablas.....	221

1 Introducción al informe

El presente informe recoge los resultados de la evaluación de la eficacia, eficiencia, calidad e impacto de la convocatoria para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados (Resolución de 18 de enero de 2019). Estas subvenciones van dirigidos a los siguientes tipos de programas de formación:

- a) **Programas transversales generales** compuestos por acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores.
- b) **Programas de formación sectoriales** estatales compuestos por acciones formativas dirigidas a la formación de trabajadores de un ámbito sectorial concreto, que respondan a las necesidades de adquisición de competencias técnico profesionales específicas a cada uno de los sectores productivos.
- c) **Programas de formación transversales específicos:** dirigidos a personas trabajadoras autónomas y programas de formación transversales dirigidos a personas trabajadoras y socias de la economía social, siempre que aporten actividad económica.

El objetivo principal de esta evaluación es **facilitar la mejora del diseño, implementación y resultados de los programas** de formación profesional para el empleo dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados de ámbito estatal. Así, la metodología de la evaluación ha ido dirigida al cumplimiento de este objetivo.

El presente documento está estructurado en tres partes diferenciadas.

En primer lugar, el **Módulo I realiza una presentación resumida de la metodología de evaluación**, abordando los enfoques metodológicos, la propuesta de Teoría del Cambio de la convocatoria de formación de oferta que ha servido de base para la formulación de determinadas preguntas de evaluación, la matriz de evaluación, el calendario del proyecto y un resumen descriptivo de las técnicas cuantitativas y cualitativas aplicadas.

En segundo lugar, en el **Módulo II se presenta la relación de evidencias y hallazgos obtenidos** en las diferentes técnicas cualitativas y cuantitativas aplicadas, estructurados a partir de preguntas e indicadores de evaluación o temas de investigación planteados.

En tercer lugar, el **Módulo III presenta las principales conclusiones de dichos hallazgos**, organizados en función de los objetivos del proyecto de evaluación.

2 Módulo I. Metodología de evaluación

2.1 Enfoques metodológicos

La metodología utilizada durante este proceso de evaluación tiene un triple enfoque: enfoque basado en criterios, enfoque orientado por la Teoría del cambio y enfoque centrado en la medición de eficacia de la formación. Los tres enfoques son complementarios y aportan unos resultados de la evaluación globales e integrados que permiten una comprensión ajustada y coherente del objeto evaluado.

En primer lugar, siguiendo los pliegos de la prescripción técnica, se utiliza un enfoque basado en criterios que incluye los siguientes criterios de evaluación:

- **Alcance**. El grado en el que programa es desarrollado de forma completa en las condiciones esperadas y con la cobertura prevista.
- **Eficiencia**. El grado en el que el programa hace un uso óptimo de los recursos para la consecución de los resultados en el tiempo esperado.

- **Calidad.** El grado en el que el programa responde a las expectativas de los "stakeholders", proveyendo los recursos necesarios y garantizando un desarrollo adecuado de los diferentes procesos implicados en el diseño, ejecución y gestión de la iniciativa.
- **Pertinencia.** El grado en que los objetivos y el diseño del programa responden a las necesidades de participantes y empresas.
- **Eficacia.** El grado en el que la intervención ha logrado, o se espera que logre, sus objetivos y sus resultados, incluyendo los resultados diferenciados entre grupos.
- **Impacto.** El grado en el que el programa genera efectos que forman parte de la Esfera de Interés de la intervención pero no pueden ser considerados objetivos del programa.

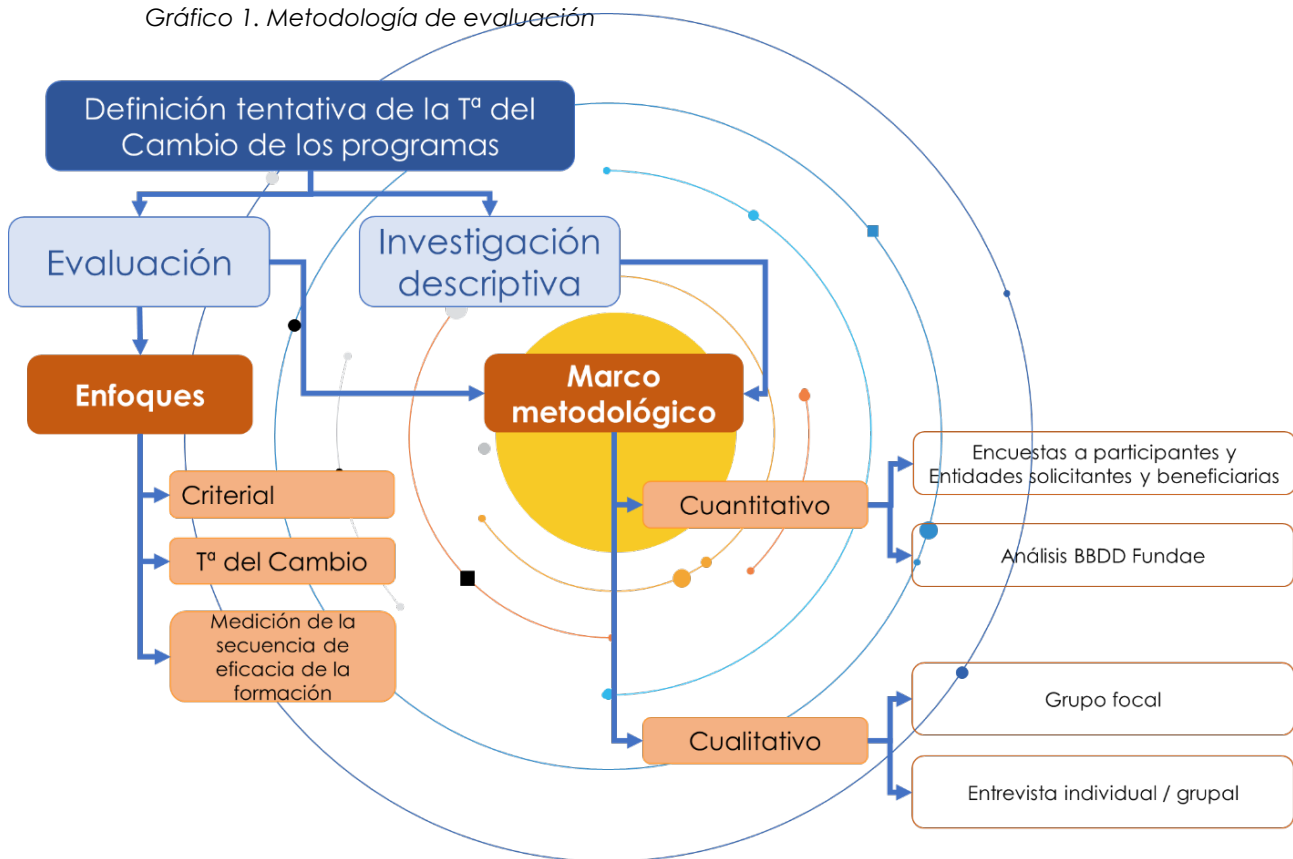
En segundo lugar, en la primera fase del proceso evaluativo se desarrolló el marco conceptual de la iniciativa financiada, a través de la definición de la **Teoría del Cambio**, que ha permitido comprender la lógica causal de cómo y porqué la convocatoria de subvenciones para la ejecución de programas de formación profesional para ocupados pretende alcanzar los resultados esperados. Este enfoque se ha materializado en preguntas de evaluación específicamente diseñadas con este enfoque.

Finalmente, se ha incluido, con relación al criterio de **Eficacia**, un modelo específico que define la secuencia causal de eficacia de la formación profesional, en este caso para el empleo, aunque no se trate de forma estricta con un enfoque de evaluación. En concreto, se ha analizado las relaciones de causalidad que van desde:

- La adquisición de habilidades, conocimientos y actitudes hasta la posible mejora competencial asociada.
- La mejora de su empleabilidad y, en su caso, desempeño, hasta la generación de una carrera profesional y, en su caso también, mejora de resultados en las organizaciones en la que desarrollen su actividad profesional.

La metodología utilizada se presenta de forma gráfica en la siguiente imagen:

Gráfico 1. Metodología de evaluación



2.2 Teoría del cambio de la formación profesional para el empleo dirigida prioritariamente a los trabajadores/as ocupados/as

A continuación, se presenta una propuesta de Teoría del Cambio (TdC) del programa, reconstruida por el equipo de evaluación.

Esta TdC incluida a continuación en su representación gráfica, ha servido en la evaluación como herramienta para realizar los ajustes y adaptaciones pertinentes a la matriz de evaluación.

Con carácter general, las adaptaciones realizadas permitieron afinar la propuesta de preguntas de evaluación, incorporando *ex novo* determinadas preguntas que trataban de indagar sobre la secuencia causal representada.

A efectos de comprensión de la Teoría del Cambio, indicamos a continuación algunas definiciones relevantes de algunas de las categorías o secciones de esta. Se muestra, de izquierda a derecha:

- **Supuestos:** muestran hipótesis previas que deben preexistir para que la secuencia de proceso, producto y resultado esperado pueda desplegarse de forma eficaz.
- **Procesos:** muestran actividades ordenadas con una lógica de cadena de valor desarrollados por los equipos técnicos FUNDAE, SEPE, CPS y las entidades beneficiarias. Estos procesos se ordenan de arriba hacia abajo de forma cronológica, siempre que haya sido posible por las limitaciones que impone la representación gráfica tan compleja.
- **Productos:** muestran los bienes generados, tangibles o intangibles, como resultado inmediato de cada proceso.
- **Mecanismos de cambio:** muestran los desempeños esperados de dichos procesos, que se convierten en palancas de cambio para que la iniciativa pueda alcanzar sus resultados a corto plazo y, en su caso, contribuir al logro de sus resultados a medio y largo plazo.

Estas secciones constituyen lo que denominaríamos **Esfera de control** de la iniciativa.

- **Resultados a corto plazo:** muestran el nivel de la **Esfera de influencia** y, singularmente, los objetivos que *sensu stricto* pueden asociarse al desarrollo de la iniciativa.
- **Resultados a medio y largo plazo:** muestran el nivel de la **Esfera de Interés** del programa, evidenciando la secuencia de efectos sobre los que la iniciativa espera contribuir a medio y largo plazo, pero de los cuales no puede responsabilizarse. Sin asimilarlo al concepto estricto del impacto (efectos netos que un programa genera), correspondería con el abanico de efectos que un programa se plantea al definir el impacto social que espera provocar.

El desarrollo de una hipótesis de la Teoría del Cambio en la fase de diseño de la evaluación tiene diferentes utilidades prácticas que permiten mejorar la comprensión conjunta de la iniciativa y afinar la relación de preguntas de evaluación y cuestiones de investigación a abordar.

En primer lugar, permite un **mejor entendimiento de la interrelación de procesos y su cadena causal de cambios esperados**, mostrando qué deberíamos lograr y qué hacemos para ello a partir de su representación gráfica. Además, permite identificar conexiones entre actores participantes en procesos que a priori podrían parecer no especialmente relevantes pero que evidencian **secuencias clave de cambio** que, de otro modo, podrían pasar inadvertidas.

En ese sentido, por ejemplo, **nos permite destacar la conexión entre la participación de las organizaciones que representan a empresas y trabajadores y el logro de una adecuada difusión de los programas de formación**. Dicho de otro modo, si ese proceso de participación no se produce, se reduce notablemente la capacidad de los programas de obtener un alcance adecuado en el tejido productivo.

Otros ejemplos serían, por un lado, comprender los mecanismos de cambio requeridos para incrementar la participación de colectivos especialmente vulnerables y el papel que el actual sistema de becas juega en dicho logro, y por otro, conocer en qué medida las personas participantes eligen hacerlo en acciones formativas pertinentes según su itinerario profesional a través de una adecuada información y orientación.

En segundo lugar, **permite visualizar los supuestos previos sin los cuales resulta extremadamente difícil que un proceso a desarrollar en el marco de la convocatoria obtenga los productos esperados**.

Así, por ejemplo, la Teoría del Cambio nos indica gráficamente cómo si no se produce la identificación previa de necesidades de formación asentada en un diagnóstico multidimensional, con estructuras dotadas de los recursos suficientes y metodologías sólidas, resulta extremadamente difícil la generación de un plan de referencia de formación adecuado.

En tercer lugar, **definir la Teoría del Cambio de un programa permite clarificar la forma en la que este despliega sus efectos**, permitiendo establecer con nitidez aquellos que forman parte de la *esfera de influencia* y que realmente pueden ser considerados auténticos objetivos del programa para valorar el nivel de eficacia logrado, frente a otros efectos que forman parte de la *esfera de interés*, por cuanto constituyen *impactos* positivos en la población beneficiaria, aunque la contribución que el programa realice para su logro sea limitada o, directamente, imposible de estimar.

Además, **permite secuenciar esos cambios**, de forma que podamos establecer el orden lógico por el cual se van desplegando de cara a identificar bloqueos o cuellos de botella en las sucesivas etapas de cambio deseadas.

En el caso de esta iniciativa, se visualiza de forma especialmente clara al permitir establecer una línea nítida entre la mejora de la competencia profesional y contribución a la mejora del desempeño profesional a corto plazo, como efecto (y objetivo) que se encuentra o debería encontrarse en la esfera de influencia del programa, frente al desarrollo de carrera profesional o la inclusión socio-laboral, resultados que probablemente requerirían incorporar procesos a día de hoy no existentes en la iniciativa.

A continuación, indicamos una relación no exhaustiva de las preguntas de evaluación o cuestiones de investigación para cuya formulación (o la de sus indicadores) ha sido especialmente relevante el desarrollo previo de la hipótesis de Teoría del Cambio de la convocatoria:

- **Pregunta nº9.** ¿En qué medida la oferta ha dado cobertura a las necesidades más relevantes del tejido productivo?
- **Pregunta nº11.** ¿En qué medida es posible mejorar la capacidad de diagnóstico y priorización de necesidades formativas por parte de las comisiones paritarias?
- **Pregunta nº19.** ¿Qué procesos y recursos desarrollados por las entidades beneficiarias condicionan el éxito de la captación, inscripción y participación en la formación?

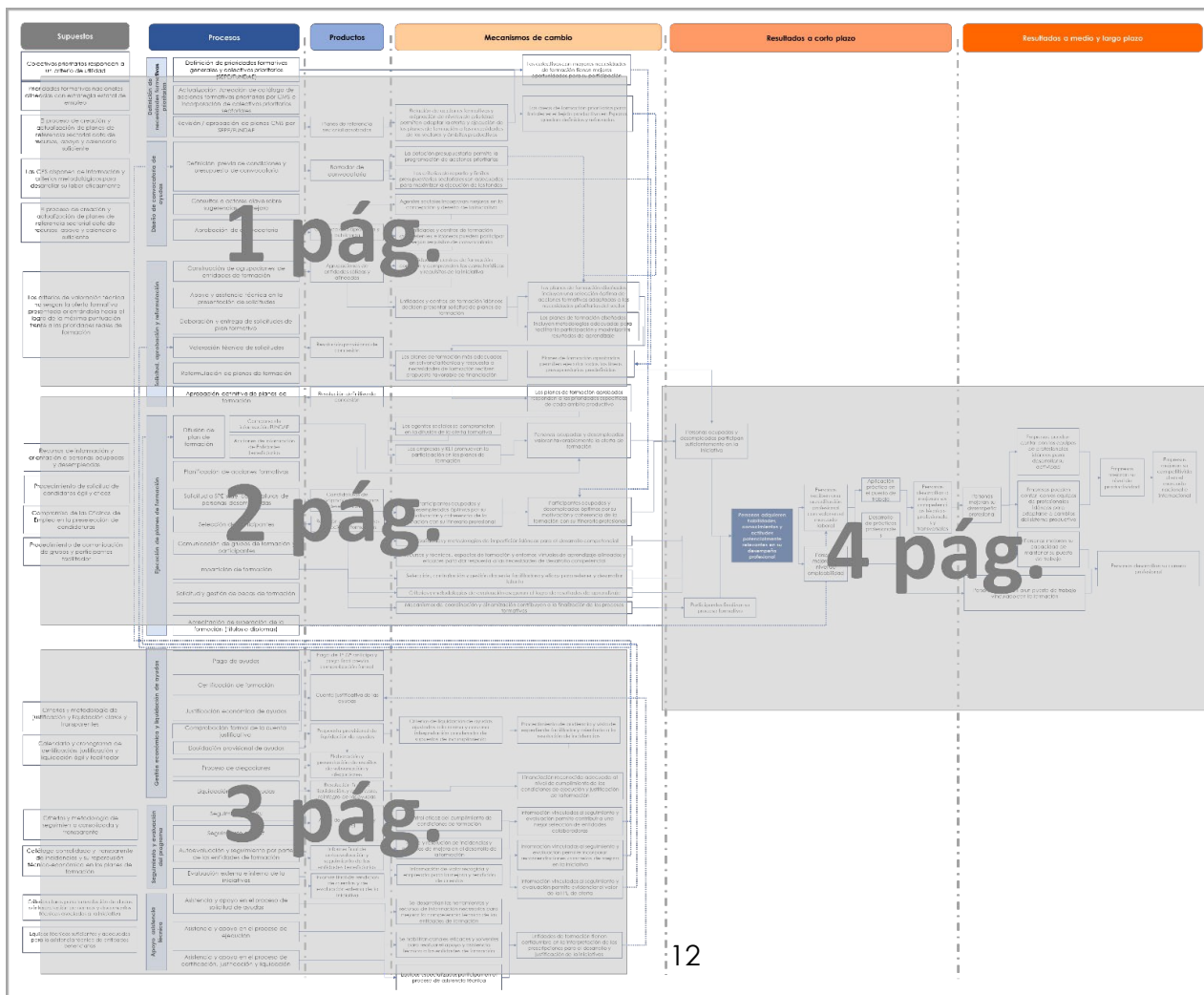
— **Pregunta nº20.** ¿Cuáles son las circunstancias y componentes clave para facilitar el acceso a la formación de los colectivos prioritarios?

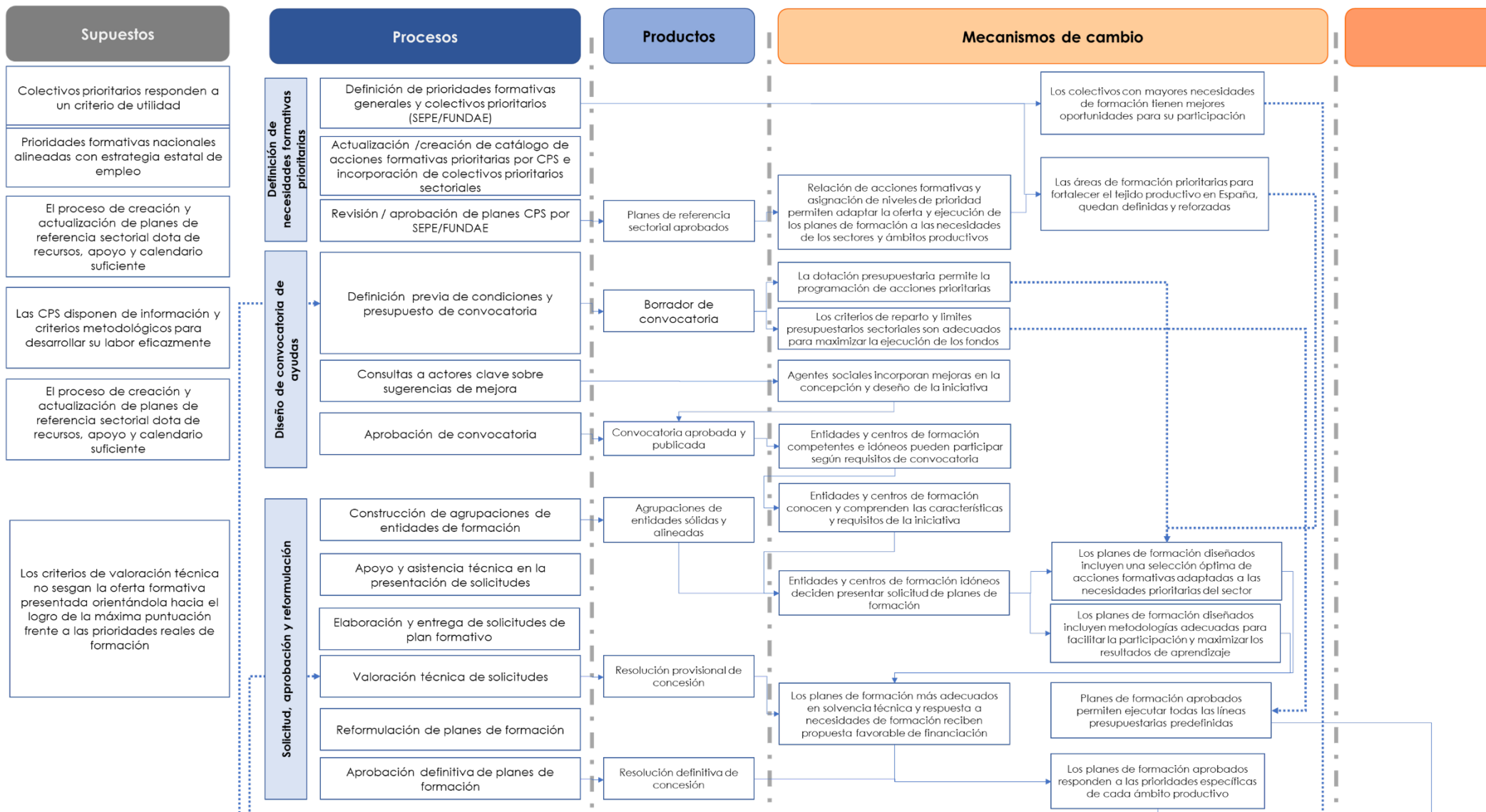
— **Pregunta nº25.** ¿Hasta qué punto el programa ha alcanzado un nivel suficiente de eficacia en el desarrollo de competencias con significación en el desempeño profesional y mejora de las organizaciones?

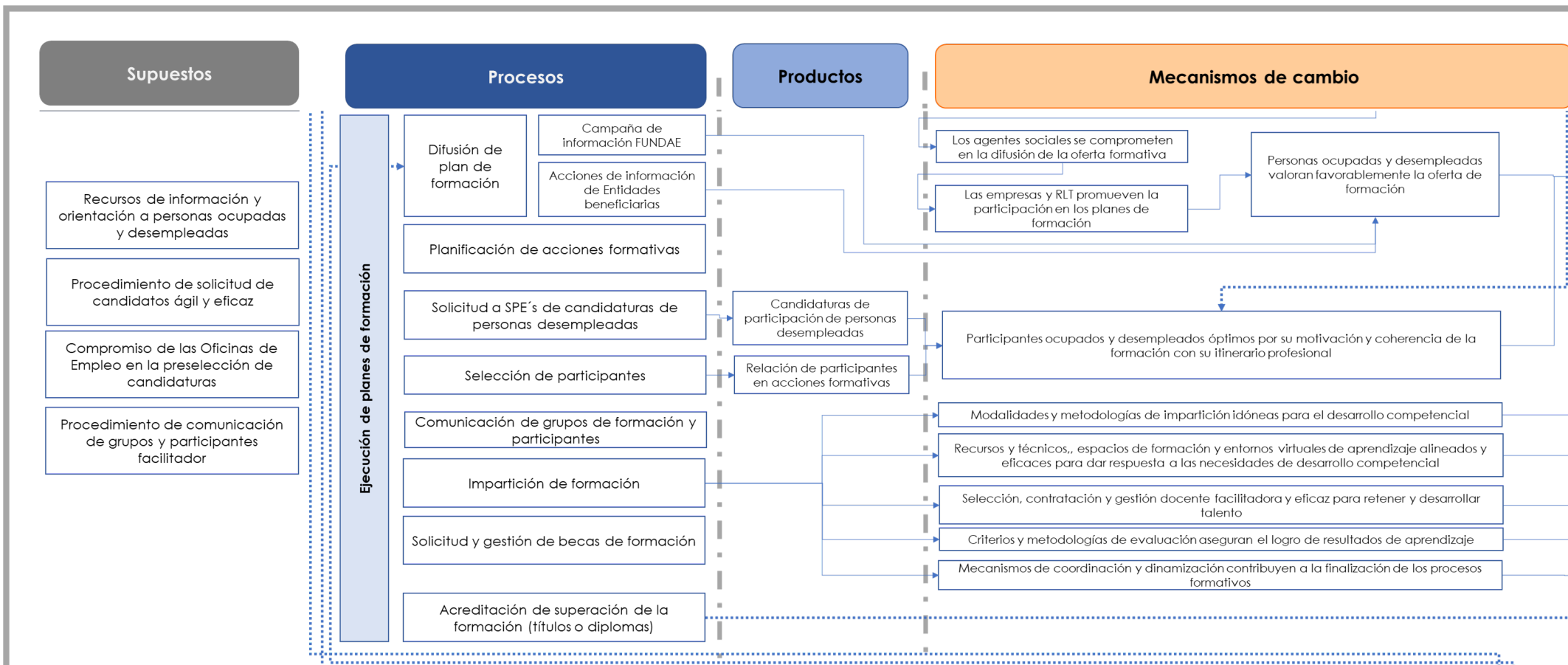
Por la dificultad inherente a la hora de mostrar una representación gráfica tan extensa en un formato de informe como este, se presenta de forma segmentada en cuatro secciones en las siguientes páginas.

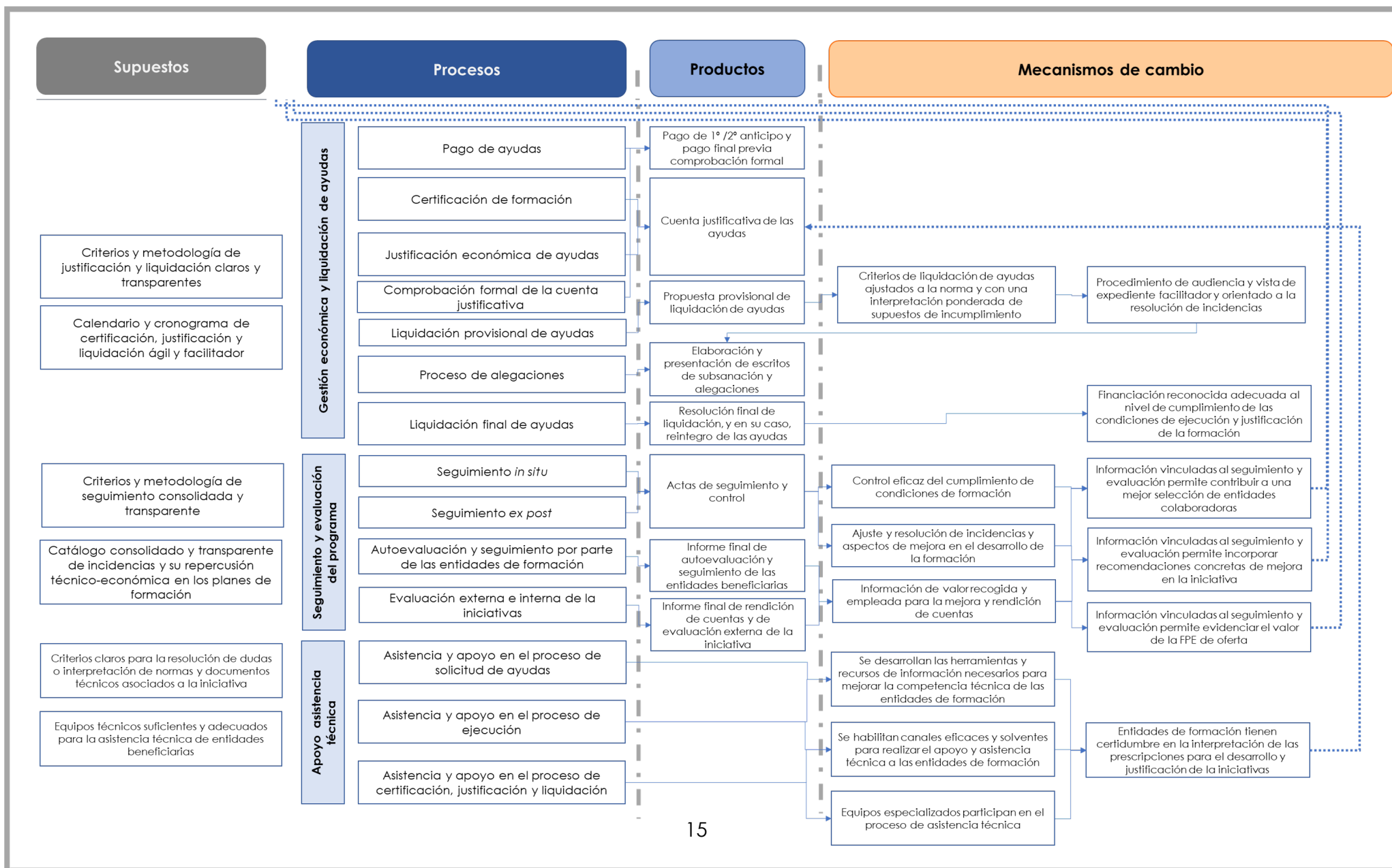
En la imagen siguiente, se muestra la estructura completa indicando cada una de esas cuatro secciones para facilitar su ubicación en el diagrama conjunto y la conexión entre cada uno de los fragmentos presentados posteriormente:

Gráfico 2. Representación sintética de la estructura de Teoría del Cambio



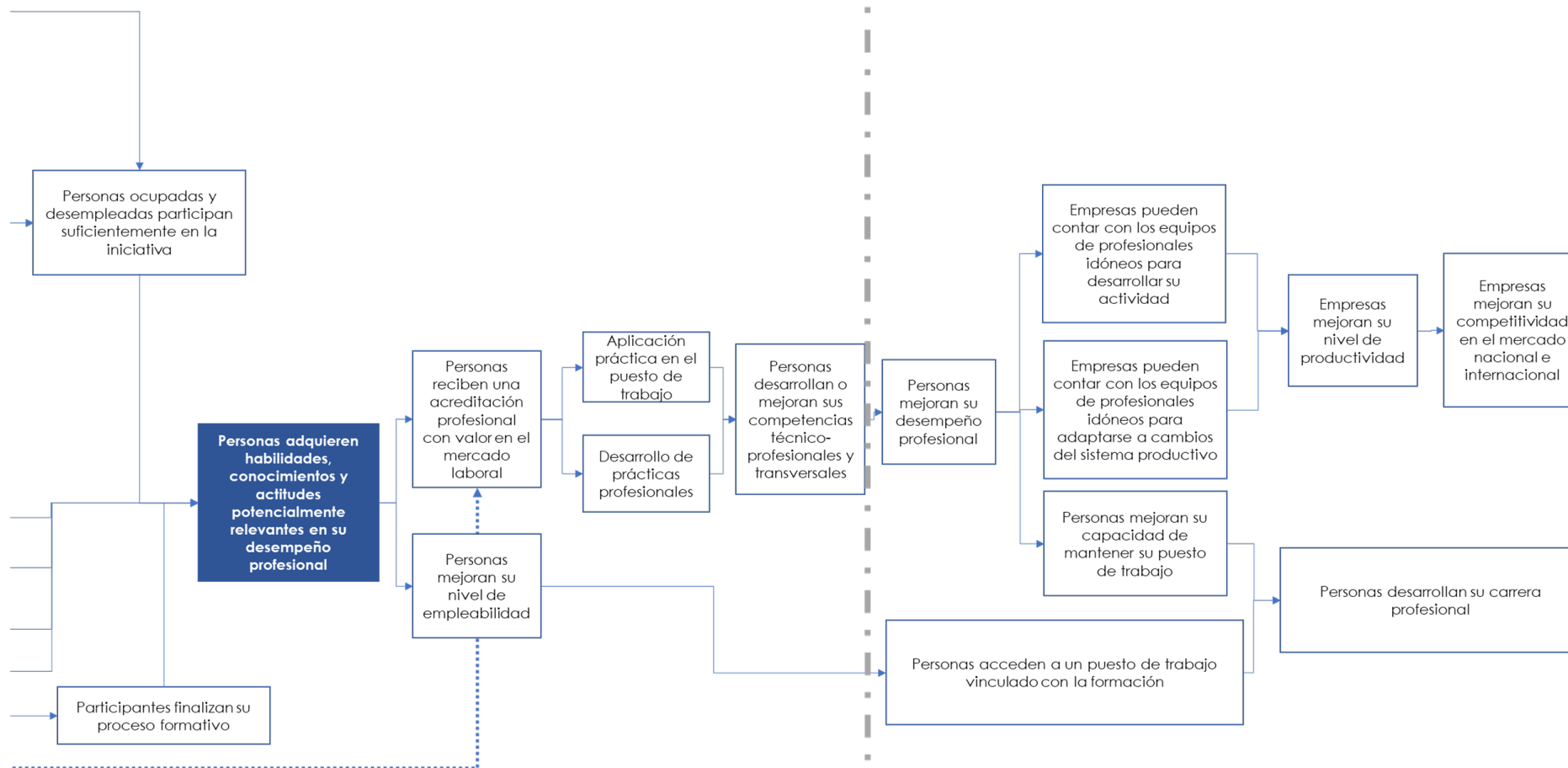






Resultados a corto plazo

Resultados a medio y largo plazo



2.3 Matriz de evaluación

Para dar respuesta a los objetivos del proceso evaluador, integrando los tres enfoques evaluativos descritos anteriormente, se ha utilizado como guía del proceso la siguiente matriz de evaluación:

Tabla 1. Matriz de evaluación

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
3.1 Objetivo 1: ¿Cuál es el alcance de la convocatoria en términos de formación realizada, población beneficiaria (entidades y trabajadores) y financiación ejecutada?	3.1.1 Pregunta nº1. ¿Cuál ha sido el alcance final de la ejecución físico-financiera de la convocatoria?	3.1.1.1 Análisis de programas, acciones formativas, participantes y horas de formación.	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos
	3.1.2 Pregunta nº2. ¿En qué medida se ha ejecutado la financiación y actividad formativa prevista en la concesión de subvenciones?	3.1.2.1 Indicador 2.1. % de ejecución y justificación de la dotación presupuestaria	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos
		3.1.2.2 Indicador 2.2. % de ejecución de formación atendiendo a los participantes en las acciones formativas	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos
3.2 Objetivo 2: ¿Cuál es la eficiencia de la convocatoria?	3.2.1 Pregunta nº3. ¿En qué medida el coste de la formación resulta homogéneo entre programas y ámbitos?	3.2.1.1 Indicador 3.1. Promedio de coste/hora de formación por programa y ámbito y Ratio de participantes por presupuesto	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
	3.2.2 Pregunta nº4. ¿Qué nivel de intensidad formativa han ofrecido los programas de formación a las personas participantes?	3.2.2.1 Indicador 4.1 Promedio de horas de formación por persona participante y tasa de multiparticipación	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos
3.3 Objetivo 3: ¿La formación realizada ha respondido a las necesidades formativas de los trabajadores?	3.3.1 Pregunta nº5. ¿Ha respondido suficientemente el programa las necesidades de formación de los trabajadores?	3.3.1.1 Indicador 5.1. Nivel de adecuación percibida de la formación por las personas participantes	Participantes en los programas de formación	Encuesta
		3.3.1.2 Indicador 5.2. Nivel de adecuación percibida de la formación por las entidades beneficiarias	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
		3.3.1.3 Indicador 5.3. Nivel de idoneidad del proceso de orientación de participantes	Participantes en los programas de formación Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta Encuesta
3.4 Objetivo 4: ¿Los trabajadores están satisfechos con la formación recibida?	3.4.1 Pregunta nº6. ¿En qué medida la formación ha satisfecho las expectativas de los participantes?	3.4.1.1 Indicador 6.1. Nivel de satisfacción de la formación	Participantes en los programas de formación	Encuesta

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
	3.4.2 Pregunta nº7. ¿Hasta qué punto el diseño, metodología, actividad docente, equipamiento, organización y recursos didácticos han resultado útiles en el proceso formativo?	3.4.2.1 Indicador 7.1. Grado de utilidad de los diferentes procesos, componentes y recursos de formación	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
	3.4.3 Pregunta nº8. ¿Qué oportunidades de mejora sugieren los participantes formados?	3.4.3.1 Oportunidades de mejora identificadas por participantes	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
3.5 Objetivo 5: ¿En qué medida la formación impartida se ha adecuado a las necesidades sectoriales y las áreas prioritarias de la Convocatoria?	3.5.1 Pregunta nº9. ¿En qué medida la oferta ha dado cobertura a las necesidades más relevantes del tejido productivo?	3.5.1.1 Indicador 9.1. Nivel de adecuación de la oferta formativa a las prioridades sectoriales	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
			Entidades expertas en formación, desarrollo del talento y emprendimiento	Entrevista individual/grupal
			Asociaciones empresariales y sindicales participantes en comisiones paritarias	Grupo focal
			Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
		3.5.1.2 Indicador 9.2. Formación impartida por familia profesional en Agrupaciones sectoriales	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos
	3.5.2 Pregunta nº10. ¿En qué medida las áreas y especialidades priorizadas en los planes de referencia están alineadas con las necesidades del tejido productivo?	3.5.2.1 Indicador 10.1. Nivel de adecuación de la relación de áreas y especialidades priorizadas (transversales o sectoriales) a las necesidades de trabajadores y empresas	Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal
			Asociaciones empresariales y sindicales participantes en comisiones paritarias	Grupo focal
	3.5.3 Pregunta nº11. ¿En qué medida es posible mejorar la capacidad de diagnóstico y priorización de necesidades formativas por parte de las comisiones paritarias?	3.5.3.1 Indicador 11.1. Identificación de oportunidades de mejora	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
			Entidades expertas en formación, desarrollo del talento y emprendimiento	Entrevista individual/grupal
			Asociaciones empresariales y sindicales participantes en comisiones paritarias	Grupo focal
			Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
		3.5.3.2 Indicador 11.2. Apuntes sobre Buenas prácticas y Lecciones Aprendidas en los procesos de diagnóstico y priorización de necesidades de formación de trabajadores	Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal
			Entidades expertas en formación, desarrollo del talento y emprendimiento	Entrevista individual/grupal
	3.5.4 Pregunta nº12. ¿La oferta formativa se orienta suficientemente a facilitar el proceso de innovación y emprendimiento en España?	3.5.4.1 Indicador 12.1. Nivel de adecuación de la oferta de formación a las necesidades de innovación y condiciones para favorecer el emprendimiento en España	Entidades expertas en formación, desarrollo del talento y emprendimiento	Entrevista individual/grupal
			Asociaciones empresariales y sindicales participantes en comisiones paritarias	Grupo focal
			Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal
	3.5.5 Pregunta nº13. ¿Hasta qué punto la oferta efectivamente ejecutada responde a los criterios de prioridad de la convocatoria?	3.5.5.1 Indicador 13.1. Grado de alineación en programas sectoriales con especialidades por nivel de prioridad	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos
		3.5.5.2 Indicador 13.2. Grado de alineación con áreas prioritarias de la convocatoria	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
3.6 Objetivo 6: ¿Las entidades están satisfechas con el proceso de valoración, gestión, justificación y resultados de la convocatoria? ¿Qué dificultades o limitaciones han encontrado para cumplir sus compromisos?	3.6.1 Pregunta nº14. ¿En qué medida los procesos administrativos y herramientas técnicas resultan facilitadores para el desarrollo del programa?	3.6.1.1 Indicador 14.1. Nivel de satisfacción con el diseño de la convocatoria	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
		3.6.1.2 Indicador 14.2. Nivel de satisfacción con el proceso y herramientas de ejecución, atención a las acciones de seguimiento, gestión, justificación y liquidación de las entidades beneficiarias	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
		3.6.1.2 Indicador 14.2. Nivel de satisfacción con el proceso y herramientas de ejecución, atención a las acciones de seguimiento, gestión, justificación y liquidación de las entidades beneficiarias	Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal
3.7 Objetivo 7: ¿Cómo ha afectado la pandemia en el desarrollo de la convocatoria? Las medidas extraordinarias (Resolución de 15 de abril de 2020) ¿han sido suficientes y efectivas	3.7.1 Pregunta nº15. ¿Cuáles han sido los principales condicionantes de la pandemia COVID-19 en el desarrollo de la formación para los trabajadores y las empresas?	3.7.1.1 Paralización y progresiva adaptación y reactivación de la actividad formativa.	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos
		3.7.1.2 Condicionantes apreciados por el colectivo de participantes en la formación	Participantes en los programas de formación	Encuesta
		3.7.1.3 Condicionantes y dificultades apreciadas por las entidades beneficiarias y solicitantes	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
		3.7.1.3 Condicionantes y dificultades apreciadas por las entidades beneficiarias y solicitantes	Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
	3.7.2 Pregunta nº16. ¿Cuáles han sido los colectivos especialmente excluidos de la formación a causa de la pandemia?	3.7.2.1 Valoración realizada por las entidades beneficiarias y solicitantes	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
	3.7.3 Pregunta nº17. ¿Las medidas extraordinarias aprobadas han mitigado suficientemente los riesgos generados por la pandemia Covid-19 en el desarrollo del programa?	3.7.3.1 Indicador 17.1. Nivel de satisfacción con las medidas extraordinarias (Resolución de 15 de abril de 2020) aprobadas para facilitar el desarrollo del programa en el contexto de la pandemia	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
			Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal
3.8 Objetivo 8: ¿Cuáles son los condicionantes, restricciones y factores clave en el acceso a las ayudas por parte de las entidades beneficiarias?	3.8.1 Pregunta nº18. ¿Cuáles son los condicionantes, restricciones y factores clave en el acceso a las ayudas por parte de las entidades beneficiarias?	3.8.1.1 Condicionantes, restricciones y factores clave apreciados por las entidades beneficiarias y solicitantes	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
		3.9.1.1 Medios y canales de acceso a la oferta formativa por las personas participantes	Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal
			Participantes en los programas de formación	Encuesta

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
3.9 Objetivo 9: ¿Cuáles son las vías de acceso a la formación de los trabajadores? / ¿Qué papel desarrollan las entidades beneficiarias en el acceso de los trabajadores?	3.9.1 Pregunta nº19. ¿Qué procesos y recursos desarrollados por las entidades beneficiarias condicionan el éxito de la captación, inscripción y participación en la formación?	3.9.1.2 Factores de éxito del proceso de difusión y captación según las entidades solicitantes y beneficiarias.	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
		3.9.1.3 Papel de las asociaciones empresariales y sindicales en la difusión de la oferta formativa	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
			Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal
			Asociaciones empresariales y sindicales participantes en comisiones paritarias	Grupo focal
3.10 Objetivo 10: ¿Qué caracteriza el acceso de los trabajadores y colectivos prioritarios a la formación?	3.10.1 Pregunta nº20. ¿Cuáles son las circunstancias y componentes clave para facilitar el acceso a la formación de los colectivos prioritarios?	3.10.1.1 Facilidad de acceso a la formación de los diferentes colectivos prioritarios según las entidades solicitantes o beneficiarias	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
	3.10.2 Pregunta nº21. ¿El sistema de FPE ha facilitado suficientemente el acceso de los colectivos prioritarios a las acciones formativas?	3.10.1.2 Cuestiones clave para estimular la participación según las personas participantes	Participantes en los programas de formación	Encuesta
		3.10.2.1 Indicador 21.1. N.º y % de colectivos prioritarios participantes	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos
Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal			

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
			Asociaciones empresariales y sindicales participantes en comisiones paritarias	Grupo focal
3.11 Objetivo 11: ¿Cuál es la cobertura poblacional de los trabajadores formados?	3.11.1 Pregunta nº22. ¿Qué grado de cobertura de la población diana ha tenido el programa?	3.11.1.1 Indicador 22.1. Grado de cobertura poblacional de la oferta formativa	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos
			EPA 2021-2022	Análisis de datos
3.12 Objetivo 12: ¿Cuál ha sido el papel de las becas para favorecer el acceso a la formación?	3.12.1 Pregunta nº23. ¿Hasta qué punto de las becas han facilitado el acceso a la formación?	3.12.1.1 Indicador 23.1. Volumen de beneficiarios del sistema de becas	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos
		3.12.1.2 Indicador 23.2. Nivel de contribución del sistema de becas al acceso a la formación	Entidades solicitantes y/o beneficiarias	Encuesta
			Participantes en los programas de formación	Encuesta
	3.13.1 Pregunta nº24. ¿Hasta qué punto las condiciones de la convocatoria facilitan la inclusión de acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad?	3.13.1.1 Indicador 24.1. Nº y % de participantes que superan certificados de profesionalidad y/o pruebas de competencia clave	BBDD Fundae (octubre 2022)	Análisis de datos

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
<p>3.13 Objetivo 13: ¿En qué medida la convocatoria ha contribuido a incrementar la cualificación de los trabajadores formados? ¿Cuál ha sido la contribución de la convocatoria al desarrollo de competencias técnicas, transversales?, ¿y a las competencias sectoriales para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores?; ¿y a las específicas del sector?, ¿y a las competencias para autónomos y de economía social?</p>		<p>3.13.1.2 Indicador 24.2. Nivel de viabilidad de la inclusión de acciones conducentes a la obtención de una cualificación profesional</p>	Entidades beneficiarias relevantes e instituciones bipartitas de formación	Entrevista individual/grupal
			Asociaciones empresariales y sindicales participantes en comisiones paritarias	Grupo focal
			Entidades expertas en formación, desarrollo del talento y emprendimiento	Entrevista individual/grupal
	<p>3.13.2 Pregunta nº25. ¿Hasta qué punto el programa ha alcanzado un nivel suficiente de eficacia en el desarrollo de competencias con significación en el desempeño profesional y mejora de las organizaciones?</p>	<p>3.13.2.1 Indicador 25.1. % de participantes que manifiestan la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y actitudes con significación en el desempeño profesional (mejora competencial técnico-productiva o transversal)</p>	Participantes en los programas de formación	Encuesta
		<p>3.13.2.2 Indicador 25.2. % de participantes que manifiestan un nivel de aplicación en el puesto suficiente de las habilidades, conocimientos y actitudes adquiridas</p>	Participantes en los programas de formación	Encuesta

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
		3.13.2.3 Indicador 25.3. % de participantes que manifiestan una mejora específica en los resultados de su desempeño profesional	Participantes en los programas de formación	Encuesta
3.14 Objetivo 14: En el caso de trabajadores ocupados, la formación impartida ¿ha contribuido al mantenimiento del empleo?, ¿ha contribuido a su reciclaje profesional?, ¿y/o a la promoción profesional? ¿o al desarrollo personal?	3.14.1 Pregunta nº26. ¿La formación ha contribuido al desarrollo de la carrera profesional en la empresa?	3.14.1.1 Indicador 26.1. % de participantes que manifiestan que su empresa tenía conocimiento previo de la participación en la formación	Participantes en los programas de formación	Encuesta
		3.14.1.2 Indicador 26.2. % de participantes que manifiestan el reconocimiento interno de la formación en sus empresas	Participantes en los programas de formación	Encuesta
		3.14.1.3 Indicador 26.3. % de participantes ocupados/as que manifiestan impacto en el desarrollo de su carrera profesional en la empresa	Participantes en los programas de formación	Encuesta
		3.14.1.4 Análisis sectorial de la influencia en el desarrollo de carrera profesional	Participantes en los programas de formación	Encuesta

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
<p>3.15 Objetivo 15: En el caso de trabajadores desempleados ¿la formación ha favorecido el emprendimiento?, ¿ha activado su proceso de búsqueda de empleo? ¿le ha servido para acceder a un empleo a corto plazo (1 mes)? ¿y a medio plazo (6 meses)? Así mismo, ¿la formación ha tenido efecto sobre su autoestima personal?, ¿y sobre su motivación para seguir formándose?, ¿y sobre su movilidad en el marco de la búsqueda de empleo?</p>	<p>3.15.1 Pregunta nº27. ¿La formación ha contribuido a mejorar las competencias de acceso al empleo (mejora de la empleabilidad)?</p>	<p>3.15.1.1 Indicador 27.1. % de participantes desempleados/as que manifiestan impacto en el desarrollo de su proceso de inserción laboral.</p>	<p>Participantes en los programas de formación</p>	<p>Encuesta</p>
		<p>3.15.1.2 Indicador 27.2. Factores que condicionan negativamente el impacto de la formación en la inserción laboral.</p>	<p>Participantes en los programas de formación</p>	<p>Encuesta</p>

Objetivo	Pregunta de evaluación	Indicadores y temas de investigación	Fuentes de información	Técnicas de investigación
3.16 Objetivo 16: ¿La formación recibida ha contribuido a reducir la brecha digital de la población?	3.16.1 Pregunta nº28. ¿En qué medida se ha producido un impacto positivo previsto y no previsto en la mejora de competencia digital de los trabajadores participantes?	3.16.1.1 Indicador 28.1. Grado de mejora de la competencia digital de participantes	Participantes en los programas de formación	Encuesta
		3.16.1.2 Indicador 28.2. Grado de mejora de la competencia digital de participantes gracias a la adaptación a modalidad de aula virtual de la formación	Participantes en los programas de formación	Encuesta

2.4 Fases y calendario de evaluación

La evaluación se ha desarrollado en el último cuatrimestre del 2022, concentrando la recogida de datos durante los meses de octubre y noviembre, concentrando el proceso de análisis y elaboración del informe en los meses de diciembre y enero de 2023.

Las fases del proceso de evaluación aplicadas en este proyecto han sido:

Tabla 2. Fases y calendario de la evaluación

Fases y actividades	sep-22	oct-22	nov-22	dic-22	ene-23
Fase I: Estudio de gabinete					
Act.1: Análisis de necesidades y ajustes de expectativas del proyecto					
Act.2: Sistematización y análisis de la documentación					
Act.3: Definición de la Teoría del Cambio de la iniciativa					
Act.4: Adaptación y ajuste de la Matriz de Evaluación					
Act.5: Definición de las técnicas y diseño de los instrumentos de recogida de información					
Act.6: Planificación operativa y definición de la agenda de trabajo de campo					
Act.7: Reuniones previas e informes de evolución con el Comité de Seguimiento					
Act.8: Elaboración de informe de diseño metodológico					
Fase II: Trabajo de campo					
Act.9: Técnicas de recogida de información de campo. Batería de encuestas on-line. Preparación, envío y recogida					
Act.10: Técnicas de recogida de información de campo. Análisis y explotación de BBDD FUNDAE					
Act.11: Técnicas de recogida de información de campo. Entrevistas individuales / grupales y Grupos focales					
Fase III: Análisis de información y elaboración de informe de evaluación					
Act.12: Análisis de los resultados					
Act.13: Elaboración del borrador de Informe final de Evaluación y validación					
Act.14: Entrega del Informe final de evaluación y productos finales					
Act.15: Presentación PowerPoint y resto de productos finales indicados en PPTP					

2.5 Marco metodológico

Para dar respuesta a la matriz de evaluación, se ha utilizado una metodología mixta de técnicas de recogida de información de carácter cuantitativo y cualitativo.

Además, se optó por una aproximación consultiva y transparente con las partes interesadas internas y externas durante todo el proceso de evaluación. La triangulación de la evidencia y la información recopilada ha sustentado su validación y análisis y ha apoyado las conclusiones.

Presentamos a continuación una síntesis descriptiva de las técnicas aplicadas, identificando las muestras y tipo de análisis realizado.

2.5.1 Técnicas cuantitativas

Se han realizado dos encuestas digitales dirigidas a dos de los actores principales en el desarrollo del programa:

- Participantes en las acciones formativas.
- Entidades solicitantes y/o beneficiarias de los programas de formación.

2.5.1.1 Encuesta dirigida a las personas participantes en las acciones formativas

Se ha realizado una encuesta on-line, aplicando una técnica de **muestreo aleatorio estratificado** en función de la vinculación del participante con programas de formación asociados a agrupaciones sectoriales identificadas con la variable "Estructura Paritaria" según BBDD FUNDAE.

Este tipo de **agrupación sectorial** se corresponde con la relación de sectores económicos en los cuales queda repartida la financiación dirigida a los programas de ámbito sectorial en la convocatoria de ayudas (Anexo II).

Esta encuesta se desarrolló en dos oleadas de envío de cuestionarios durante los meses de octubre y noviembre, a más de 120.000 participantes en la convocatoria.

El nº total de encuestas recogidas asciende a **5.225 participantes**, sobre un universo de 674.106 participantes, con un error muestral a nivel global del $\pm 1,35\%$ para un nivel de confianza del 95%, estimando la hipótesis más desfavorable de variabilidad muestral: $p=q=0,5$.

A continuación, presentamos el margen de error estimado, por un lado, en función del tipo de programa de la convocatoria y de la agrupación sectorial en la que se encuadran las acciones formativas. Como se puede apreciar, se obtienen errores muestrales iguales o cercanos al 7% en todos los programas a excepción del Programa transversal de economía social que exige, por tanto, un análisis de los datos que, aun siendo válido desde el punto de vista de la investigación, es menos robusto estadísticamente y debe ser interpretado con mayores cautelas.

Tabla 3. Muestra y error muestral por tipo de programa

Tipo de programa	Universo	Nº de encuestas	Margen de error
Programa transversal de autónomos	20.191	174	7,40%
Programa transversal de economía social	4.926	53	13,39%
Programa transversal general	61.491	574	4,07%
Programa sectorial	587.498	4.424	1,47%
Total	674.106	5.225	1,35%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

A continuación se presenta el error muestral alcanzado para cada una de las agrupaciones sectoriales:

Tabla 4. Muestra y error muestral por agrupación sectorial

Agrupación sectorial	Universo	Nº de encuestas	Margen de error
Actividades físico-deportivas	8.134	66	12,01%
Administración y gestión	22.078	202	6,86%
Agricultura y ganadería	34.210	251	6,16%
Comercio y marketing	85.410	449	4,61%
Construcción e industrias extractivas	20.934	130	8,57%
Economía e Industria digital	4.136	27	18,80%
Educación	34.957	506	4,33%

Agrupación sectorial	Universo	Nº de encuestas	Margen de error
Energía	6.822	40	15,45%
Finanzas y seguros	12.510	82	10,59%
Gran distribución	13.226	73	11,44%
Hostelería y turismo	69.409	336	5,33%
Industrias alimentarias	18.564	152	7,92%
Información, comunicación y artes gráficas	14.379	97	9,92%
Marítima y actividades portuarias	1.427	7	36,96%
Metal	51.715	365	5,11%
Pesca	2.015	10	30,92%
Química	9.034	92	10,17%
Sanidad	37.841	353	5,19%
Servicios (otros)	33.792	267	5,97%
Servicios a las empresas	58.423	557	4,13%
Servicios medioambientales	11.383	89	10,35%
Textil, confección y piel	4.356	40	15,43%
Transporte y logística	32.743	235	6,37%
Total	674.106	5.225	1,35%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Del mismo modo que en el caso anterior, ha sido posible alcanzar niveles de error muestral cercanos o inferiores al 7% para 11 sectores, existiendo algunos de ellos con márgenes de error muy elevados en los que los datos solo pueden ser considerados a efectos orientativos, en ningún caso con la fiabilidad suficiente como para extraer conclusiones por sí mismos.

En relación con la distribución de las respuestas obtenidas a partir de las diferentes variables sociolaborales de las personas participantes, los principales grupos de personas encuestadas son:

- 59% de las personas que respondieron a la encuesta eran mujeres.
- 37% de las personas pertenecían al segmento de más de 55 años.
- 38% de personas con estudios universitarios.
- 52% de las personas son trabajadoras por cuenta ajena.
- 47% de trabajadores/as desarrollan su labor profesional en una PYME.

Los datos detallados se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 5 :Distribución de participantes en la encuesta

Sexo	Hombre	41%
	Mujer	59%
Edad	35 años o menos	18%
	Entre 36 y 45 años	34%
	Entre 46 y 55 años	12%
	55 años o más	37%
Nivel de estudios	Educación primaria o inferior	19%
	Educación secundaria	15%
	Certificado de profesionalidad	4%
	Formación profesional reglada	24%
	Estudios universitarios	38%
Situación laboral	Diferentes situaciones de no ocupación (ERTE, Fijo discontinuo...)	6%
	Trabajador/a autónomo/a	16%
	Trabajador/a desempleado/a	26%
	Trabajador/a por cuenta ajena	52%
PYME	No Pyme	26%
	Pyme	47%
	Personas no ocupadas	27%

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Por último, y desde el punto de vista de la situación e itinerario laboral de las personas participantes en la encuesta tras la finalización de la formación, tal y como se comprueba en el gráfico siguiente, el **64% de las personas han estado trabajando de forma ininterrumpida desde la finalización de la formación**, un **25% han trabajado de forma discontinua desde entonces** y un **10% no han trabajado en ningún momento**.

Por otro lado, de todas aquellas personas que han tenido alguna experiencia laboral desde la finalización del curso, el **56% indican que la ocupación desempeñada tenía relación con la acción de formación** cursada.

2.5.1.2 Encuesta a entidades solicitantes y/o beneficiarias

En segundo lugar, se realizó una encuesta online a entidades solicitantes y/o beneficiarias de la convocatoria de subvenciones de Programas de formación (Resolución de 18 de enero de 2019), contando con universo total de 737 informantes únicos de estas entidades disponibles en la BBDD Fundae. De este universo, se obtuvieron **182 respuestas**, con un error muestral a nivel global del $\pm 6,31\%$ para un nivel de confianza del 95%, estimando la hipótesis más desfavorable de variabilidad muestral: $p=q=0,5$.

De todos estos informantes, el 56% de las que respondieron pertenecían a entidades beneficiarias y el 44% restante, a entidades solicitantes. La mayoría de las que respondieron son entidades que han desarrollado menos de tres programas formativos (48%)

Tabla 6: Perfil de entidades encuestadas de la encuesta dirigida a entidades solicitantes y/o beneficiarias

Entidad	Beneficiaria	56%
	Solicitante	44%
Nivel de participación	Menos de tres programas	48%
	Entre tres y cinco programas	28%
	Más de 5 programas	24%

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

2.5.1.3 Análisis estadístico realizado

A continuación, se describen los diferentes tipos de tratamiento estadístico realizado con ambas encuestas.

— Análisis descriptivo

En primer lugar, se ha realizado un primer análisis de carácter descriptivo del conjunto de ítems de ambas encuestas, para el cual se han considerado todos los valores perdidos (omisiones de respuesta) como respuestas no emitidas, excluyéndolos de esta manera de los resultados mostrados.

En relación con los ítems que cuentan con variables de escala (respuestas entre 0 y 10), se ha calculado la media, la desviación típica y la frecuencia y el % de respuesta entre 8 y 10 en la escala de valoración. De esta manera, el estadístico más relevante se obtiene recodificando en dos categorías cada variable de escala (respuestas entre 0 y 7 frente a respuestas entre 8 y 10), transformando la variable original en una variable dicotómica.

Adicionalmente, se han analizado los valores distribucionales de asimetría y curtosis y la prueba de *Kolmogorov-Smirnov* (Z_{k-s}) que contrasta el supuesto de normalidad de las puntuaciones.

Los valores de asimetría y curtosis sirven para reflejar descriptivamente el grado en el que la distribución de la variable analizada se desvía de la distribución normal (cuanto más se aproximen a cero, más se asemeja la distribución empírica de los datos a la distribución teórica de la normal). La prueba Z_{k-s} es una prueba inferencial de tipo exploratorio más precisa. Cuando el nivel crítico (p -valor) del estadístico Z es $< 0,05$, no puede asumirse el cumplimiento de normalidad con garantías. Esta situación tiene consecuencias sobre las técnicas de análisis inferencial o bivariado que se recomienda aplicar a los datos, y se comentan más adelante.

En el caso de las variables de escala ordinal (por ejemplo, "Nada", "Poco", "Bastante" y "Mucho") o dicotómica (por ejemplo, "No" y "Sí", "Insuficiente" y "Suficiente") se calcula la frecuencia de respuesta y su valor correspondiente en porcentaje.

Para las variables ordinales y dicotómicas se utiliza la categoría que refleja la respuesta más positiva o favorable como estadístico más relevante (por ejemplo, frecuencia y % de respuestas en la categoría "Mucho", frecuencia y % de respuestas afirmativas o en la categoría "Sí").

— Análisis inferencial bivariado

El análisis inferencial sirve para interpretar si las diferencias encontradas en valoración (media, %) entre las distintas categorías o grupos de comparación son lo suficientemente elevadas como para considerar que la valoración producida es distinta ("mayor" o "menor que" en unas categorías o grupos respecto a otros). Estos análisis no sirven para interpretar directamente si una valoración es baja, media o alta. Por esta razón, el análisis inferencial complementa al análisis descriptivo, añadiendo una medida de precisión a la hora de comparar entre las distintas categorías/grupos objeto de estudio.

Se han utilizado distintas técnicas inferenciales (o técnicas de contraste de hipótesis estadísticas) en función del tipo de variable analizado. Todos los análisis estadísticos se han realizado mediante el programa SPSS, utilizando como nivel de significación estadística $\alpha = 0,05$ (si $p < (\alpha = 0,05)$ entonces se concluye que los grupos difieren estadísticamente).

○ Comparación de medias (variables de escala)

Para comparar las medias de valoración de dos grupos de participantes o categorías (es el caso de la variable Sexo: hombres y mujeres), se aplicó la prueba *T de Student* para muestras independientes o grupos de sujetos distintos. Para comparar entre más de dos grupos (por ejemplo, Edad), se aplicó ANOVA de un factor, también de muestras independientes.

A pesar de que el uso de las técnicas paramétricas (*T de Student*, ANOVA) está muy extendido en la práctica, su aplicación requiere del cumplimiento de distintos supuestos matemáticos que pueden ser difíciles de cumplir en contextos aplicados de análisis (especialmente en lo referido a los supuestos de normalidad e igualdad de varianzas poblacionales -homocedasticidad-). Esta situación se agrava cuando la comparación estadística se realiza a partir de muestras o subgrupos que difieren marcadamente en cuanto a su tamaño muestral, como ocurre en algunos de los análisis realizados.

El contraste del supuesto de normalidad se ha realizado mediante la prueba Z_{k-s} comentada más adelante. Por otro lado, el contraste del supuesto de igualdad de varianzas se ha realizado mediante la prueba de *Levene*. Se puede asumir el cumplimiento de este supuesto con garantías si $p > 0,05$. En caso de no obtener este resultado, se han utilizado correcciones sobre las técnicas para ajustarse mejor a esta situación.

Se aplicaron también las alternativas no paramétricas a las dos técnicas anteriores. Más concretamente, se utilizó la prueba *U* de *Mann-Whitney* como alternativa a la prueba *T* de Student, y se utilizó la prueba *H* de *Kruskal-Wallis* como alternativa al ANOVA de un factor. Estas pruebas son recomendables en aquellos contextos en los que el cumplimiento de supuestos estadísticos puede verse comprometido. En este trabajo, el proceso de validación utilizado para la comparación de puntuaciones entre grupos (análisis de muestras independientes) ha supuesto aplicar ambos tipos de técnicas estadísticas, la paramétrica y la no paramétrica. Solamente en aquellos casos en los que los resultados coinciden en ambas aproximaciones se concluye que existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos comparados. En otras palabras, si hay convergencia de resultados en ambas aproximaciones se tendrán más evidencias de que las diferencias no se deben a la técnica estadística utilizada.

- **Comparación de porcentajes de estadístico más relevante**

La comparación entre % de respuesta se realizó para el estadístico más relevante de cada ítem. Todas las variables se han dicotomizado, excepto para aquellas que ya lo estaban previamente (por ejemplo, "No" – "Sí"). Las variables de escala se recodificaron en dos categorías: respuestas entre "0 a 7" y entre "8 a 10". Las variables ordinales pasaron también a tener dos categorías, manteniendo aquella que define el estadístico más relevante en cada caso. Por ejemplo, "Nada/Poco/Bastante" frente a "Mucho").

Para el análisis de estas variables se aplicó la prueba Chi^2 mediante el procedimiento tablas de contingencia (o tablas cruzadas). Esta técnica permite comparar la distribución combinada entre dos variables categóricas (en este caso, dicotómicas frente a factores: Edad, Pyme, etc.) bajo la hipótesis nula de independencia.

- **Comparaciones por pares (todas las variables)**

Las técnicas anteriores (*T de Student*, ANOVA, ...) sirven para contrastar la hipótesis estadística general de que existe una relación u asociación estadística entre variables. Cuando el nivel crítico del análisis inferencial es inferior al punto de corte establecido ($p < 0,05$), se concluye estadísticamente que existe relación; es decir, que los grupos o categorías que se están comparando dentro de un factor difieren estadísticamente.

Cuando solamente se comparan dos grupos (por ejemplo, hombres y mujeres) y la prueba estadística arroja un resultado $p < 0,05$, entonces la comparación se resuelve directamente: un grupo obtendrá puntuaciones estadísticamente más elevadas (o más bajas, según la dirección en la que se quiera realizar la interpretación) que el otro grupo.

Pero, cuando hay más de dos grupos de comparación se requiere de análisis adicionales que indiquen qué grupos en concreto son los que difieren estadísticamente de otros. Cuando aplicamos ANOVA (más de dos grupos), estos análisis han consistido en realizar lo que se denomina comparaciones múltiples (también denominados comparaciones a posteriori o contrastes post hoc). Cuando se aplica Chi^2 , se han utilizado los residuos estandarizados corregidos. Solamente tiene sentido valorar esta información cuando se alcanza el resultado general de $p < 0,05$.

- **Tamaño del efecto (todas las variables)**

El tamaño del efecto (también denominado medida de asociación cuando se analizan variables categóricas a partir de Chi^2), es una forma de cuantificar la magnitud o alcance que tiene un resultado estadístico inferencial.

Cuando se contrastan hipótesis estadísticas mediante técnicas inferenciales, obtener niveles críticos $p < 0,05$ sirve para identificar aquellas diferencias entre grupos (o relaciones entre variables en general) que son lo suficientemente elevadas como para concluir que unos grupos son distintos estadísticamente a otros, que difieren en su comportamiento en aquella variable sobre la que son comparados.

Ahora bien, el tamaño del efecto, que se calcula mediante una serie de índices estadísticos que varían en función del tipo de técnica utilizada, informa de hasta qué punto las diferencias estadísticamente significativas son grandes, moderadas o pequeñas; es decir, cuantifican el efecto (de ahí su nombre). Solamente tiene sentido valorar el tamaño del efecto cuando se ha producido un resultado previo $p < 0,05$.

El valor del nivel crítico (p) que se obtiene en distintos análisis no resulta comparable directamente, dado que depende del tamaño muestral y del grado de variabilidad presente en los datos. Por ejemplo, no es adecuado comparar un resultado estadístico de $p = 0,001$ con uno de $p = 0,012$. Ambos indican relación estadísticamente significativa entre variables, o diferencias estadísticamente significativas entre grupos, pero no podemos inferir que la relación sea más fuerte necesariamente en el primer caso por obtener un valor de p más pequeño. Esta es otra razón para obtener medidas del tamaño del efecto ya que, además de poder cuantificar el efecto en cada análisis, nos permite comparar el efecto en dos o más análisis.

Los índices o medidas del tamaño del efecto utilizados han sido los siguientes:

- Para T de Student: d de Cohen.
- Para ANOVA de un factor: eta cuadrado parcial (η^2) y omega cuadrado (ω^2).
- Para Chi^2 : índice PHI y coeficiente de contingencia (CC).

2.5.2 Técnicas cualitativas

En el marco de recogida de información con técnicas cualitativas se realizaron 3 grupos focales (2 con representantes de organizaciones de carácter sectorial (en un caso empresarial y otra sindical) y 1 con representantes de ambos tipos de organizaciones de carácter intersectorial.

Por otro lado, se han desarrollado 5 entrevistas grupales y 6 entrevistas individuales para un total de 35 interlocutores participantes. En la tabla a continuación se resumen los perfiles de las personas entrevistadas:

Tabla 7: Perfiles de interlocutores participantes en técnicas cualitativas

Perfiles	Total
Equipo técnico de FUNDAE	10
Representación técnica de asociaciones empresariales y sindicales en FUNDAE	4
Representantes de asociaciones empresariales miembros de CPS	8
Representantes de entidades de carácter sindical CPS	8
Expertos independientes en el ámbito de la Formación Profesional para el Empleo FPE	3
Entidades bipartitas de carácter sectorial	2
Total general	35

2.5.3 Limitaciones en la evaluación

El proceso de evaluación desarrollado se ha enfrentado con limitaciones relacionadas principalmente con el acceso a los datos y la calidad de estos, tanto en el ámbito de la explotación de datos a partir de los sistemas de información FUNDAE como en el desarrollo de las encuestas.

En el primer caso, ha sido necesario reducir el alcance de determinadas preguntas por la falta de disponibilidad de datos detallados en aspectos como el **nº de personas que perciben beca de formación** y el **importe concedido** o el **nº de acciones de formación dirigidas a la obtención de una certificación** asociada al mercado de trabajo o al espacio de educación superior (créditos ECTS) al margen de las acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad.

En segundo lugar, con el objetivo de aumentar la capacidad de presentar conclusiones con perspectiva sectorial, se realizó un **segundo envío en la encuesta de participantes**, tratando con ello de obtener errores muestrales más reducidos que permitieran realizar un análisis fiable sobre estos. No obstante, y aun superando ampliamente la muestra inicialmente comprometida, **los errores muestrales sólo son suficientemente fiables para un determinado nº de agrupaciones sectoriales**, por lo que es necesario analizar con prudencia los datos sectoriales en aquellos casos con tasas de error muestral alto.

En tercer lugar, y aun no correspondiendo con estructuras válidamente constituidas, se ha empleado la variable **Estructura Paritaria** disponible en la base de datos FUNDAE **para presentar los datos desagregados por agrupación sectorial**, por constituir una relación con un nº de categorías más adecuado para su análisis en relación con el de la clasificación asociada a la Comisión Paritaria, cuyo análisis resultaba del todo ineficiente dado el alto nº de casos existentes. A lo largo del informe, dicha variable se identifica como **Agrupación sectorial**.

En cuarto lugar, el transcurso del proceso de evaluación ha permitido al equipo evaluador reflexionar sobre la utilidad de **unificar determinadas preguntas de evaluación o investigación inicialmente planteadas**, dado que de esta forma era posible realizar un análisis más completo, integrado y finalmente clarificador.

2.6 Contexto socioeconómico y normativo

2.6.1 Evolución del mercado laboral 2019 – 2021

El contexto del mercado laboral en el que se ha desarrollado la convocatoria 2018 ha estado fuertemente condicionado por la pandemia Covid-19, que ha provocado una enorme distorsión en el empleo en España, lo que se ha visto reflejado en la reducción de ocupación y el aumento del desempleo en el mercado laboral español. Los indicadores que muestran de forma más clara esta situación son: los datos de afiliación a la Seguridad Social, la tasa de paro, el número de desempleados inscritos en los servicios públicos de empleo y el número de trabajadores cuyas empresas se acogieron a expedientes de regulación temporal de empleo según lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Así, en términos de cotización a la Seguridad Social¹, en 2019 la cifra de afiliados alcanzó los 19,4 millones de personas, mientras que en 2020 esta cifra se redujo a 18,4 millones, lo que representa una disminución del 5,2%. En 2021, se observó una ligera recuperación, con una cifra de afiliados de 18,8 millones en diciembre de 2021.

En cuanto a la tasa de paro², en el primer trimestre de 2019 fue del 14,1%, mientras que en el segundo trimestre de 2020 ascendió al 15,3%, alcanzando su punto máximo en el tercer trimestre de 2020, con una tasa de paro del 16,3%. En el cuarto trimestre de 2021, se redujo notablemente estableciéndose en el 14,8%.

¹ Datos obtenidos de las estadísticas de afiliación y alta de trabajadores del Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones

² Datos obtenidos de la Encuesta de Población Activa. INE

Por otro lado, en diciembre de 2019 el número de personas inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo³ era de 3,2 millones, mientras que en diciembre de 2020 esta cifra se elevó a 3,9 millones, lo que representa un aumento del 22,6%. En diciembre de 2021, sin embargo, el número de personas registradas en los servicios públicos de empleo había disminuido ligeramente a 3,8 millones.

En relación con las principales políticas desplegadas para paliar los efectos de la pandemia, se desarrollaron planes e iniciativas asociadas a la protección del empleo, ayudas económicas a las empresas y trabajadores afectados por la crisis y reformas laborales para facilitar la adaptación de las empresas a las nuevas condiciones del mercado laboral.

Una de las medidas de política más importantes adoptadas por el gobierno español para paliar los efectos de la Covid-19 fue la implementación de programas de protección del empleo, cuya principal medida fue la reforma de los programas ERTE (Expedientes de Regulación Temporal de Empleo), que permitieron a las empresas suspender temporalmente los contratos de sus empleados sin rescindir la relación laboral, así como la percepción de prestaciones por desempleo para aquellos trabajadores afectados.

Esta iniciativa permitió a las empresas ajustar su plantilla temporalmente sin tener que recurrir al despido, ayudando con ello a reducir el impacto en la estabilidad en el mercado de trabajo.

En el primer semestre de 2020, el número de trabajadores acogidos a ERTE⁴ alcanzó su punto máximo en abril, con más de 3,4 millones de personas afectadas. Sin embargo, a medida que la situación sanitaria mejoró, este número comenzó a disminuir gradualmente. A finales de año, el número de trabajadores en ERTE había disminuido a alrededor de 600.000 personas.

³ Datos obtenidos de la estadística de paro registrado del Servicio Público de Empleo Estatal

⁴ Datos obtenidos de la estadística de regulación de empleo del Ministerio de Trabajo y Economía social

A pesar de esta disminución, el comienzo de 2021 trajo consigo un nuevo aumento en el número de trabajadores en ERTE. A medida que las restricciones se volvieron a imponer en varias regiones del país debido a la tercera ola de COVID-19, el número de trabajadores en ERTE aumentó a más de 900.000 en febrero de 2021.

Paulatinamente, el número de trabajadores en ERTE volvió a disminuir en la segunda mitad de 2021. Así, en octubre de 2021 el número de trabajadores en ERTE era de aproximadamente 170.000, lo que representa una caída significativa con respecto a los números de 2020 y principios de 2021

2.6.2 Contexto normativo de la convocatoria.

El marco normativo básico en el que se encuadran los programas de formación profesional para el empleo prioritariamente dirigidos a trabajadores ocupados de la convocatoria de ámbito estatal 2018 está formado, en primer lugar, por la **Ley 30/2015, de 9 de septiembre**, por la que se rige el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y por el **Real Decreto 694/2017, de 3 de julio**.

Este nuevo marco normativo ha tenido como objetivo reforzar la capacidad del Sistema de Formación Profesional para el Empleo para contribuir a la competitividad empresarial y mejorar la empleabilidad y promoción profesional de los trabajadores. Adicionalmente, otros objetivos de carácter instrumental de esta reforma fueron:

- Lograr una mayor eficacia, eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos empleados y evitar debilidades e ineficiencias en la gestión de fondos públicos, en este caso ligados al empleo.
- Coordinar a todos los actores y a las Administraciones Públicas que participan en el sistema, con un marco jurídico adecuado, estable y común.

Tal y como se establece en el citado Real Decreto, este nuevo marco normativo ha pretendido que todas las administraciones competentes y los agentes sociales colaboren en la prospección, planificación y programación de la actividad formativa.

En relación con el despliegue de este nuevo marco normativo, si bien la convocatoria 2016 ya se desarrolló con la nueva ley en vigor, la convocatoria 2018 es la primera que se promueve con el nuevo Real Decreto mencionado, que derogaba el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, regulador de la formación profesional para el empleo con el anterior marco legislativo.

En todo caso, al encontrarse en proceso de elaboración el desarrollo mediante órdenes ministeriales del citado Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria primera del mismo, la convocatoria se ha regido, en lo no regulado por la nueva Ley y Real Decreto, por la normativa previa de aplicación constituida por la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, que desarrolla el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo.

En este contexto normativo general se publicó la **Resolución de 18 de enero de 2019, del Servicio Público de Empleo Estatal**, que aprobaba la convocatoria 2018 para la concesión de subvenciones públicas para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a las personas ocupadas, objeto de esta evaluación.

Es importante destacar, a los efectos de la determinación de las acciones formativas a impartir en esta convocatoria, que al no estar constituidas plenamente las nuevas Estructuras Paritarias Sectoriales estatales reguladas en el artículo 26 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, la determinación de las acciones formativas recogidas en los correspondientes planes de referencia se realizó a partir de las propuestas efectuadas por las Comisiones Paritarias Sectoriales estatales y otros ámbitos de la negociación colectiva sectorial estatal existentes en ese momento, aunque dichos planes de referencia se presentaron en el texto de la convocatoria estructurados en el marco del nuevo mapa sectorial.

La irrupción de la pandemia COVID-19 supuso una grave distorsión para el conjunto de la formación profesional para el empleo, condicionando o imposibilitando directamente el normal desarrollo de las acciones formativas. En respuesta a esa situación, el Servicio Público de Empleo Estatal aprobó la **Resolución de 15 de abril de 2020**, por la que se establecieron, en su ámbito de gestión, medidas extraordinarias para hacer frente al impacto del COVID-19 en materia de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Las medidas contenidas en esta Resolución, ampliamente abordadas en este informe, constituyeron unos instrumentos esenciales para favorecer las adaptaciones necesarias en la impartición y gestión de las acciones formativas de esta convocatoria, incluyendo disposiciones relativas a la identificación y firma de los participantes y el seguimiento y control de la impartición en aquellas circunstancias.

En dicha resolución, además, se estableció el incremento del porcentaje de participación de desempleados en los programas de formación, la posibilidad de que los colectivos más afectados por esta situación participaran en cualquier programa de formación, así como flexibilizar la ejecución de estos.

Por último, para facilitar la adecuada finalización y justificación de los programas de formación, esta resolución amplió los plazos de ejecución previstos en las convocatorias dictadas por el Servicio Público de Empleo Estatal en un horizonte temporal más amplio a la propia vigencia del Estado de alarma.

3 Módulo II. Resultados

En este bloque del informe, se detallan de forma sintética las principales evidencias y hallazgos obtenidos en el proceso de evaluación, agrupados por preguntas de investigación y evaluación, indicadores o temas de análisis.

Las conclusiones al conjunto de preguntas y, con ello, a los objetivos del proceso evaluador, se pueden consultar en el módulo III de este informe.

3.1 Objetivo 1: ¿Cuál es el alcance de la convocatoria en términos de formación realizada, población beneficiaria (entidades y trabajadores) y financiación ejecutada?

3.1.1 Pregunta nº 1. ¿Cuál ha sido el alcance final de la ejecución físico-financiera de la convocatoria?

3.1.1.1 Análisis de programas, acciones formativas, participantes y horas de formación.

La convocatoria de ayudas ha permitido la financiación de **672 programas de formación**, desarrollados por **231 entidades solicitantes**, con la participación en su conjunto de **712 entidades beneficiarias**.⁵

Este conjunto de programas ha incluido un total de **9.183 acciones formativas** y **40.566 grupos de formación**.

En el conjunto de acciones formativas, se han iniciado **674.121 participaciones** en cursos, correspondientes a **475.185 personas**. Además, las acciones de formación impartidas han sido **finalizadas** en **594.130 ocasiones** (88,13%) impartándose un total de **48.776.928** horas de formación.

⁵ Para este análisis solo se han considerado programas de formación en los que se ha certificado al menos un participante en alguna de las acciones formativas del expediente.

Analizando el nivel de finalización de la formación por las personas participantes, el 88,78% del total finalizan la formación mientras que un 11,21% no llegan a completar el curso. Los porcentajes de finalización son muy semejantes entre los diferentes programas, destacando ligeramente el programa transversal de autónomos que alcanza el 89,89% frente al transversal general que cuyo porcentaje de abandono se eleva al 14,26%.

Tabla 8. Tasa de finalización de formación

Tipo de Programa	Finalizado	Abandono
	%	%
Programa transversal de autónomos	89,89%	10,11%
Programa transversal de economía social	87,37%	12,63%
Programa transversal general	85,74%	14,26%
Programa sectorial	89,09%	10,91%
Total	88,78%	11,22%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

A continuación, podemos comprobar la distribución de participantes y horas de formación impartida a lo largo de los cuatro años en los que se ha desarrollado la convocatoria:

Tabla 9. Distribución de participantes y horas de formación por años de ejecución

Año	Nº de participantes		Horas de formación	
	Nº	%	Nº	%
2019	8.941	1,33%	904.618	1,85%
2020	341.829	50,71%	26.989.886	55,33%
2021	295.258	43,80%	19.522.309	40,02%
2022	28.093	4,17%	1.360.115	2,79%
Total	674.121	100%	48.776.928	100%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

En primer lugar, mostramos la distribución de acciones, participantes y horas de formación en relación con el tipo de programa incluido en la convocatoria:

Tabla 10. Distribución de acciones formativas, participantes y horas de formación por tipo de programa

Tipo de Programa	Nº de acciones formativas		Nº de participantes		Horas de formación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Programa transversal de autónomos	245	2,67%	20.191	3,00%	1.410.788	2,89%
Programa transversal de economía social	113	1,23%	4.926	0,73%	327.881	0,67%
Programa transversal general	930	10,13%	61.491	9,12%	4.929.558	10,11%
Programa sectorial	7.895	85,97%	587.513	87,15%	42.108.701	86,33%
Total	9.183	100%	674.121	100%	48.776.928	100%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Como se puede observar en la tabla anterior, **la convocatoria ha promovido con carácter mayoritario el desarrollo de acciones de formación de carácter sectorial**, en coherencia con el límite máximo presupuestario establecido en la propia convocatoria.

Analizando las diferencias encontradas entre acciones de formación, participantes y horas de formación, **en el caso de los programas transversales generales se aprecia una mayor concentración de horas de formación por participante**, frente al resto de tipos de programa que concentran un mayor porcentaje de participantes en relación con el porcentaje de horas de formación que han desarrollado.

En segundo lugar, los resultados detallados en función de la agrupación sectorial han sido:

Tabla 11. Distribución de acciones formativas, participantes y horas de formación por asociación con su agrupación sectorial

Agrupación sectorial	Nº de acciones formativas		Nº de participantes		Horas de formación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Actividades físico-deportivas	86	0,94%	8.134	1,21%	424.048	0,87%
Administración y gestión	456	4,97%	22.078	3,28%	1.728.107	3,54%
Agricultura y ganadería	476	5,18%	34.210	5,07%	2.315.202	4,75%
Comercio y marketing	1.168	12,72%	85.425	12,67%	6.083.905	12,47%
Construcción e industrias extractivas	226	2,46%	20.934	3,11%	1.369.715	2,81%
Economía e Industria digital	53	0,58%	4.136	0,61%	222.319	0,46%
Educación	546	5,95%	34.957	5,19%	2.072.479	4,25%
Energía	77	0,84%	6.822	1,01%	467.920	0,96%
Finanzas y seguros	177	1,93%	12.510	1,86%	1.020.869	2,09%
Gran distribución	141	1,54%	13.226	1,96%	837.128	1,72%
Hostelería y turismo	781	8,50%	69.409	10,30%	5.128.670	10,51%
Industrias alimentarias	254	2,77%	18.564	2,75%	1.279.542	2,62%
Información, comunicación y artes gráficas	244	2,66%	14.379	2,13%	1.033.538	2,12%
Intersectoriales	1.288	14,03%	86.608	12,85%	6.668.227	13,67%
Marítima y actividades portuarias	21	0,23%	1.427	0,21%	41.330	0,08%
Metal	747	8,13%	51.715	7,67%	4.533.378	9,29%
Pesca	31	0,34%	2.015	0,30%	62.469	0,13%
Química	80	0,87%	9.034	1,34%	553.469	1,13%
Sanidad	455	4,95%	37.841	5,61%	2.915.213	5,98%
Servicios (otros)	515	5,61%	33.792	5,01%	2.385.000	4,89%
Servicios a las empresas	765	8,33%	58.423	8,67%	4.154.674	8,52%
Servicios medioambientales	151	1,64%	11.383	1,69%	861.362	1,77%
Textil, confección y piel	63	0,69%	4.356	0,65%	199.703	0,41%
Transporte y logística	382	4,16%	32.743	4,86%	2.418.661	4,96%
Total	9.183	100%	674.121	100%	48.776.928	100%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Como se puede observar, dentro de la formación de carácter sectorial se aprecia una mayor concentración (+4% del total de horas de formación) en formación asociada a los sectores de **Comercio y marketing, Hostelería y turismo, Metal, Servicios a las empresas, Sanidad, Transporte y logística, Servicios (otros), Agricultura y ganadería y Educación.**

Si analizamos de forma comparada la concentración en formación vinculada a participantes de sectores concretos de actividad, frente a la familia profesional vinculada al contenido de las acciones formativas, encontramos algunas diferencias relevantes.

Comercio y marketing ha formado parte de forma transversal en otros programas de formación no estrictamente vinculados al sector económico, de forma que consume prácticamente el **20% de las horas de formación totales impartidas** frente al 12,5% que se dirigen específicamente a personas ocupadas en el sector. Del mismo modo, la familia profesional de **Administración y gestión** absorbe un **17% del total de la formación**, aunque la formación integrada en sectores directamente afines (agrupación sectorial Administración y gestión) sólo supone el 3,5% de la formación.

Un último ejemplo lo constituye el área profesional de Energía y agua, que concentra el 3% de la formación pero que, desde el punto de vista del sector de pertenencia de las personas participantes, sólo ocupa el 1%.

Esta concentración en formación con vocación transversal se aprecia de forma más clara si analizamos separadamente los programas sectoriales, donde se aprecia hasta un 21% de formación vinculada al Comercio y marketing, el 13% de Administración y gestión o el 7,5% de Informática y comunicaciones.

En el otro extremo, existen otros sectores que, suponiendo un porcentaje mayor de horas dirigidas a las personas del sector, sin embargo el volumen de formación de carácter técnico-específico sectorial es muy inferior. Como ejemplo más relevante de ello, el sector de la **Hostelería y turismo**, que absorbe el 10,5% del total de horas de formación siendo tan sólo el 6,5% de las horas técnicas sectoriales impartidas.

La distribución de formación en función del contenido (Familia profesional) de los cursos, se puede observar de forma detallada en la siguiente tabla:

Tabla 12. Distribución de acciones formativas, participantes y horas de formación por Familia Profesional

Familia Profesional	Nº de acciones formativas		Nº de participantes		Horas de formación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Actividades físicas y deportivas	58	0,63%	3.364	0,50%	213.309	0,44%
Administración y gestión	1.783	19,42%	125.541	18,62%	8.203.048	16,82%
Agraria	260	2,83%	14.947	2,22%	629.760	1,29%
Artes gráficas	157	1,71%	9.758	1,45%	566.619	1,16%
Comercio y marketing	1.906	20,76%	147.573	21,89%	9.617.908	19,72%
Edificación y obra civil	197	2,15%	12.642	1,88%	918.211	1,88%
Electricidad y electrónica	156	1,70%	8.972	1,33%	779.195	1,60%
Energía y agua	136	1,48%	15.649	2,32%	1.412.508	2,90%
Fabricación mecánica	227	2,47%	11.844	1,76%	1.119.515	2,30%
Formación complementaria	234	2,55%	16.438	2,44%	733.330	1,50%
Hostelería y turismo	458	4,99%	39.225	5,82%	3.200.826	6,56%
Imagen personal	153	1,67%	11.891	1,76%	861.238	1,77%
Imagen y sonido	45	0,49%	2.255	0,33%	156.200	0,32%
Industrias alimentarias	248	2,70%	18.946	2,81%	1.373.755	2,82%
Industrias extractivas	4	0,04%	656	0,10%	13.120	0,03%
Informática y comunicaciones	691	7,52%	48.120	7,14%	4.192.464	8,60%
Instalación y mantenimiento	92	1,00%	7.984	1,18%	964.540	1,98%
Marítima pesquera	36	0,39%	1.543	0,23%	52.541	0,11%
Química	28	0,30%	2.525	0,37%	152.998	0,31%
Sanidad	451	4,91%	45.920	6,81%	2.769.000	5,68%
Seguridad y medio ambiente	526	5,73%	35.632	5,29%	2.579.563	5,29%
Servicios socioculturales y a la comunidad	967	10,53%	67.459	10,01%	6.924.030	14,20%
Textil, confección y piel	57	0,62%	4.189	0,62%	185.093	0,38%
Transporte y mantenimiento de vehículos	313	3,41%	21.048	3,12%	1.158.157	2,37%
Total	9.183	100%	674.121	100%	48.776.928	100%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Por otro lado, desde el punto de vista de la duración de las acciones formativas, según se puede comprobar en la tabla siguiente, las acciones de formación de menor duración (20 horas o menos), tan sólo suponen el 16% del total, frente a la formación con duración comprendida entre 61 y 100 horas, que suponen el 24,5%:

Tabla 13. Distribución de acciones formativas, participantes y horas de formación por duración de las acciones formativas

Duración	Nº de acciones formativas		Nº de participantes		Horas de formación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
20 horas o menos	1.625	17,70%	110.247	16,35%	1.783.059	3,66%
Entre 21 y 40 horas	2.454	26,72%	158.747	23,55%	5.202.963	10,67%
Entre 41 y 60 horas	1.908	20,78%	147.999	21,95%	8.086.375	16,58%
Entre 61 y 100 horas	1.763	19,20%	164.954	24,47%	14.523.217	29,77%
Más de 100 horas	1.433	15,60%	92.174	13,67%	19.181.314	39,32%
Total	9.183	100%	674.121	100%	48.776.928	100,00%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

En cuanto al promedio de horas por acción formativa impartida, con carácter general se sitúa en **72,35 horas/curso**, cifra que se eleva a 80,16 horas en el Programa transversal general, 71,67 horas en el Programa Sectorial, 69,87 horas en el Programa transversal de autónomos y, por último, 66,56 horas en el Programa transversal de economía social.

Si analizamos la duración de las acciones en función de su modalidad, apreciamos una **tendencia a desarrollar acciones notablemente más largas en la modalidad de teleformación**, en la que el 44% de las acciones formativas aproximadamente tienen más de 60 horas frente 30% de la modalidad mixta y el 28% de la formación presencial.

Tabla 14. Distribución de las acciones formativas por duración y modalidad

Modalidad	20 horas o menos (% AF)	Entre 21 y 40 horas (% AF)	Entre 41 y 60 horas (% AF)	Entre 61 y 100 horas (% AF)	Más de 100 horas (% AF)
Mixta	20,83%	24,50%	24,18%	20,03%	10,45%
Presencial	25,32%	30,87%	15,29%	10,89%	17,62%
Teleformación	7,00%	22,30%	26,46%	29,33%	14,91%
Total	17,70%	26,72%	20,78%	19,20%	15,60%

En gris, la duración más representativa en cada una de las modalidades

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Por último, en relación con las modalidades de impartición de la formación impartida, tal y como se puede comprobar en las dos siguientes tablas, el **49,95% de participantes** y el **44,68% de la financiación consumida** se ha impartido bajo la modalidad de **Teleformación**.

Tabla 15. Distribución de participantes por modalidad y tipo de programa

Tipo de Programa	Mixta		Presencial		Teleformación	
	Nº	% sobre programa	Nº	% sobre programa	Nº	% sobre programa
Programa transversal de autónomos	2.799	15,91%	7.280	41,38%	7.514	42,71%
Programa transversal de economía social	645	11,11%	2.552	43,95%	2.610	44,95%
Programa transversal general	10.250	21,08%	31.266	64,31%	7.101	14,61%
Programa sectorial	56.590	9,85%	212.098	36,93%	305.661	53,22%
Total	70.284	10,87%	253.196	39,17%	322.886	49,95%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Tabla 16. Distribución de presupuesto por modalidad y tipo de programa

Tipo de Programa	Mixta		Presencial		Teleformación	
	Presupuesto	% sobre programa	Presupuesto	% sobre programa	Presupuesto	% sobre programa
Programa transversal de autónomos	342.340 €	5,09%	3.588.524 €	53,38%	2.791.134 €	41,52%
Programa transversal de economía social	326.002 €	16,76%	836.359 €	42,99%	782.921 €	40,25%
Programa transversal general	4.515.394 €	16,87%	18.242.328 €	68,16%	4.005.450 €	14,97%
Programa sectorial	19.103.167 €	8,22%	101.234.276 €	43,55%	112.098.264 €	48,23%
Total	24.286.903 €	9,07%	123.901.487 €	46,25%	119.677.769 €	44,68%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Atendiendo al tipo de acción formativa impartida, se puede apreciar, con carácter general, una escasa presencia de **acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad** frente a acciones integradas en el catálogo de especialidades, que asciende al **6,83% de acciones formativas**, el **2,22% de participantes** y el **12,42% de horas impartidas**. Esta diferencia entre participantes y horas tiene su base en la larga duración asociada a acciones correspondientes a módulos formativos o certificados de profesionalidad completos.

A continuación, presentamos los datos de horas de formación impartidas en función de su modalidad según el sector de actividad al que se dirige la formación:

Tabla 17. Distribución de horas de formación por modalidad y agrupación sectorial

Agrupación sectorial	Mixta		Presencial		Teleformación	
	Horas de formación	% sobre agrupación sectorial	Horas de formación	% sobre agrupación sectorial	Horas de formación	% sobre agrupación sectorial
Actividades físico-deportivas	51.845	12,23%	147.598	34,81%	224.605	52,97%
Administración y gestión	146.424	8,47%	922.113	53,36%	659.570	38,17%
Agricultura y ganadería	140.850	6,08%	571.986	24,71%	1.602.366	69,21%
Comercio y marketing	497.889	8,18%	1.673.223	27,50%	3.912.793	64,31%
Construcción e industrias extractivas	77.360	5,65%	336.380	24,56%	955.975	69,79%
Economía e Industria digital	25.950	11,67%	37.729	16,97%	158.640	71,36%
Educación	228.851	11,04%	837.596	40,42%	1.006.032	48,54%
Energía	17.320	3,70%	28.985	6,19%	421.615	90,10%
Finanzas y seguros		0,00%	172.213	16,87%	848.656	83,13%
Gran distribución	16.740	2,00%	156.633	18,71%	663.755	79,29%
Hostelería y turismo	394.164	7,69%	1.685.481	32,86%	3.049.025	59,45%
Industrias alimentarias	13.690	1,07%	107.355	8,39%	1.158.497	90,54%
Información, comunicación y artes gráficas	50.615	4,90%	169.374	16,39%	813.549	78,71%
Intersectoriales	1.040.503	15,60%	3.276.303	49,13%	2.351.421	35,26%
Marítima y actividades portuarias	450	1,09%	30.090	72,80%	10.790	26,11%
Metal	183.706	4,05%	1.946.855	42,94%	2.402.817	53,00%
Pesca	1.190	1,90%	37.919	60,70%	23.360	37,39%
Química		0,00%	50.108	9,05%	503.361	90,95%
Sanidad	311.036	10,67%	759.179	26,04%	1.844.998	63,29%
Servicios (otros)	279.685	11,73%	959.850	40,25%	1.145.465	48,03%
Servicios a las empresas	264.752	6,37%	878.223	21,14%	3.011.699	72,49%
Servicios medioambientales	112.065	13,01%	134.544	15,62%	614.753	71,37%
Textil, confección y piel		0,00%	43.563	21,81%	156.140	78,19%
Transporte y logística	136.029	5,62%	1.066.397	44,09%	1.216.235	50,29%
Total	3.991.114	8,18%	16.029.697	32,86%	28.756.117	58,95%
	En color verde aquellas agrupaciones sectoriales con más del 10% impartido en la modalidad		En color verde aquellas agrupaciones sectoriales con más del 40% impartido en la modalidad		En color verde aquellas agrupaciones sectoriales con más del 70% impartido en la modalidad	

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Por último, y de forma comparativa en relación con la convocatoria de ayudas 2016⁶, se pueden apreciar algunos datos relevantes:

- El promedio de horas por participante aumenta en 2018 frente a 2016 (72,35 horas vs. 61,9).
- El porcentaje de participantes que realizan acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad se reduce del 6,6% en 2016 al 2,22% en 2018.
- Disminuye el peso porcentual de la formación en modalidad Teleformación (66,9% de acciones formativas en 2016 frente al 38,28%).
- Se mantiene una alta concentración de participantes en tres familias profesionales con un importante componente transversal (49% del total), con alguna ligera variación en el peso de cada una: Administración y gestión (21,1% en 2016 y 18,62% en 2018), Comercio y marketing (17,4% en 2016 y 21,89%) e Informática y comunicaciones (10,2% en 2016 y 7,14% en 2018).

3.1.2 Pregunta nº2. ¿En qué medida se ha ejecutado la financiación y actividad formativa prevista en la concesión de subvenciones?

3.1.2.1 Indicador 2.1. % de ejecución y justificación de la dotación presupuestaria

Partiendo del total de 350 millones de euros con los que se dotó a la convocatoria, se han presentado como costes justificables por las entidades beneficiarias un volumen de 302,4 M, lo que supone un **86% del importe total subvencionable**.

⁶ IDEARA INVESTIGACIÓN. Evaluación de los planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas. Convocatoria 2016. 2021. Fundación Estatal para la Formación para el Empleo. [publicación-final-evaluación-oferta-2016.pdf \(fundae.es\)](https://www.fundae.es/publicación-final-evaluación-oferta-2016.pdf)

Tabla 18. % de financiación suscrita y costes presentados

	Presupuesto disponible	Financiación suscrita	Costes Financieros Presentados
Convocatoria	350.000.000 €	338.983.019 €	302.386.049 €
% sobre total		97%	86%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Analizando estos indicadores en función del tipo de programa, encontramos por un lado una ligera redistribución presupuestaria dentro de los programas de formación transversales. Así, el bajo porcentaje de financiación suscrita y costes presentados en el programa transversal de economía social (29% y 26% respectivamente) se ha compensado con el incremento sobre el máximo previsto en el caso de los programas transversales generales (107% y 102%) y de autónomos (115% y 109%).

En el caso de los programas de carácter sectorial, absorbieron el 97% de la financiación en el momento de suscribir los programas de formación y se han presentado costes por el 86% del total.

Tabla 19.% de financiación suscrita y costes presentados por tipo de programa

Tipo de Programa	Presupuesto disponible	Financiación suscrita	Costes Financieros Presentados
Programa transversal de autónomos	8.900.000 €	10.247.482 €	9.665.841 €
% sobre programa		115%	109%
Programa transversal de economía social	8.900.000 €	2.571.200 €	2.281.349 €
% sobre programa		29%	26%
Programa transversal general	32.900.000 €	35.160.118 €	33.694.075 €
% sobre programa		107%	102%
Programa sectorial	299.300.000 €	291.004.219 €	256.744.784 €
% sobre programa		97%	86%
Total	350.000.000 €	338.983.019 €	302.386.049 €
% sobre total		97%	86%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

3.1.2.2 Indicador 2.2. % de ejecución de formación atendiendo a los participantes en las acciones formativas

Desde la perspectiva de la formación efectivamente impartida (certificada o no) en septiembre de 2022, de los 844.914 participantes comprometidos en la suscripción de programas de formación, se ha desarrollado formación para un **84,23%** de los mismos.

Los mayores niveles de ejecución se encuentran en los programas transversales generales (superior al 100% de participantes suscritos), seguido por los programas transversales de autónomos con un 91,64%, los programas sectoriales con un 82,6% y, por último, los programas transversales de economía social que tan sólo alcanzó el 68,63%.

Tabla 20. Tasa de ejecución de formación según participantes formados

	Número de participantes suscritos	Número de participantes formados	% sobre participantes suscritos
Programa transversal de autónomos	26.087	23.907	91,64%
Programa transversal de economía social	8.016	5.501	68,63%
Programa transversal general	64.759	66.018	101,94%
Programa sectorial	746.052	616.203	82,60%
Total convocatoria	844.914	711.629	84,23%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Tomando como referencia los datos reflejados en el informe de evaluación de la convocatoria 2016 ⁷, la convocatoria 2018 ha logrado unos resultados de ejecución de formación muy superiores (84,23% en 2018 frente a 42,5% en 2016), en cifras ligeramente inferiores a las alcanzadas en la convocatoria 2014 (89,7%).

⁷ IDEARA INVESTIGACIÓN. Evaluación de los planes de formación, de ámbito estatal, dirigidos prioritariamente a personas trabajadoras ocupadas. Convocatoria 2016. 2021. Fundación Estatal para la Formación para el Empleo. [publicación-final-evaluación-oferta-2016.pdf \(fundae.es\)](https://www.fundae.es/publicacion-final-evaluacion-oferta-2016.pdf)

En todo caso, resulta difícil realizar una valoración comparativa atendiendo a las circunstancias que la pandemia COVID-19 provocó en el conjunto de la iniciativa y que se analizan posteriormente.

Si analizamos los datos de participantes formados atendiendo a la pertenencia de los programas de formación a las agrupaciones sectoriales, se aprecian resultados especialmente altos en el caso de Hostelería y turismo, Sanidad, programas transversales, Pesca y Textil, confección y piel, todos ellos superiores al 90%.

En el extremo opuesto, se encuentran resultados inferiores al 75% en Agricultura y ganadería, Construcción e industrias extractivas, Industrias alimentarias, Gran distribución, Marítima y actividades portuarias y Transporte y logística.

Tabla 21. Tasa de ejecución de formación según participantes formados por agrupación sectorial

Agrupación sectorial	Participantes suscritos	Participantes formados	% de ejecución
Actividades físico-deportivas	9.729	8.480	87,16%
Administración y gestión	31.581	25.635	81,17%
Agricultura y ganadería	51.990	35.473	68,23%
Comercio y marketing	103.084	90.271	87,57%
Construcción e industrias extractivas	28.979	21.597	74,53%
Economía e Industria digital	5.172	4.168	80,59%
Educación	42.197	36.914	87,48%
Energía	9.143	7.090	77,55%
Finanzas y seguros	16.552	13.249	80,04%
Gran distribución	19.040	13.359	70,16%
Hostelería y turismo	73.222	73.383	100,22%
Industrias alimentarias	27.453	18.804	68,50%
Información, comunicación y artes gráficas	19.511	15.521	79,55%
Intersectoriales	98.862	95.426	96,52%
Marítima y actividades portuarias	2.221	1.438	64,75%
Metal	69.458	54.693	78,74%
Pesca	2.163	2.036	94,13%
Química	10.594	9.126	86,14%
Sanidad	39.105	38.580	98,66%
Servicios (otros)	45.633	34.839	76,35%
Servicios a las empresas	72.084	60.499	83,93%
Servicios medioambientales	14.393	11.552	80,26%
Textil, confección y piel	4.962	4.474	90,17%
Transporte y logística	47.786	35.054	73,36%
Total	844.914	711.629	84,23%
En verde, agrupación sectorial con un % de ejecución superior al valor global (84,23%)			

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

3.2 Objetivo 2: ¿Cuál es la eficiencia de la convocatoria?

3.2.1 Pregunta nº 3. ¿En qué medida el coste de la formación resulta homogéneo entre programas y ámbitos?

3.2.1.1 Indicador 3.1. Promedio de coste/participante de formación por programa y ámbito y Ratio de participantes por presupuesto

El coste medio por participante para el conjunto de la convocatoria ha ascendido a **403,16 € por participante** tomando como referencia los datos de formación suscrita.

Realizando un análisis en función del tipo de programa desarrollado, se encuentran diferencias muy relevantes especialmente de forma comparada entre el resto de los programas y el programa transversal general, desarrollado en un mayor porcentaje bajo la modalidad presencial que cuenta con un mayor coste/hora financiable en la iniciativa.

Tabla 22. Coste medio por participante según tipo de programa

Tipo de programa	Financiación Suscrita (aproximación a partir de acciones formativas certificadas)	Participantes suscritos (aproximación a partir de acciones formativas certificadas)	Coste medio por participante suscrito	% de diferencia en relación con el programa con mayor coste/promedio
Programa transversal de autónomos	10.247.481,50 €	26.087	392,82 €	-27,69%
Programa transversal de economía social	2.571.200,30 €	8.016	320,76 €	-40,96%
Programa transversal general	35.031.958,45 €	64.483	543,27 €	Programa con mayor coste/promedio
Programa sectorial	285.829.638,50 €	729.063	392,05 €	-27,84%
Total	333.680.278,75 €	827.649	403,16 €	-25,79%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

El análisis por integración de las acciones formativas en las agrupaciones sectoriales arroja de igual modo diferencias muy relevantes:

Para ilustrar estas diferencias de forma gráfica, por cada 1.000 euros de financiación suscrita en los diferentes tipos de programas, ha sido posible formar a 1,84 participantes en el programa transversal general frente a los 3,12 participantes en el programa transversal de economía social.

El análisis por integración de las acciones formativas en las agrupaciones sectoriales arroja de igual modo diferencias muy relevantes, entre 4,45 euros de Actividades físico-deportivas y 2,38 en Construcción e Industrias extractiva.

Tabla 23. Coste medio y ratio de participantes por Agrupaciones sectoriales

Agrupación sectorial	Financiación suscrita (aproximación a partir de acciones formativas certificadas)	Participantes suscritos (aproximación a partir de acciones formativas certificadas)	Coste medio por participante suscrito	Ratio de participantes por cada 1.000 € de financiación
Actividades físico-deportivas	567.178.503,20 €	2.525.137	224,61 €	4,45
Administración y gestión	661.326.380,17 €	1.668.219	396,43 €	2,52
Intersectoriales	4.059.400.426,20 €	9.668.316	419,87 €	2,80
Servicios (otros)	1.759.232.223,60 €	4.233.753	415,53 €	2,46
Servicios medioambientales	396.039.112,10 €	967.302	409,43 €	2,72
Comercio y marketing	6.827.401.183,10 €	16.829.109	405,69 €	3,30
Metal	4.185.009.131,90 €	10.328.714	405,18 €	3,00
Industrias alimentarias	770.032.630,00 €	1.930.540	398,87 €	2,67
Administración y gestión	661.326.380,17 €	1.668.219	396,43 €	3,39
Sanidad	2.772.140.777,60 €	7.079.899	391,55 €	3,49
Hostelería y turismo	8.489.447.764,50 €	22.653.381	374,75 €	2,67
Energía	378.691.902,00 €	1.010.825	374,64 €	2,51
Servicios a las empresas	2.545.904.181,20 €	6.876.848	370,21 €	2,95
Construcción e industrias extractivas	1.860.624.600,30 €	5.068.339	367,11 €	2,38
Agricultura y ganadería	2.759.112.184,30 €	7.733.941	356,75 €	4,21
Información, comunicación y artes gráficas	475.742.520,70 €	1.402.152	339,29 €	2,47
Educación	1.703.099.098,20 €	5.100.880	333,88 €	3,76
Química	347.078.531,00 €	1.046.390	331,69 €	3,01
Transporte y logística	4.005.477.761,00 €	12.128.119	330,26 €	2,55
Economía e Industria digital	146.891.944,00 €	485.281	302,69 €	2,41
Finanzas y seguros	708.097.386,40 €	2.401.030	294,91 €	2,70
Gran distribución	565.416.926,50 €	1.975.668	286,19 €	2,44
Pesca	39.642.546,00 €	148.917	266,21 €	4,22
Marítima y actividades portuarias	24.681.524,00 €	104.020	237,28 €	3,03
Total	333.680.278,75 €	827.649	403,16 €	2,48

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

3.2.2 Pregunta nº4. ¿Qué nivel de intensidad formativa han ofrecido los programas de formación a las personas participantes?

3.2.2.1 Indicador 4.1 Promedio de horas de formación por persona participante y tasa de multiparticipación

El promedio de horas de formación por participante para el conjunto de la convocatoria es de **102,65 horas**, y cada persona, en promedio, habría realizado **1,42 acciones formativas**.

Analizando estos datos por tipo de programa, el valor más alto se encuentra en el **programa sectorial, con 99,97 horas/participante**, frente al caso del Programa transversal de economía social con 74,56 horas. La misma tendencia se aprecia en el análisis de multiparticipación, con 1,39 cursos por participante en los programas sectoriales frente al 1,12 del programa de economía social.

Tabla 24. Promedio de horas y tasa de multiparticipación por tipo de programa

Tipo de programa	Promedio de horas por participante	Tasa de multiparticipación
Programa transversal de autónomos	79,99	1,14
Programa transversal de economía social	74,56	1,12
Programa transversal general	90,71	1,13
Programa sectorial	99,97	1,39
Total*	102,65	1,42

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

* Los valores superiores relacionados con el cómputo a nivel global evidencian que se produce participación en diferentes tipos de programas por las personas participantes

Si analizamos el promedio de horas por persona dentro del conjunto de acciones asociadas a las agrupaciones sectoriales, destacan **Comercio y marketing, Hostelería y turismo, Sanidad y Servicios medioambientales** con altas tasas de multiparticipación (superior a 1,25) y promedio de horas (superior a 90 horas).

Con una alta tasa de participación (superior a 1,25) pero promedio de horas inferiores a 90 se encuentran las **Actividades físico-deportivas, Agricultura y ganadería Educación, Energía, Industrias alimentarias, Marítima y actividades portuarias y Textil, confección y piel**.

Finalmente, con altos promedios de horas de formación pero tasas de multiparticipación más reducidas, se encuentran **Administración y gestión, Finanzas y seguros, Metal y Servicios medioambientales**.

Tabla 25. Promedio de horas y tasa de multiparticipación por Agrupaciones sectoriales

Agrupación sectorial	Promedio de horas por participante	Tasa de multiparticipación
Actividades físico-deportivas	67,00	1,29
Administración y gestión	92,59	1,18
Agricultura y ganadería	86,11	1,27
Comercio y marketing	92,52	1,30
Construcción e industrias extractivas	78,44	1,20
Economía e Industria digital	60,96	1,13
Educación	75,44	1,27
Energía	85,48	1,25
Finanzas y seguros	97,63	1,20
Gran distribución	71,12	1,12
Hostelería y turismo	96,73	1,31
Industrias alimentarias	88,75	1,29
Información, comunicación y artes gráficas	82,22	1,14
Intersectoriales	88,85	1,15
Marítima y actividades portuarias	38,92	1,34
Metal	105,32	1,20
Pesca	35,78	1,15
Química	74,28	1,21
Sanidad	107,93	1,40
Servicios (otros)	87,75	1,24
Servicios a las empresas	85,08	1,20
Servicios medioambientales	95,35	1,26
Textil, confección y piel	61,22	1,34
Transporte y logística	86,29	1,17
Total	102,65	1,42
	En gris, agrupación con más de 90 horas/ppte	En gris, tasas de multiparticipación superiores a 1,25

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

3.3 Objetivo 3: ¿La formación realizada ha respondido a las necesidades formativas de los trabajadores?

3.3.1 Pregunta nº 5. ¿Ha respondido suficientemente el programa a las necesidades de formación de los trabajadores?

3.3.1.1 Indicador 5.1. Nivel de adecuación percibida de la formación por las personas participantes

Para valorar, en primer lugar, la percepción de las personas participantes en el programa sobre la adecuación de la oferta formativa a sus necesidades, se introducen en el análisis dos componentes relevantes. En primer lugar, **la percepción sobre la utilidad de la formación cursada** que los propios participantes manifiestan en la encuesta así como los motivos por los que deciden participar en la misma.

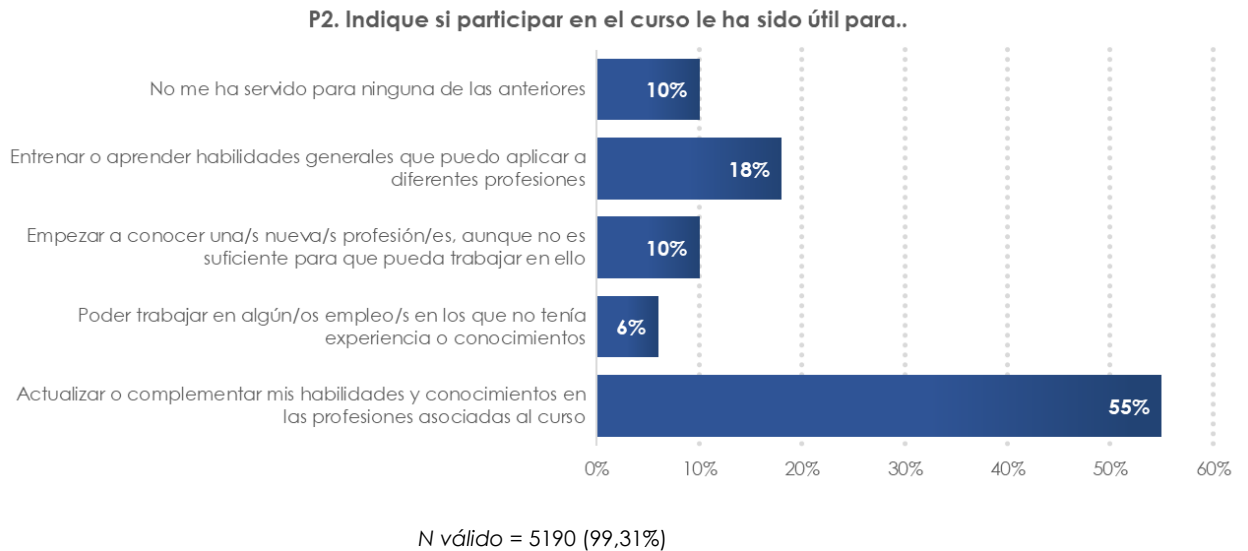
De forma complementaria, se indaga sobre el **nivel de asesoramiento recibido** con carácter previo a su participación, bien por parte de los centros y entidades de formación o las oficinas de empleo, en el caso de participantes desempleados, tanto desde el punto de vista de participantes como de entidades solicitantes y beneficiarias.

En relación con el primero de los aspectos comentados, se abordó en la encuesta la siguiente pregunta:

- 2. *Indique si participar en el curso le ha sido útil para... (elija la opción más importante)*

Este ítem admitía 5 opciones de respuesta distintas (5 motivos potenciales por los que el curso le ha sido útil a los participantes). Los resultados obtenidos son:

Gráfico 3. % de participantes en función de la principal utilidad percibida. Participantes



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Como se puede comprobar, en términos generales, la principal utilidad de la formación para el 55% de las personas participantes se refiere a la actualización o complemento de las habilidades y conocimientos que poseían en las profesiones asociadas al curso,

Por otro lado, un 18% del total manifiestan como utilidad principal el desarrollo de habilidades transversales aplicables a diferentes ocupaciones profesionales.

En tercer lugar, encontramos que para el 10% de participantes la formación permite un primer acercamiento a una actividad profesional, aunque la formación cursada no les permite poder desempeñar la misma.

Por otro lado, para un 6% de las personas encuestadas, la formación sí fue generadora de competencias profesionales suficientes como para desempeñar un nuevo rol profesional.

Por último, destacamos que para un 10% del total de encuestados, ninguna de las anteriores se encuentra entre las utilidades que han podido extraer de la formación.

Desde ese punto de vista, resulta relevante que **para un 79% del total se aprecia una utilidad clara con una orientación directa a su desempeño profesional**, mientras que para el 21% restante, no se habría producido una mejora de sus competencias o desempeño profesional.

Si profundizamos en cuanto a la utilidad extraída por las personas participantes en función de diferentes variables, apreciamos diferencias significativas en algunas de las opciones de respuesta indicadas.

En primer lugar, en relación con la **actualización o complemento de las habilidades y conocimientos profesionales**, se aprecia una mayor utilidad percibida en **hombres, personas con más de 55 años, personas con estudios universitarios, trabajadores por cuenta ajena o autónomos** frente a personas no ocupadas.

En el caso del aprendizaje de **habilidades transversales aplicables a diferentes ocupaciones profesionales**, se aprecia una mayor utilidad percibida en **mujeres** y participantes en **programas transversales**.

En relación con la **adquisición de habilidades y conocimientos necesarios para poder comenzar a trabajar en una ocupación**, se aprecia una mayor utilidad en **personas desempleadas** y con **menores niveles de estudios previos** (educación primaria o inferior).

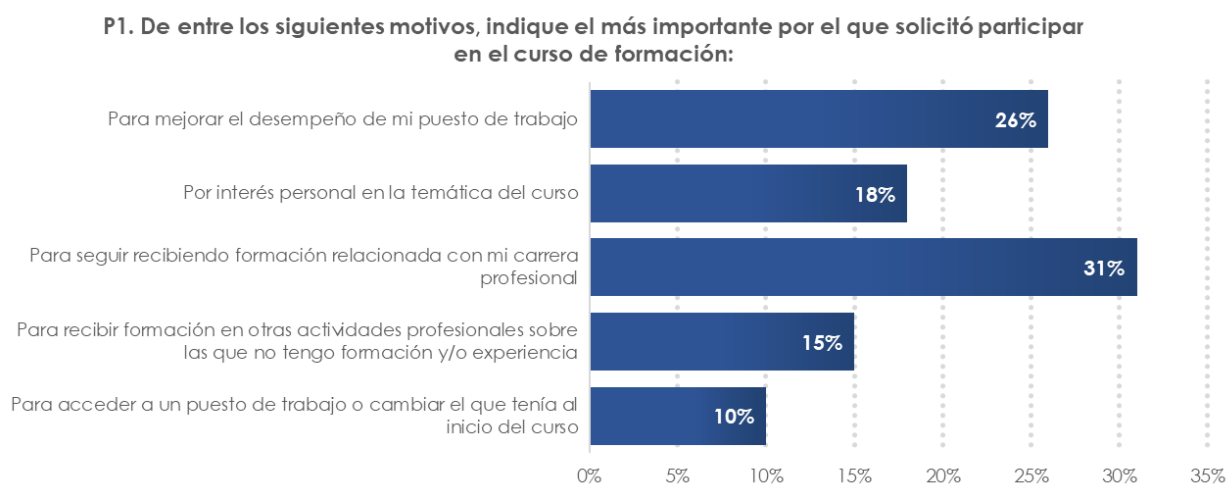
Atendiendo aquellas utilidades que en menor medida suponen un impacto efectivo a corto plazo en el desarrollo profesional de los participantes, en primer lugar, en relación con la **adquisición de determinadas habilidades pero que no permiten el desempeño profesional en un sector u ocupación**, se aprecia un mayor porcentaje de respuestas afirmativas en **mujeres** y **profesionales no ocupados**.

En segundo lugar, en relación con la motivación por la que las personas participantes deciden cursar una acción formativa, tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico, un **57%** de las personas indican motivaciones vinculadas a la **mejora de sus competencias profesionales en su carrera profesional** y un **10%** donde el objetivo es **acceder a un puesto de trabajo o cambiar el que se tiene al inicio de la formación**.

En segundo lugar, un **15%** de las personas indican **el interés por recibir formación en actividades profesionales sobre las que no se tiene experiencia o conocimientos** previos.

Por último, hasta un **18%** de las personas indican un **interés no profesional en la temática** del curso.

Gráfico 4. Motivación por participar en la formación.



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

En cuanto a las diferencias apreciadas en función de las variables analizadas, se pueden encontrar diferencias significativas, en el caso de la **mejora del desempeño en el puesto de trabajo**, en **programas transversales frente a los sectoriales y los trabajadores no desempleados**.

Atendiendo a aquellas personas que indican que eligieron la formación para **reforzar su carrera profesional actual**, se aprecia una mayor tasa de respuestas afirmativas en **hombres, personas con estudios superiores y trabajadores/as por cuenta ajena**.

En relación con el desarrollo de **habilidades y conocimientos en ocupaciones en las que no se dispone de experiencia o cualificación previa**, destacan las personas **participantes con menores niveles de cualificación, personas desempleadas o con situación de no ocupación y trabajadores/as autónomos/as**.

En el caso del **interés por incorporarse a un nuevo puesto de trabajo o cambiar el actual**, destacan las personas con **menor nivel de cualificación previa y las personas desempleadas**.

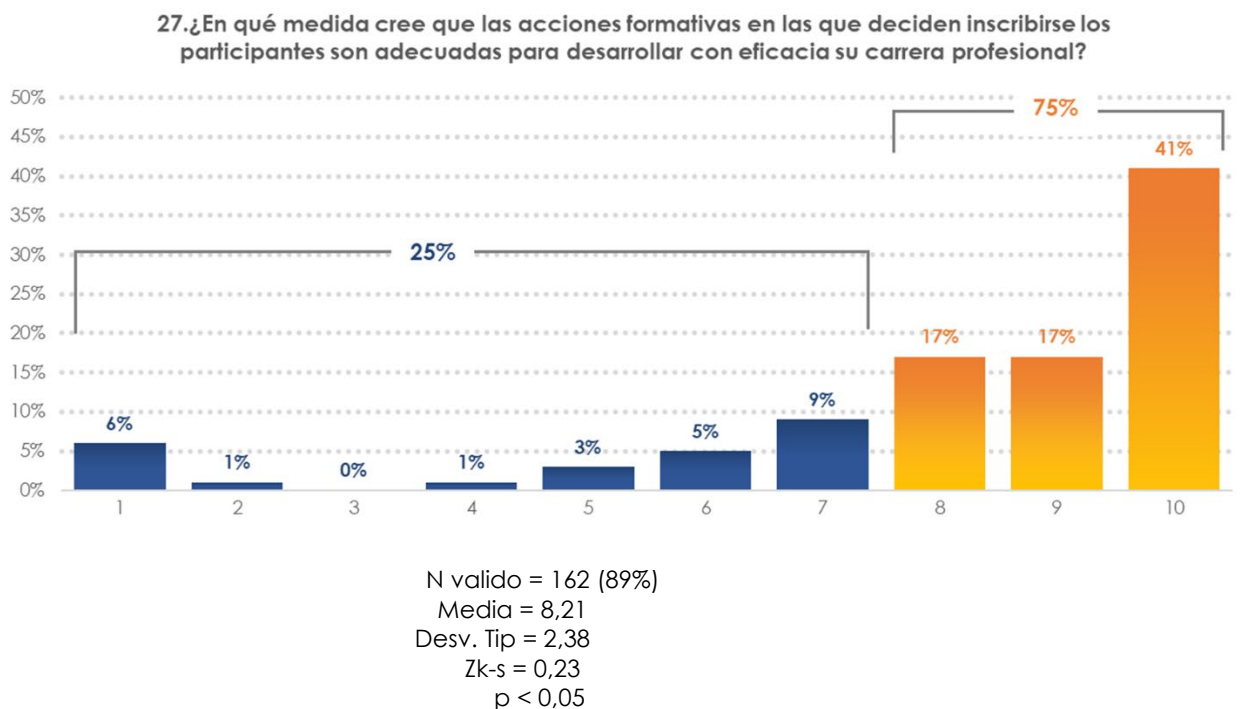
3.3.1.2 Indicador 5.2. Nivel de adecuación percibida de la formación por las entidades beneficiarias

Del mismo modo que en el caso anterior, en este indicador se muestra la percepción de las entidades solicitantes y beneficiarias sobre la adecuación de la formación que reciben los participantes.

Como se puede comprobar en el gráfico inferior, la mayoría de las personas encuestadas pertenecientes a entidades beneficiarias o solicitantes de programas de formación consideran que las acciones formativas son bastante o muy adecuadas (75% sobre el total).

No obstante, hasta en un 25% de los casos se considera que la formación cursada es poco o nada adecuada en relación con su futuro desarrollo profesional.

Gráfico 5. Grado de adecuación de la formación recibida.



Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Analizando por tipo de entidad y nº de programas desarrollados no se aprecian diferencias significativas, aunque a nivel descriptivo se encuentran valoraciones más favorables en aquellas entidades solicitantes (frente a beneficiarias) y en aquellas con un grado de participación más alto en la iniciativa (3 o más programas desarrollados).

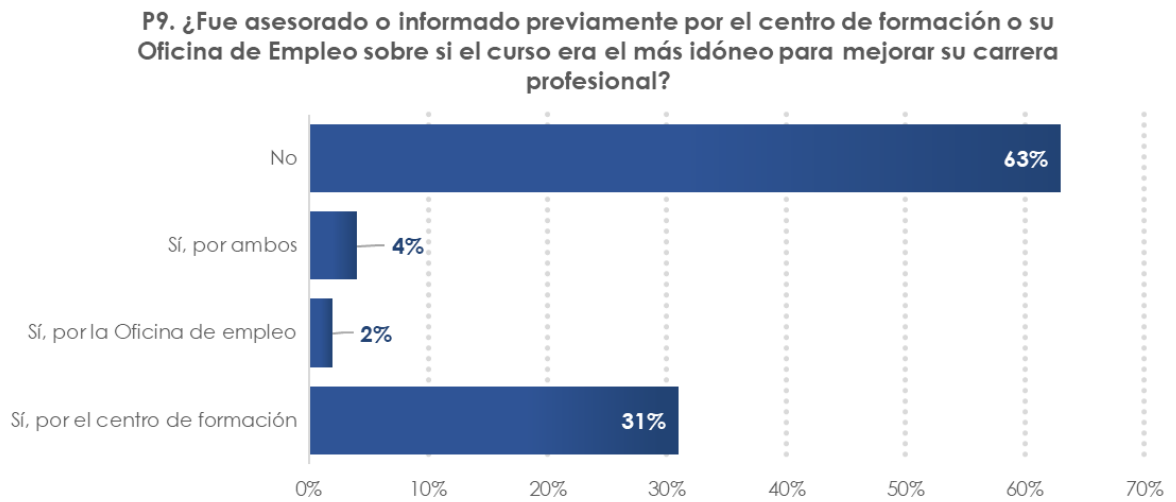
3.3.1.3 Indicador 5.3. Nivel de idoneidad del proceso de orientación de participantes

Por otro lado, se abordó tanto con participantes como con entidades solicitantes y beneficiarias **el tipo de orientación o asesoramiento recibido** previa a su inscripción en la formación y **la necesidad de dotar al programa de esa orientación e información previa a las personas** para facilitar la participación en las acciones más idóneas según sus necesidades de desarrollo profesional.

En primer lugar, mostramos los resultados obtenidos en relación con el nivel de orientación recibido por las personas participantes **que les permita elegir la formación más idónea en función de sus necesidades de desarrollo y carrera profesional.**

Como se puede comprobar en el siguiente gráfico, **con carácter general las personas participantes no fueron asesoradas o informadas previamente del curso (63%)**, aunque cuando lo fueron, fue de forma mayoritaria por el centro de formación (31%), siendo una minoría informados por la oficina de empleo o ambos.

Gráfico 6. % de participantes en función de la orientación previa recibida.



N válido = 5190 (99,31%)

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

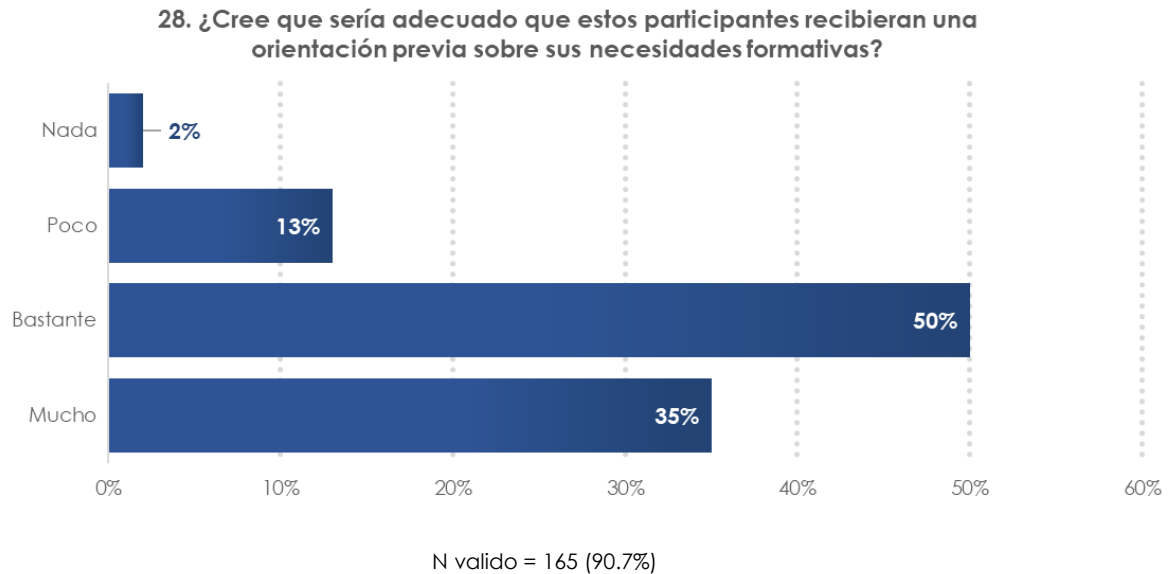
Si profundizamos en función de diferentes variables de análisis interesantes, encontramos que la percepción sobre el asesoramiento recibido fue **significativamente superior** en **hombres** frente a mujeres y en **trabajadores/as autónomos/as**.

Por el contrario, se aprecian menores niveles de asesoramiento e información previa en participantes de **formación universitaria**, aquellos participantes en cursos pertenecientes a **programas transversales de economía social**.

En el caso de la edad, no se aprecian diferencias significativas entre los diferentes colectivos participantes.

En segundo lugar, **de forma mayoritaria las entidades solicitantes y beneficiarias consideran necesario este proceso previo de orientación**. Como se puede comprobar en el siguiente gráfico, del total de entidades que participan en la encuesta, el 35% consideran que sería muy adecuado, y tan solo, un 13% y 2%, respectivamente consideran que es poco o nada adecuado.

Gráfico 7. % de entidades que consideran necesario un proceso previo de orientación. Entidades solicitantes o beneficiarias



Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

En este caso, no se aprecian diferencias significativas ni por tipo de entidad (beneficiaria o solicitante) ni por nº de programas de formación, aunque en este último caso sí se ha hallado una diferencia a nivel descriptivo entre entidades con 3 o más programas de formación, más favorable a esa labor de orientación previa (39% de máximas valoraciones), frente a aquellas con 2 o 1 programa de formación (29%).

3.4 Objetivo 4: ¿Los trabajadores están satisfechos con la formación recibida?

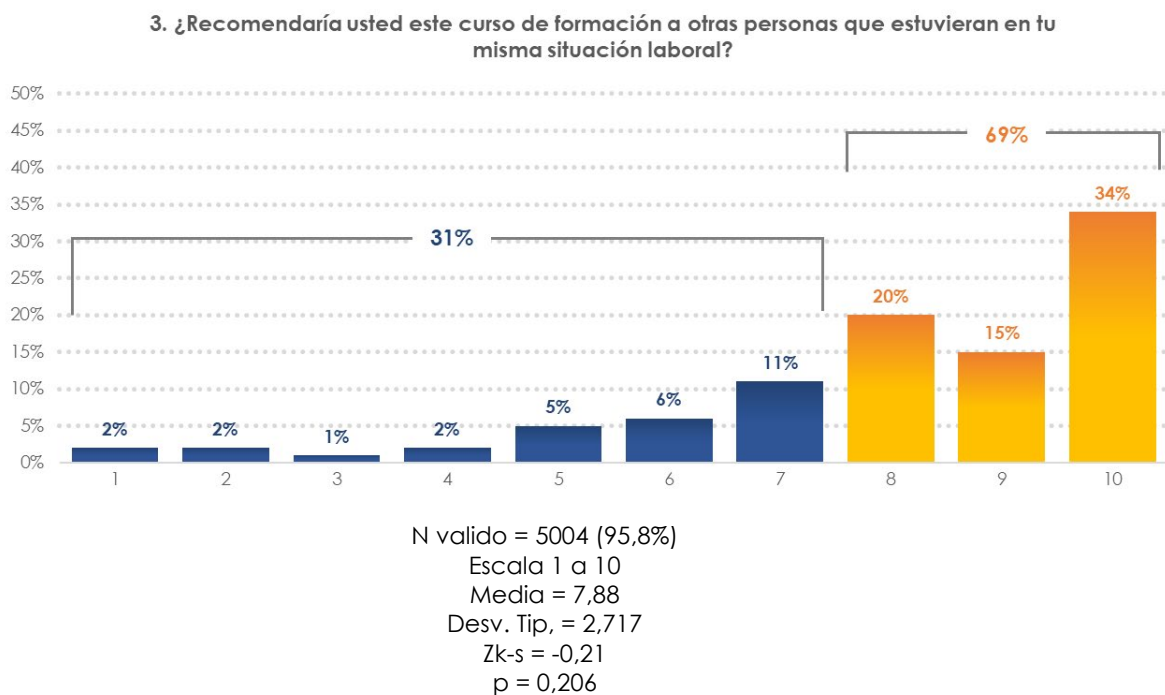
3.4.1 Pregunta nº 6. ¿En qué medida la formación ha satisfecho las expectativas de los participantes?

3.4.1.1 Indicador 6.1. Nivel de satisfacción de la formación

Para aproximarnos al nivel de satisfacción alcanzado por la iniciativa, se ha preguntado sobre el nivel en que las personas participantes recomendarían la formación cursada a otras personas en su misma situación laboral.

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, en promedio, las personas encuestadas valoran esta pregunta en un 7,88 (escala 1 a 10). Así, casi el 70% de los encuestados recomendarían el curso a otras personas en su misma situación laboral con un valor igual o superior a 8 sobre 10.

Gráfico 8. Nivel de recomendación de la formación. Participantes



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

A la hora de explicar los factores de la formación que parecen estar más relacionados con este nivel de satisfacción general, encontramos una correlación significativa más alta con los **contenidos del curso, coordinación y organización del curso** y la **labor de docentes y tutores/as**, lo que indica que dichos factores son algunos de los que mayor influencia tienen de cara a aumentar el nivel de recomendación de la formación.

Se ha analizado la influencia de las siguientes variables de la formación y características socio-personales: sexo, la edad, el nivel de estudios, la situación laboral, la duración del curso, el tipo de programa, la agrupación de sectores, la modalidad de impartición, certificado de profesionalidad y si se finalizó o abandonó el curso.

Atendiendo a los efectos significativos, las **personas con edad igual o superior a los 45 años** recomiendan en mayor medida la formación, así como **personas con estudios no superiores**, en **cursos de 25 horas o menos** y en modalidad **presencial**.

Por otro lado, no se encontraron diferencias relevantes ni significativas entre hombres y mujeres o entre acciones conducentes, o no, a la obtención de certificados de profesionalidad.

3.4.2 Pregunta nº7. ¿Hasta qué punto el diseño, metodología, actividad docente, equipamiento, organización y recursos didácticos han resultado útiles en el proceso formativo?

3.4.2.1 Indicador 7.1. Grado de utilidad de los diferentes procesos, componentes y recursos de formación

El abordaje del nivel de satisfacción y calidad percibida por las personas participantes con los diferentes componentes de los cursos se ha centrado en los siguientes aspectos de la formación:

- Coordinación y organización del curso.
- Materiales didácticos (libros y materiales en papel y/o recursos digitales de la plataforma de teleformación).
- Funcionamiento de la plataforma de teleformación (sólo en cursos on-line).
- Contenidos del curso.
- Aulas y equipamiento de curso.
- Labor de los docentes y/o tutores de teleformación.

Específicamente, el ítem de encuesta empleado ha sido:

- *A continuación, nos gustaría que valorara del 1 al 10, siendo "Nada adecuado" y 10 "Muy adecuado", los siguientes elementos del curso:*

En primer lugar, y antes de abordar de forma detallada cada uno de ellos, mostramos una tabla resumen con el porcentaje de valoraciones iguales o superiores a 8 sobre 10 alcanzados:

Tabla 26. % de nivel de respuestas iguales o superiores a 8 sobre 10.

Componente de la formación	% (8 o más sobre 10)	Promedio
Coordinación y organización del curso	66%	7,87
Materiales didácticos (libros y materiales en papel y/o recursos digitales de la plataforma de teleformación)	48%	7,45
Funcionamiento de la plataforma de teleformación (sólo en cursos on-line)	71%	8,07
Contenidos del curso	65%	7,78
Aulas y equipamiento de curso	51%	6,89
Labor de los docentes y/o tutores de teleformación	68%	7,91

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Como se puede comprobar, los dos componentes de la formación que muestran mejores valoraciones corresponden al **Funcionamiento de la plataforma de teleformación** y la **Labor de docentes y tutores/as**.

Por el contrario, son los **materiales didácticos** y las **aulas y equipamientos del curso**, los componentes que menores valoraciones alcanzan.

Analizando cada uno de ellos por las diferentes variables consideradas, en el caso de la **Coordinación y organización del curso**, encontramos **valoraciones inferiores en personas menores de 45 años, niveles altos de cualificación** (formación profesional reglada y estudios universitarios), **modalidad mixta** y en **cursos de mayor duración**.

Por otro lado, en relación con **medios didácticos (presenciales u on-line)**, se aprecian de forma significativa menores valoraciones en **hombres, niveles de estudios superiores, cursos más largos (más de 25 horas), en modalidad mixta y teleformación**.

En relación con el **funcionamiento de la plataforma de teleformación**, se aprecian valoraciones más bajas en hombres y en el grupo de edad entre 45 y 55 años.

Atendiendo en este momento a la valoración de los contenidos del curso, se aprecian diferencias significativas, con valoraciones menores, en **hombres, personas con menos de 45 años, estudios universitarios, trabajadores autónomos y en situación de no ocupación y acciones formativas de más de 25 horas**.

En relación con las **Aulas y equipamiento del curso**, encontramos valoraciones más bajas, significativas estadísticamente, en **personas con mayores niveles de cualificación, trabajadores/as en situación de no ocupación, cursos de mayor duración y modalidad mixta**.

De forma coherente con lo apreciado en anteriores componentes de la formación, en el caso de la **labor de docentes y tutores**, se aprecian valoraciones más bajas en **profesionales con mayor nivel de cualificación, trabajadores ocupado y cursos de mayor duración**.

3.4.3 Pregunta nº 8. ¿Qué oportunidades de mejora sugieren los participantes formados?

3.4.3.1 Oportunidades de mejora identificadas por participantes

Para tratar de dar respuesta a esta pregunta, se ha procedido a analizar de forma exhaustiva la totalidad de respuestas abiertas recogidas en la encuesta de participantes. En concreto, el ítem empleado ha sido:

- 29. *Por último, en este espacio puede hacer todas las sugerencias y comentarios que considere para mejorar la formación profesional para el empleo.*

El análisis ha consistido en la revisión de 945 aportaciones cualitativas de las personas participantes, generando una categorización por parte del equipo evaluador que permite clasificar y dimensionar la relevancia de las diferentes aportaciones entre el total.

Tal y como se puede apreciar en la tabla que se muestra a continuación, destaca de forma notable la necesidad de **aumentar la carga de formación vinculada al aprendizaje práctico, tanto en la propia formación teórica como mediante la inclusión de prácticas profesionales (20,30%)**.

En segundo lugar, encontramos dos oportunidades de mejora con % de respuesta en torno al 15%, como son, por un lado, **la actualización de recursos y materiales didácticos empleados en el curso**, como el **aumento de la oferta formativa**.

En tercer lugar, para un 10% de los participantes encuestados destaca la necesidad de **mejorar la difusión e información disponible sobre la oferta formativa**.

Por último, en torno a un 7% de participantes manifiestan la necesidad de un **mayor control y seguimiento de la labor de los centros de formación**, así como la **mejora de los servicios de orientación y apoyo a la inserción laboral**.

Tabla 27. Oportunidades de mejora de la formación.

Oportunidad de mejora	% sobre el total
Aumentar la formación práctica (más contenido práctico y más prácticas en empresas).	20,30%
Aumento/actualización/profundización de los materiales, recursos y contenidos de los cursos.	15,86%
Aumento de la oferta formativa (presencial y online).	14,85%
Mejorar la difusión e información de los cursos ofertados y la posterior gestión (emisión de títulos, promoción, reclamaciones, etc.).	9,39%
Mejora del seguimiento y la labor por parte del centro educativo y/o docente.	6,85%
Mejorar el apoyo a la inserción y los servicios de orientación.	6,60%
Adecuar la duración del curso al contenido de la formación.	5,84%
Mejorar la organización de niveles en los grupos (niveles homogéneos para no retrasar a los más avanzados).	5,33%
Otros.	3,81%
Incrementar las bonificaciones por realizar la formación (becas, acceso a otros cursos, validez para opositar...).	3,43%
Cursos dirigidos a sectores específicos de la población (diversidad funcional, funcionarios públicos, personas de más de 45 años...)	3,43%
Adaptación del horario para favorecer la conciliación laboral/personal	2,79%
Ampliar oferta formativa en áreas geográficas diferentes para facilitar el acceso	1,52%

*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

3.5 Objetivo 5: ¿En qué medida la formación impartida se ha adecuado a las necesidades sectoriales y las áreas prioritarias de la Convocatoria?

3.5.1 Pregunta nº 9. ¿En qué medida la oferta ha dado cobertura a las necesidades más relevantes del tejido productivo?

3.5.1.1 Indicador 9.1. Nivel de adecuación de la oferta formativa a las prioridades sectoriales

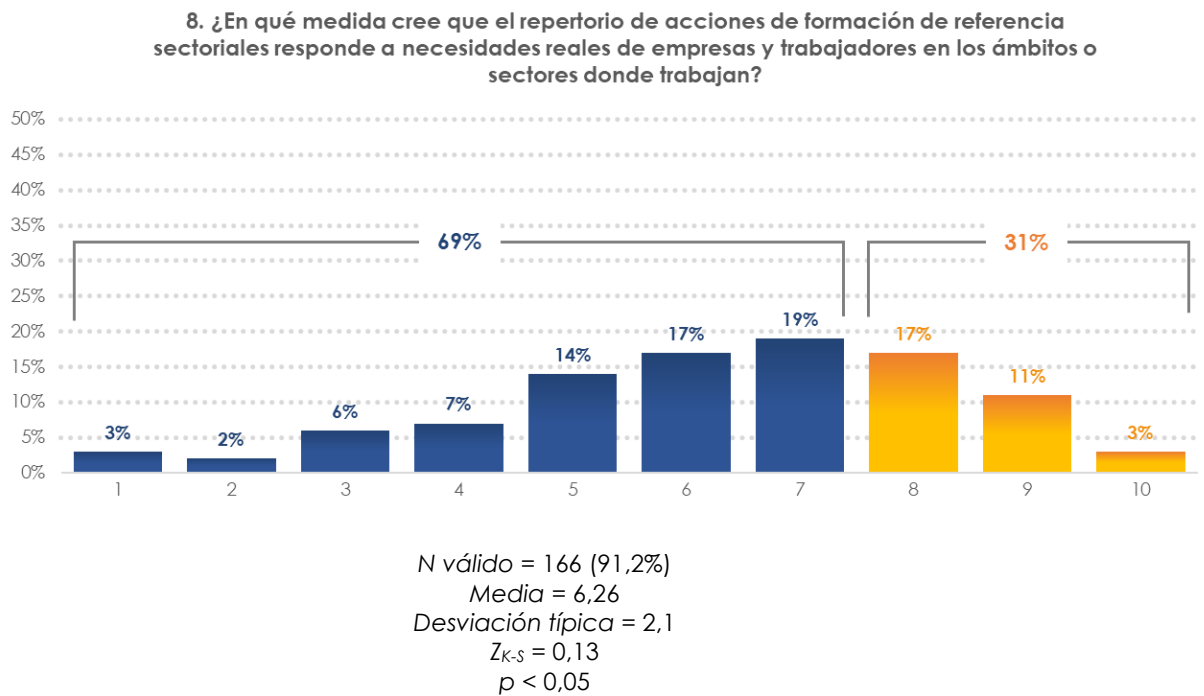
En relación con la adaptación de la oferta formativa impartida a las prioridades de desarrollo competencial de trabajadores/as de los sectores de actividad, se ha incluido una batería de preguntas dirigidas a las entidades solicitantes y beneficiarias.

En primer lugar, mediante una pregunta directa sobre el **grado de adecuación sectorial de la oferta**.

Como se puede comprobar en el gráfico siguiente, **tan sólo un 31% del total de entidades encuestadas realizan una valoración nítidamente favorable a dicha adaptación a las necesidades sectoriales**.

En función de la tipología de entidades, aunque no se han hallado diferencias significativas, a nivel descriptivo sí se obtienen valoraciones más bajas en entidades beneficiarias (frente a aquellas que sí son solicitantes) y en entidades con un mayor nivel de participación en la convocatoria (3 programas o más).

Gráfico 9. Grado de adecuación sectorial de la oferta formativa.



Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

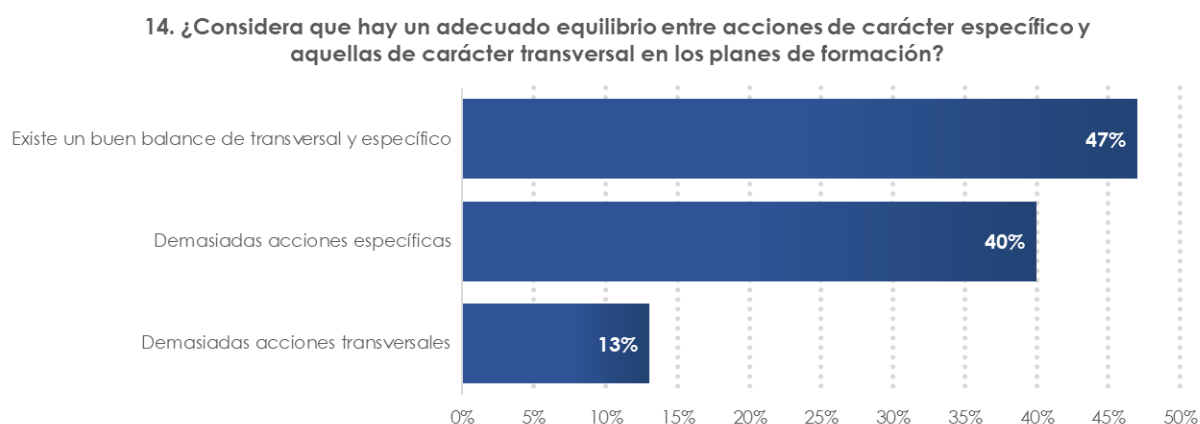
En segundo lugar, **se han recogido 5 aportaciones específicas que apuntan a algunas de las principales limitaciones que dificultan una mejor adecuación**, estas son:

- Deficientes herramientas de detección de necesidades.
- Desconocimiento de cómo se establecen las prioridades del sector.
- Divergencia entre criterios de la administración y de las comisiones paritarias.
- Falta de una labor continua de monitorización y diagnóstico de necesidades formativas.
- Plazos de presentación de solicitudes que impiden un trabajo de planificación previa adecuado.

En tercer lugar, se ha preguntado a las entidades en relación con si existe, a su juicio, un **adecuado equilibrio entre acciones de carácter técnico-específico y transversal en los programas de formación**.

En este sentido, tal y como se puede comprobar en el gráfico siguiente, aproximadamente la mitad de las entidades encuestadas consideran que sí hay un balance adecuado, seguido por un 40% que indican que existe un exceso de acciones específicas del sector. Por el contrario, sólo un 13% indican que existen demasiadas acciones transversales en el programa.

Gráfico 10. Balance entre acciones específicas y transversales en los programas de formación.

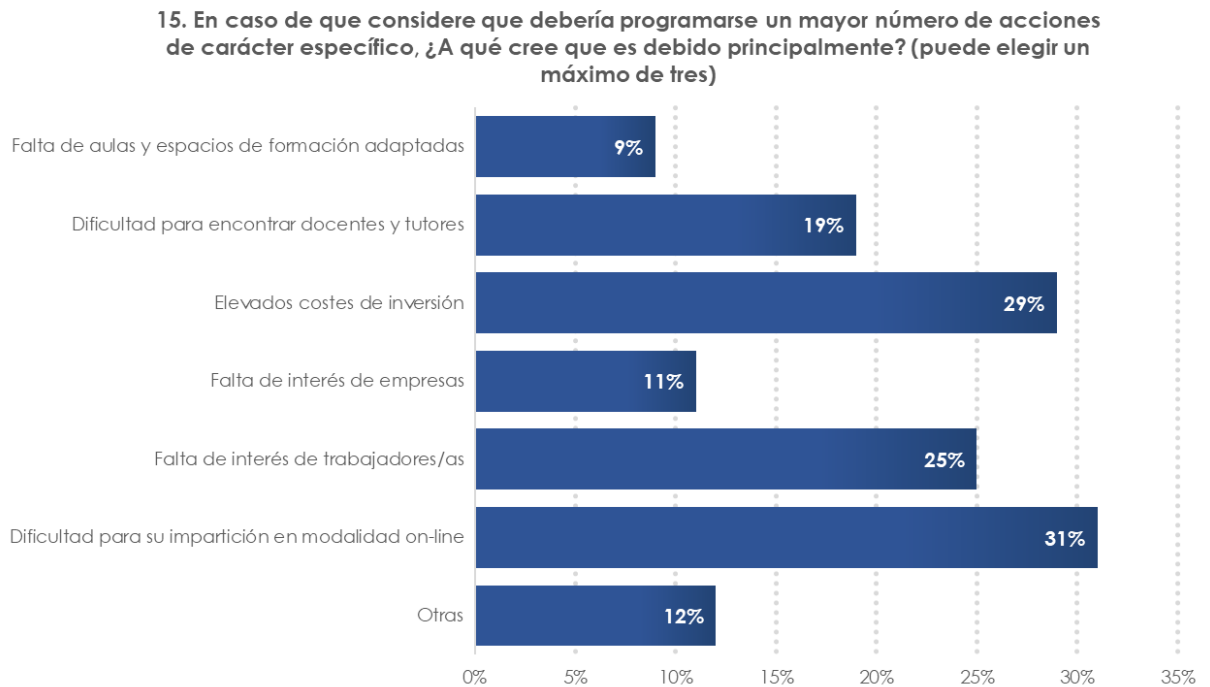


Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Por último, y en aquellos casos en los que las entidades consideraban que existía una excesiva carga transversal en los programas sectoriales, se preguntó sobre las causas que motivaban este hecho.

La opción más elegida por las entidades encuestadas ha sido la "15,6 Dificultad para su impartición en modalidad on-line" (31%), seguida del "15,3 Elevados costes de inversión" (29%) y la "15,5 Falta de interés de trabajadores/as" (25%). Entre las menos elegidas se encuentran el ítem "15,1 Falta de aulas y espacios de formación adaptadas" (9%), seguido del ítem "15,4 Falta de interés de empresas" (11%) y el "15,7 Otras" (12%). En torno a la media global se encuentra el ítem "15,2 Dificultad para encontrar docentes y tutores" (19%).

Gráfico 11. Causas de las dificultades para programar acciones específicas.



*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Analizando los resultados por el tipo de entidad, destaca en el caso de aquellas entidades beneficiarias (no solicitantes), que indican en mayor medida la **dificultad para encontrar docentes y la falta de interés de las empresas**.

En el caso de entidades solicitantes o aquellas con mayor nivel de participación en la iniciativa, se destacan las dificultades para **su impartición en modalidad on-line** por los **elevados costes de inversión** que comportan y una menor rentabilidad de esta formación.

Por otro lado, a partir del trabajo de investigación cualitativo realizado, se ha apreciado en los interlocutores de las asociaciones empresariales y sindicales y en los expertos participantes en la evaluación la percepción de un **déficit en la adecuación de la oferta a las necesidades formativas** y, por tanto, que la formación resultante no da cobertura cuantitativa ni cualitativa a las necesidades de formación sectoriales e intersectoriales.

Se aprecia **cierto continuismo en las prioridades de la convocatoria**, que no incorporan las necesidades actualizadas y no tienen en cuenta suficientemente las aportaciones de las organizaciones representativas. En cualquier caso, falta información y evaluación de impacto y resultado y una justificación razonada sobre los motivos por los que no se impartieron determinadas especialidades que se consideraban prioritarias desde la perspectiva sectorial e intersectorial.

Desde la perspectiva de las personas expertas participantes en la evaluación, se considera que existe **cierta tendencia a satisfacer prioridades generalistas y circunstanciales y una dependencia excesiva del catálogo de especialidades** que limita la capacidad de respuesta a las necesidades expresadas.

En ese sentido, **se considera que la convocatoria se orienta más hacia la ejecución** que hacia las necesidades reales de desarrollo de competencias, mejora de competitividad o efectos en la incorporación laboral al mercado de trabajo de participantes desempleados.

En el mismo sentido, **por parte de las asociaciones empresariales y sindicales se percibe una preferencia en las entidades beneficiarias y solicitantes hacia la impartición de formación con mayor rentabilidad, cuyos costes de desarrollo son menores o, en todo caso, fácilmente amortizables por existir una alta demanda y/o desarrollarse en modalidad on-line.**

Además, **se destaca la falta de continuidad en la oferta** que produce el alejamiento entre el tejido productivo (trabajadores, empresas y organizaciones representativas) y la formación ofertada e impartida.

Se ha detectado, en los interlocutores procedentes de asociaciones empresariales y organizaciones sindicales representativas en el ámbito sectorial e intersectorial, un cuestionamiento relevante del actual sistema de diagnóstico y planificación de la oferta formativa por varias causas, entre otras:

- Falta de una metodología sólida y recurrente para la elaboración de los estudios de necesidades.

- Falta de medios y tiempo disponible para su desarrollo por parte de los representantes de trabajadores y empresas que integran las comisiones paritarias y que elaboran los planes de referencia.
- Falta de adecuación del plan de referencia, por su amplitud y dispersión de las prioridades.

En la misma línea, se cuestiona la **falta de una visión técnica y global** sobre las necesidades formativas, como la que aportaban en cierta medida los centros nacionales de referencia, y una **clara desatención hacia la actualización de las necesidades** formativas y la **contextualización de la formación en sectores y territorios**.

La opinión generalizada de los interlocutores sectoriales e intersectoriales es que **el catálogo de especialidades está desfasado y dificulta la adecuación de la oferta a las necesidades reales** en el ámbito productivo.

Desde la perspectiva de los expertos independientes consultados, se destaca una **carencia de datos publicados, informantes claves identificados, observatorios especializados y equipos de evaluación que revisen la adecuación de la oferta y la cobertura** de las necesidades.

Las **organizaciones sectoriales**, en particular, **consideran necesario involucrar a los destinatarios finales de la formación, trabajadores y empresas, así como a sus organizaciones representativas**, no solamente en la fase de detección de necesidades y planificación de la oferta, sino en la difusión, impartición y evaluación, para evitar la caída del número de participantes e incluso de interesados en la formación.

3.5.1.2 Indicador 9.2. Formación impartida por familia profesional en Agrupaciones sectoriales

Como indicador de análisis complementario para conocer los contenidos formativos asociados a cada programa de formación integrado en sus correspondientes sectores, se analiza el **porcentaje de participantes en acciones por Familia profesional (contenido del curso) en función de la agrupación sectorial**.

Como se puede comprobar en las dos tablas siguientes, se aprecia una concentración alta de acciones vinculadas a contenidos técnicos específicos del sector (superior al 70% del total) en los programas asociados a las agrupaciones sectoriales de **Administración y gestión, Comercio y marketing, Economía e Industria digital, Educación, Gran distribución, Hostelería y turismo, Sanidad, Textil, confección y piel**. Adicionalmente, **Construcción e industrias extractivas** incluyen un porcentaje también superior al 70% en diferentes familias profesionales íntimamente vinculadas (Edificación y obra civil, Instalación y mantenimiento y Seguridad y medio ambiente y Energía y agua).

Al margen de su evidente presencia en programas de carácter intersectorial, destacan las Familias Profesionales de corte transversal en la formación asociada a agrupaciones con mayor carácter multisectorial.

Por un lado, se aprecia una fuerte orientación de la oferta formativa hacia el Comercio y marketing en otras agrupaciones como Energía, Finanzas y seguros, Transporte y logística o Metal.

En el mismo sentido, la Administración y gestión tiene un alto protagonismo en agrupaciones como Actividades físico-deportivas, Agricultura y ganadería, Economía e Industria digital, Química o Servicios a las empresas.

La familia profesional de Seguridad y medioambiente tiene una importante presencia en Marítima y actividades portuarias, Pesca, Química, Servicios (otros) y la familia profesional de Informática y comunicaciones tiene una elevada representación en programas de Metal y Servicios a las empresas.

Tabla 28. Distribución de participantes por Familia Profesional y Agrupación sectorial (1ª parte)

Etiquetas de fila	Actividades físicas y deportivas	Administración y gestión	Agraria	Artes gráficas	Comercio y marketing	Edificación y obra civil	Electricidad y electrónica	Energía y agua	Fabricación mecánica	Formación complementaria	Hostelería y turismo	Imagen personal
Actividades físico-deportivas	37,99%	45,40%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Administración y gestión	0,00%	80,98%	0,00%	0,00%	9,43%	0,00%	0,00%	0,17%	0,00%	0,14%	0,00%	0,00%
Agricultura y ganadería	0,00%	5,55%	41,54%	0,00%	12,21%	1,60%	0,00%	7,43%	0,13%	2,71%	0,00%	0,00%
Comercio y marketing	0,00%	17,32%	0,23%	0,00%	71,21%	1,45%	0,00%	0,00%	0,00%	0,68%	0,04%	6,85%
Construcción e industrias extractivas	0,00%	1,53%	0,10%	0,00%	4,55%	33,05%	4,90%	11,29%	2,19%	0,00%	0,00%	0,00%
Economía e Industria digital	0,00%	15,21%	0,00%	0,00%	1,81%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,77%	0,00%	0,00%
Educación	0,27%	8,27%	0,00%	0,00%	0,07%	0,00%	2,45%	0,00%	0,60%	6,36%	0,06%	0,00%
Energía	0,00%	9,18%	0,00%	0,00%	54,82%	0,00%	2,18%	25,55%	0,22%	1,07%	0,00%	0,00%
Finanzas y seguros	0,00%	60,86%	0,00%	0,00%	39,14%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gran distribución	0,00%	2,12%	0,00%	0,00%	96,41%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,17%	0,00%	0,00%
Hostelería y turismo	0,00%	5,68%	0,00%	0,00%	10,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	5,95%	54,30%	0,00%
Industrias alimentarias	0,00%	2,67%	0,00%	0,00%	1,89%	0,00%	0,85%	0,00%	0,15%	4,20%	2,15%	0,00%
Información, comunicación y artes gráficas	0,00%	4,42%	0,00%	35,70%	31,94%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,48%	0,15%	0,00%
Intersectoriales	0,19%	41,90%	0,00%	1,73%	16,40%	0,66%	0,37%	0,00%	0,31%	5,43%	0,00%	0,00%
Marítima y actividades portuarias	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Metal	0,00%	9,33%	0,00%	5,26%	13,93%	4,44%	10,38%	11,04%	19,94%	0,53%	0,00%	0,00%
Pesca	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Química	0,00%	19,30%	0,00%	3,70%	1,73%	0,00%	9,33%	1,83%	1,20%	0,00%	0,00%	0,00%
Sanidad	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,65%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%	0,40%	0,00%
Servicios (otros)	0,04%	4,90%	0,00%	0,00%	0,28%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,95%	0,00%	17,88%
Servicios a las empresas	0,00%	42,99%	0,00%	0,00%	18,27%	1,80%	0,44%	5,29%	0,45%	0,57%	0,21%	0,00%
Servicios medioambientales	0,00%	0,00%	4,60%	0,00%	5,32%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Etiquetas de fila	Actividades físicas y deportivas	Administración y gestión	Agraria	Artes gráficas	Comercio y marketing	Edificación y obra civil	Electricidad y electrónica	Energía y agua	Fabricación mecánica	Formación complementaria	Hostelería y turismo	Imagen personal
Textil, confección y piel	0,00%	0,00%	0,00%	1,63%	0,92%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Transporte y logística	0,00%	0,66%	0,00%	0,00%	36,94%	0,00%	0,00%	0,00%	0,43%	0,88%	2,38%	0,00%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Tabla 29. Distribución de participantes por Familia Profesional y Agrupación sectorial (2ª parte)

Agrupación sectorial / Familia profesional	Imagen y sonido	Industrias alimentarias	Industrias extractivas	Informática y comunicaciones	Instalación y mantenimiento	Marítima pesquera	Química	Sanidad	Seguridad y medio ambiente	Servicios socioculturales y a la comunidad	Textil, confección y piel	Transporte y mantenimiento de vehículos
Actividades físico-deportivas	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,04%	1,77%	10,79%	0,00%	0,00%
Administración y gestión	0,00%	0,00%	0,00%	6,30%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,25%	2,73%	0,00%	0,00%
Agricultura y ganadería	0,00%	19,74%	0,00%	3,87%	0,44%	0,00%	0,15%	0,00%	2,67%	0,00%	0,00%	1,96%
Comercio y marketing	0,00%	0,00%	0,00%	2,23%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Construcción e industrias extractivas	0,00%	0,00%	3,13%	6,43%	12,63%	0,00%	0,00%	0,00%	14,00%	0,00%	0,00%	6,20%
Economía e Industria digital	0,00%	0,00%	0,00%	81,99%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Educación	0,00%	0,11%	0,00%	4,04%	0,00%	0,00%	0,00%	2,55%	0,00%	73,13%	0,00%	2,11%
Energía	0,00%	0,88%	0,00%	5,10%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Finanzas y seguros	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Gran distribución	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,29%	0,00%	0,00%	0,00%
Hostelería y turismo	0,00%	1,99%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	15,97%	0,90%	4,44%	0,00%	0,11%
Industrias alimentarias	0,00%	55,80%	0,00%	0,00%	7,92%	0,00%	0,00%	18,39%	5,97%	0,00%	0,00%	0,00%
Información, comunicación y artes gráficas	9,49%	0,00%	0,00%	15,91%	0,00%	0,00%	0,19%	0,26%	0,45%	0,00%	0,00%	0,00%
Intersectoriales	0,96%	0,00%	0,00%	13,42%	0,02%	0,00%	0,00%	0,17%	1,33%	17,11%	0,00%	0,00%
Marítima y actividades portuarias	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	31,96%	0,00%	0,00%	68,04%	0,00%	0,00%	0,00%
Metal	0,00%	0,04%	0,00%	14,47%	7,08%	0,00%	0,00%	0,00%	0,53%	0,00%	0,00%	3,03%

Agrupación sectorial / Familia profesional	Imagen y sonido	Industrias alimentarias	Industrias extractivas	Informática y comunicaciones	Instalación y mantenimiento	Marítima pesquera	Química	Sanidad	Seguridad y medio ambiente	Servicios socioculturales y a la comunidad	Textil, confección y piel	Transporte y mantenimiento de vehículos
Pesca	0,00%	16,72%	0,00%	0,00%	0,00%	48,88%	0,00%	0,00%	34,39%	0,00%	0,00%	0,00%
Química	0,00%	0,00%	0,00%	0,93%	0,00%	0,00%	24,31%	14,59%	23,09%	0,00%	0,00%	0,00%
Sanidad	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,66%	73,53%	6,82%	16,87%	0,00%	0,00%
Servicios (otros)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,12%	0,30%	0,00%	2,60%	38,41%	29,97%	0,00%	0,54%
Servicios a las empresas	0,00%	0,00%	0,00%	26,57%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,02%	1,39%	0,00%	0,00%
Servicios medioambientales	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	67,09%	22,16%	0,00%	0,82%
Textil, confección y piel	1,29%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	96,17%	0,00%
Transporte y logística	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,41%	8,15%	0,00%	50,15%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

3.5.2 Pregunta nº 10. ¿En qué medida las áreas y especialidades prioritizadas en los planes de referencia están alineadas con las necesidades del tejido productivo?

3.5.2.1 Indicador 10.1. Nivel de adecuación de la relación de áreas y especialidades prioritizadas (transversales o sectoriales) a las necesidades de trabajadores y empresas

Tal y como se ha podido apreciar en el trabajo de investigación cualitativo, especialmente a partir de las aportaciones de organizaciones participantes en las Comisiones Paritarias Sectoriales a la hora de elaborar los planes de referencia sectorial, las organizaciones sectoriales consideran que la información previa para la detección de necesidades y la planificación es escasa y el trabajo de priorización se debe realizar en plazos excesivamente cortos. **Tanto a nivel sectorial como intersectorial se aprecia escasa atención y respeto hacia el plan de referencia de cada sector.**

La extensión temporal de la convocatoria y la restricción para reconfigurarla, incorporando nuevas acciones o identificando nuevos espacios de formación en el caso de acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad, también dificulta la alineación con las necesidades del tejido productivo porque estas no son estáticas sino cambiantes en el tiempo y en el espacio.

Determinados sectores (sector agroalimentario o seguridad, por ejemplo) consideran problemático que la oferta ignore necesidades formativas derivadas de normativa sectorial obligatoria, lo que obliga a trabajadores y empresas a soportar directamente el coste de esta formación, así como la falta de oferta formativa referida a competencias ampliamente consideradas como prioritarias a nivel sectorial e intersectorial.

En ciertos sectores (granjas, marina mercante) también se cuestiona la tipología de la oferta en función de requisitos formales (ubicación, tiempo de presencia, nivel de formación de base requerido) que la alejan de la realidad productiva y demográfica en determinados sectores y territorios, como el sector agrario o pesquero y las zonas rurales que, como consecuencia, quedan prácticamente excluidas de este tipo de oferta.

En este sentido se considera que no existe una metodología suficientemente sólida y se actúa en forma reactiva, sin un sistema de detección de necesidades emergentes y sin tener en cuenta los condicionantes de cada sector. Estos proceden, en ocasiones, de obligaciones legales y tendencias productivas que no se tienen en cuenta con suficiente flexibilidad.

Incluso en aquellos casos en los que se considera que hay una cierta cobertura de las necesidades, se aprecia una cierta repetición de acciones y falta de oferta transversal sectorial, que debe diferenciarse de la transversalidad intersectorial. Este tipo de formación transversal sectorial corresponde con la formación requerida, incluso obligatoria, para el trabajo en distintas funciones o puestos pero válida en un solo sector, ya sea porque responde a la prevención de riesgos sectorial (por ejemplo, la Tarjeta Profesional de la Construcción TPC) o porque se trate de una competencia muy recurrente en diferentes puestos de un sector (por ejemplo, programación de autómatas en el ámbito industrial)

3.5.3 Pregunta nº 11. ¿En qué medida es posible mejorar la capacidad de diagnóstico y priorización de necesidades formativas por parte de las comisiones paritarias?

3.5.3.1 Indicador 11.1. Identificación de oportunidades de mejora

En relación con las oportunidades de mejora de la capacidad de diagnóstico y priorización de necesidades de formación, a partir del trabajo de las comisiones paritarias sectoriales, se preguntó a las entidades beneficiarias su grado de participación en este proceso de diagnóstico y, en su caso, una valoración del trabajo que estas desarrollan en la configuración de los planes de referencia.

En primer lugar, se preguntó a las entidades por las **principales fuentes de información que deberían ser tenidas en consideración** para realizar una adecuada identificación de necesidades formativas.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, la mayoría de las entidades encuestadas seleccionaron en igualdad de proporciones la opinión de las empresas del sector o ámbito, y la opinión de las entidades de formación con especialidad en el sector (64% en cada caso), seguido por la opinión de las personas trabajadoras (51%).

Tabla 30. Fuentes de información relevantes para el diagnóstico de necesidades.

Fuentes de información relevantes para el diagnóstico de necesidades de formación	% de respuesta	Diferencias entre entidades
Opinión de las empresas del sector o ámbito	64%	En mayor medida por entidades solicitantes y aquellas con mayor participación en la iniciativa.
Opinión de las entidades de formación con especialidad en el sector	63%	En mayor medida por entidades solicitantes y aquellas con mayor participación en la iniciativa.
Opinión de las personas trabajadoras	51%	En mayor medida por entidades solicitantes y aquellas con menor participación en la iniciativa.
Opinión de especialistas técnicos sectoriales	31%	Si diferencias apreciables
Datos de contratación que se produce en el sector	26%	Si diferencias apreciables
Opinión de las autoridades autonómicas y locales en el ámbito laboral y de políticas de empleo	7%	En mayor medida por entidades beneficiarias y aquellas con menor participación en la iniciativa.

*Pregunta de respuesta múltiple

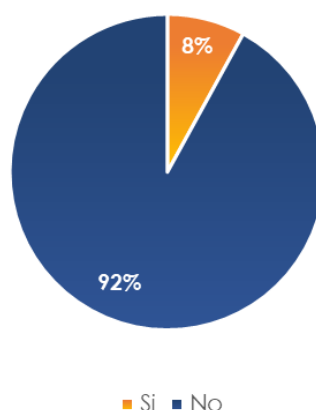
Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

En segundo lugar, y ya directamente relacionado con el funcionamiento de las comisiones paritarias sectoriales, se preguntó **en qué medida las entidades beneficiarias participaban como equipo de apoyo a las CPS**.

De forma mayoritaria, hasta un 92% indican que no realizan dicha labor. En el caso de entidades solicitantes y aquellas con un alto nivel de participación en la iniciativa (más de tres programas de formación), el porcentaje de aquellas que sí apoyan a las CPS se eleva hasta el 12%.

Gráfico 12. Participación en las CPS.

9. ¿Ha participado su entidad como equipo de apoyo en alguna comisión paritaria sectorial?



Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Sobre el conjunto de entidades que sí participan en dichas comisiones, se preguntó sobre una serie de aspectos de funcionamiento de estas, bien relacionadas con las condiciones en las que realizan su trabajo, el apoyo recibido desde las instituciones y la eficacia final de sus planes de referencia.

Como se aprecia, la valoración general en todos los ámbitos consultados es muy deficiente, con promedios que no superan el 5,5 sobre 10 y porcentajes de respuesta abiertamente favorables que se mueven entre el 0% y, en un caso, el 17%.

Tabla 31. Valoración de diferentes aspectos vinculados al trabajo desarrollado en el marco de las CPS. Entidades solicitantes y beneficiarias

Aspectos de trabajo de las CPS	Promedio (0-10)	% de valoraciones iguales o superiores a 8 sobre 10
Información suficiente recibida por FUNDAE para valorar las necesidades formativas del sector	5,17	17,00%
Tiempo suficiente para preparar el plan de referencia	4,25	8,00%
Fuentes de información sobre necesidades formativas sectoriales que los miembros de la CPS aportan	5,33	8,00%
Calidad en la definición final de las acciones formativas incluidas	5,5	8,00%
Metodología y fichas para la descripción de las acciones formativas	5,3	0,00%

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Por último, y con carácter de pregunta abierta, se recogieron 11 aportaciones realizadas por las entidades beneficiarias colaboradoras de las CPS, que inciden en algunos aspectos adicionales a considerar sobre las dificultades para realizar el trabajo en el marco de las comisiones.

En concreto, destaca la demanda de una mayor profesionalización en los equipos participantes a la hora de afrontar el trabajo de diagnóstico y priorización de necesidades formativas, la necesidad de llevar a cabo una labor continua a lo largo del tiempo por parte de la CPS y en general aspectos vinculados a la falta de tiempo o recursos para realizar su labor.

Tabla 32. Dificultades a las que se enfrentan las CPS en su labor de elaboración de planes de referencia.

Dificultades y limitaciones de las CPS en la definición de planes de referencia sectorial	N
Falta de profesionalización del personal técnico especializado en el sector	3
Necesario trabajo continuo a lo largo del año	2
Cambios de criterios anualmente	1
Dispersión entre la priorización de acciones y la metodología de valoración	1
Falta de recursos humanos y económicos	1
Falta de tiempo	1
Modificaciones ajenas a la comisión paritaria	1
Necesario trabajo colaborativo con los centros de formación	1

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Por otro lado, **desde la perspectiva recogida en las diferentes técnicas de investigación cualitativa**, la percepción general es que existe un amplio margen de mejora en la capacidad de diagnóstico y priorización de las necesidades formativas.

Por una parte, **se reconoce que buena parte de las comisiones paritarias carecen de medios y capacidad suficiente por carencia de información de base, que suplen con información de ejecución de años anteriores, y no disponen de sistemas propios de detección de necesidades formativas.**

Por otra parte, **los tiempos para la elaboración de los planes de referencia son cortos y la falta de una metodología contrastada y la desafección de los interlocutores hacia el sistema** dificultan una respuesta eficiente.

La mayor parte de los sectores carecen de información desagregada de las necesidades formativas nivel territorial y, en su caso, esta resulta muy heterogénea, por lo que es difícil su integración en una oferta de carácter estatal.

Faltan instrumentos de planificación de medio largo plazo y una metodología sólida para la identificación de necesidades derivadas de la innovación, así como referida a competencias y perfiles emergentes.

En general, **las aportaciones se agrupan en la necesidad de mejorar el diagnóstico estratégico (visión productiva “de país” a medio y largo plazo) y el diagnóstico en relación con el plan de referencia.** Se consideran dos enfoques que requieren respuestas diferenciadas, tanto a nivel de gobernanza como de capacidad técnica y operativa.

En el plano estratégico, **la práctica totalidad de las organizaciones y personas consultadas aprecian la necesidad de reenfoque del sistema de diagnóstico y determinación de las prioridades de la oferta, incluyendo los criterios de prioridad de colectivos.**

En el nivel sectorial, en particular, se considera necesario impulsar los procesos de participación y colaboración, incluso con la obligación de negociar y explicitar la oferta en el sector, pero con la flexibilidad de reconfigurarla para adaptarla a las circunstancias, para lo que resulta necesario adaptar los criterios administrativos. **El objetivo es involucrar y hacer partícipe de la oferta al sector productivo en su conjunto estableciendo mecanismos de participación más claros, intensos y planificados.**

Las organizaciones de carácter sectorial asumen la falta de medios, plazos y colaboración suficiente para el diagnóstico, aunque es preciso diferenciar entre las acciones correctoras que competen a la Administración de las que afectan a sus propias organizaciones.

En este sentido, **se considera que la Administración debería proporcionar recursos:** medios económicos, soporte metodológico, datos estadísticos y otras fuentes (estudios de referencia) para hacer viable y más eficiente su función de diagnóstico. También un mayor respeto hacia las necesidades expresadas en el plan de referencia o una justificación cuando estas se desestiman, **para evitar la falta de interés en la participación y la desafección hacia una oferta que no se considera propia.**

Respecto de las propias organizaciones, tanto sectoriales como intersectoriales, consideran necesario recuperar una cierta vinculación de la oferta con la negociación colectiva y una mayor participación de “abajo a arriba” en todos los procesos de planificación, ejecución y evaluación.

Es necesario revisar las características y las funciones de las comisiones paritarias y reforzar sus capacidades con recursos materiales y técnicos y una mayor vinculación a la negociación colectiva.

Por otra parte, **se recomienda revisar y homogeneizar la metodología de análisis de necesidades y reforzar la estadística (evolución ocupacional y contractual), el análisis funcional y la prospectiva sobre procesos y competencias para objetivar el diagnóstico** a partir de los datos. Asimismo, la tecnología y los sistemas de información deben permitir la participación en los procesos de diagnóstico cuantitativos y cualitativos y la difusión de los resultados.

Asimismo, aportan evidencias de enfoques estratégicos (UNESCO, CEDEFOP, OIT, EQVET) basados en estándares de competencias asociados a ocupaciones y funciones (ESCO) que permitirían programar acciones formativas con flexibilidad sin necesidad de un catálogo preestablecido y alejado de la realidad productiva.

3.5.3.2 Indicador 11.2. Apuntes sobre Buenas prácticas y Lecciones Aprendidas en los procesos de diagnóstico y priorización de necesidades de formación de trabajadores

Analizando los resultados obtenidos en el trabajo de campo realizado a través de entrevistas y grupos de observación, se ha percibido un alto consenso en cuanto a la necesidad de tener en cuenta la visión estratégica y las tendencias de transformación del conjunto del tejido productivo (digitalización, datos, calidad, transformación energética). Por otro lado, se considera relevante disponer de una base estadística adaptada del mercado laboral, necesidades de formación y oferta formativa efectivamente impartida, es decir, con un enfoque ajustado a nivel sectorial y territorial, y un sistema de actualización periódica.

También se consideran útiles los recursos de diagnóstico dirigidos a identificar competencias emergentes y asociados a la innovación y a los cambios en los perfiles profesionales.

En determinadas organizaciones de carácter sectorial, **se ha evidenciado la existencia de estudios u observatorios sectoriales** (metal, construcción) **que generan sistemas propios vinculados a la negociación colectiva**. También existen **indicadores de detección de necesidades derivadas de la innovación en procesos productivos** (por ejemplo, a partir de la aplicación del modelo BIM en la construcción) o de **obligaciones normativas** (aguas, seguridad) que permiten actualizar la oferta y aproximarla a necesidades reales.

Como otras acciones que en mayor o menor medida se han apreciado por parte de los interlocutores entrevistados de asociaciones empresariales o sindicales, se describe el **análisis de la formación impartida en anteriores convocatorias**, el **contacto con las entidades impartidoras de formación**, la **encuesta a empresas asociadas**, el **sondeo de trabajadores/as** y, en algún caso, el **análisis de datos de comportamiento del mercado laboral**.

Por último, los expertos independientes consultados consideran que la planificación debe ser, en lo posible, a demanda de los destinatarios finales (trabajadores y empresas) o, en su caso, de sus organizaciones representativas y para ello identifican la necesidad de construir repertorios flexibles de micro credenciales acreditables a partir de las necesidades expresadas por estos de forma ágil y con una alto nivel de actualización.

3.5.4 Pregunta nº 12. ¿La oferta formativa se orienta suficientemente a facilitar el proceso de innovación y emprendimiento en España?

3.5.4.1 Indicador 12.1. Nivel de adecuación de la oferta de formación a las necesidades de innovación y condiciones para favorecer el emprendimiento en España

Para el análisis de este indicador, se ha tomado como referencia las aportaciones expresadas por interlocutores expertos en el ámbito de la formación de trabajadores/as.

Con carácter general, existe un consenso muy amplio que apunta que la oferta no se orienta a facilitar la innovación y el emprendimiento. No se aprecian acciones específicas de diagnóstico de necesidades derivados de la innovación y el emprendimiento, salvo competencias genéricas (como las orientadas a la digitalización) que se consideran poco efectivas y alejadas de la dinámica productiva ordinaria.

En todo caso, se considera que el emprendimiento no debe ser objeto de una oferta formativa *ad hoc*, sino más bien de la oferta de formación en habilidades que se corresponden con el potencial de emprendimiento y que el catálogo de especialidades, en general, no contempla.

Las aportaciones de las organizaciones sectoriales, intersectoriales y de los expertos cuestionan el sentido de la "innovación" si esta se disocia de la dinámica cambiante de los procesos de producción. En este sentido, si la oferta no está vinculada a los cambios en la realidad productiva, tampoco lo está a la innovación y al potencial de emprendimiento.

Por su parte, algunas organizaciones sectoriales afirman que la oferta es fruto del desconocimiento de la realidad productiva, tanto sectorial como intersectorial, y la visión de la innovación y el emprendimiento se considera obsoleta y alejada de la realidad.

Así, se considera que el tratamiento de la innovación debe formar parte del sistema de diagnóstico, integrado en el enfoque estratégico de la oferta, que debería ser lo más próximo posible a la realidad productiva, es decir, vinculado a los cambios en los procesos de producción y, por tanto, a la demanda sectorial e intersectorial.

En el caso del emprendimiento, parece apropiado el enfoque basado en habilidades coadyuvantes (creatividad, resolución de problemas, empatía, valor social) pero no a través de una oferta formativa específica, sino como competencias transversales incorporadas al conjunto de la oferta sectorial e intersectorial.

Por otro lado, se apunta a que la forma de impartición de la formación asociada a estas competencias transversales que fomentan y facilitan tanto la innovación como el emprendimiento, no parecen responder adecuadamente a la dinámica formativa habitual en forma de cursos convencionales. Más bien requieren un enfoque más flexible e innovador de resolución de problemas en el contexto productivo y el mercado en general, lo que obliga a revisar las modalidades de impartición, dando cabida a fórmulas mixtas de formación, asesoramiento, trabajo colaborativo, dinámicas de mejora continua y gestión del conocimiento, entre otras.

3.5.5 Pregunta nº 13. ¿Hasta qué punto la oferta efectivamente ejecutada responde a los criterios de prioridad de la convocatoria?

3.5.5.1 Indicador 13.1. Grado de alineación en programas sectoriales con especialidades por nivel de prioridad

El análisis del nivel de inclusión de acciones de prioridad alta establecidos en los planes de referencia sectorial indica que aproximadamente **el 75% de las acciones formativas certificadas en los programas de formación de la convocatoria tenían prioridad alta en los planes de referencia sectorial**, destacando los sectores de **Industrias alimentarias, Actividades físico-deportivas y Química** con un porcentaje igual o superior al 90% del total.

Tomando como referencia los participantes finalmente certificados, se aproximan a dicho porcentaje, además, la **Agricultura y ganadería, Hostelería y turismo, Metal y Textil, confección y piel**.

En el extremo opuesto, Construcción e industrias extractivas, Economía e Industria digital, Marítima y actividades portuarias, Servicios (otros) y Servicios medioambientales incluyeron un porcentaje inferior al 70% del total.

Tabla 33. Nº y porcentaje de acciones formativas con prioridad alta por Agrupación sectorial

Agrupaciones sectoriales	Nº total de acciones formativas	Especialidades de prioridad ALTA	Acciones conducentes a CdP de prioridad ALTA	Total acciones con prioridad ALTA en los PRS	% sobre el total de acciones formativas
Actividades físico-deportivas	86	80	1	81	94,19%
Administración y gestión	456	344	2	346	75,88%
Agricultura y ganadería	476	408	1	409	85,92%
Comercio y marketing	1.168	820	7	827	70,80%
Construcción e industrias extractivas	226	151	2	153	67,70%
Economía e Industria digital	53	35		35	66,04%
Educación	546	398	4	402	73,63%
Energía	77	62		62	80,52%
Finanzas y seguros	177	144	2	146	82,49%
Gran distribución	141	83		83	58,87%
Hostelería y turismo	781	606	6	612	78,36%
Industrias alimentarias	254	244		244	96,06%
Información, comunicación y artes gráficas	244	168	10	178	72,95%
Intersectoriales	1.288	910		910	70,65%
Marítima y actividades portuarias	21	14		14	66,67%
Metal	747	583	14	597	79,92%
Pesca	31	23		23	74,19%
Química	80	75		75	93,75%
Sanidad	455	303	26	329	72,31%
Servicios (otros)	515	333	16	349	67,77%
Servicios a las empresas	765	671		671	87,71%
Servicios medioambientales	151	83	5	88	58,28%
Textil, confección y piel	63	49	1	50	79,37%
Transporte y logística	382	289	2	291	76,18%
Total	9.183	6.876	99	6.975	75,96%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

3.5.5.2 Indicador 13.2. Grado de alineación con áreas prioritarias de la convocatoria

El **67,52%** del total de horas de formación impartidas en el marco de esta convocatoria se han realizado en acciones formativas que tienen, al menos, asociada un área de prioridad general de la convocatoria en su definición en los programas de formación.

De forma más precisa, analizando por tipo de programa, destaca el **programa transversal de autónomos, que alcanza un 74,8%**, especialmente relacionado con el área emprendimiento con la que está relacionada más del 51% de las horas de formación impartidas.

Tabla 34. % de horas de formación en áreas prioritarias generales de la convocatoria

Tipo de programa	% de horas de formación en acciones incluidas en alguna de las áreas prioritarias generales de la convocatoria
Programa transversal de autónomos	74,80%
Programa transversal de economía social	45,60%
Programa transversal general	58,30%
Programa sectorial	68,54%
Total general	67,52%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Profundizando sobre esta distribución, en cada una de las áreas prioritarias generales, se aprecia que con carácter general la Digitalización, Innovación y Desarrollo tecnológico de procesos productivos son las tres áreas con presencia mayoritaria en el conjunto de la convocatoria.

Analizando por tipo de programa, la digitalización es una de las dos áreas más desarrolladas en todos los programas, destacando el Emprendimiento en el caso del programa transversal de autónomos, el desarrollo tecnológico de procesos productivos en los programas transversales general y de economía social y la Innovación en los Programas Sectoriales.

Tabla 35. % de horas de formación en áreas prioritarias generales de la convocatoria por tipo de programa

Área prioritaria	Programa Transversal de autónomos	Programa Transversal de economía social	Programa Transversal general	Programa Sectorial	Total general
Digitalización	42,19%	37,94%	47,05%	27,02%	29,56%
Eficiencia Energética	0,20%	0,00%	0,06%	5,76%	4,98%
Emprendimiento	51,26%	6,80%	20,09%	20,44%	21,19%
Innovación	27,25%	19,39%	37,27%	25,02%	26,28%
Internacionalización de la empresa	18,44%	4,80%	11,61%	8,13%	8,75%
Actividades relacionadas con la logística	0,50%	0,26%	0,38%	6,22%	5,42%
Actividades Profesionales Reguladas	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%	0,06%
Actividades relacionadas con la industria	0,14%	0,95%	1,20%	16,68%	14,53%
Desarrollo tecnológico de procesos productivos	38,91%	25,38%	43,35%	24,69%	26,99%
En verde, las dos áreas prioritarias más desarrolladas en cada tipo de programa					

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

3.6 Objetivo 6: ¿Las entidades están satisfechas con el proceso de valoración, gestión, justificación y resultados de la convocatoria? ¿Qué dificultades o limitaciones han encontrado para cumplir sus compromisos?

3.6.1 Pregunta nº 14. ¿En qué medida los procesos administrativos y herramientas técnicas resultan facilitadores para el desarrollo del programa?

3.6.1.1 Indicador 14.1. Nivel de satisfacción con el diseño de la convocatoria

Para abordar el nivel de satisfacción de las entidades solicitantes y beneficiarias con su participación en la iniciativa, se han incorporado diferentes ítems en la encuesta, junto con las aportaciones recibidas en las entrevistas en profundidad realizadas.

En primer lugar, se ha utilizado una pregunta que valora determinados **aspectos vinculados con el diseño de la convocatoria de formación**. En concreto, la pregunta empleada ha sido:

- 1. Indique en primer lugar, de 1 a 10, su nivel de satisfacción con los siguientes aspectos de la convocatoria:
- Plazo de presentación y resolución de solicitudes.
 - Limitación del número de solicitudes e importe máximo.
 - Requisitos de solvencia técnica y económica exigidos a las entidades.
 - Forma de acreditar la estatalidad para participar como entidad de formación.
 - Creación y gestión de entidades agrupadas.
 - Limitación de tipo de participantes en la formación (desempleados, trabajadores sectoriales, administración pública...).
 - Límite de número de horas máximo por participante.
 - Criterios de valoración de las solicitudes (Colectivos prioritarios, Adecuación de la oferta formativa, Coherencia formativa, Diversificación de la oferta formativa).
 - Proceso de pago (25%+35%+ajuste final).

En primer lugar, presentamos una tabla resumen que muestra el porcentaje de valoraciones iguales o superiores a 8 sobre 10 obtenidos, el promedio alcanzado así como si existen, en su caso, diferencias significativas entre las entidades encuestadas:

Tabla 36. % y promedio de satisfacción con aspectos de diseño de la convocatoria.

Aspecto de la convocatoria de ayudas	% de valoraciones iguales o superiores a 8 sobre 10	Promedio	Diferencias significativas
Plazo de presentación y resolución de solicitudes.	31%	6,16	Mejor valoración entre entidades con 5 o más programas de formación
Limitación del número de solicitudes e importe máximo.	38%	6,53	No se aprecian diferencias significativas
Requisitos de solvencia técnica y económica exigidos a las entidades.	34%	6,66	Mejor valoración entre entidades solicitantes frente a entidades beneficiarias
Forma de acreditar la estatalidad para participar como entidad de formación.	44%	6,74	No se aprecian diferencias significativas
Creación y gestión de entidades agrupadas.	38%	6,37	No se aprecian diferencias significativas
Limitación de tipo de participantes en la formación (desempleados, trabajadores sectoriales, administración pública...).	23%	5,09	No se aprecian diferencias significativas
Límite de número de horas máximo por participante.	19%	4,36	No se aprecian diferencias significativas
Criterios de valoración de las solicitudes (Colectivos prioritarios, Adecuación de la oferta formativa, Coherencia formativa, Diversificación de la oferta formativa).	34%	6,35	No se aprecian diferencias significativas
Proceso de pago (25%+35%+ajuste final).	29%	5,51	Mejor valoración entre entidades con 5 o más programas de formación y entidades solicitantes frente a entidades beneficiarias

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Como se puede comprobar, se aprecia una baja valoración general en el conjunto de ítems. Con valoraciones especialmente negativas, se encuentra el **límite en el nº de horas de formación por participante**, los **límites en el tipo de participantes en la convocatoria** y las **cuantías y proceso de pago de las ayudas concedidas**.

No obstante, destacan por alcanzar un menor nivel de insatisfacción, por un lado, los **requisitos para acreditar la estatalidad** en la solicitud, la **limitación de nº de solicitudes e importe máximo** a solicitar y los **requisitos para conformar las entidades agrupadas**.

Adicionalmente a las valoraciones obtenidas, se ha procedido a recopilar, categorizar y explotar las 101 aportaciones en respuesta abierta recogidas por parte de las entidades participantes en la encuesta.

En la tabla siguiente se muestra la categorización de aspectos de mejora sugeridos:

Tabla 37. Aportaciones de mejora al proceso de convocatoria de ayudas.

Aspectos de mejora	N	%
Permitir participantes de otros sectores	16	15,84%
Ampliar/eliminar límite nº de horas/acciones formativas por participantes	14	13,86%
Revisar criterios de valoración	12	11,88%
Otros	8	7,92%
Aspectos relacionados con las agrupaciones	7	6,93%
Anticipación del pago de un mayor porcentaje de la subvención	6	5,94%
Facilitar la participación de otras entidades de formación	5	4,95%
Permitir participación simultánea en varias acciones	5	4,95%
Mejorar la oferta formativa al margen del catálogo	4	3,96%
Revisar coste precio/hora	4	3,96%
Ninguno	4	3,96%
Agilizar la resolución de dudas	3	2,97%
Agilizar plazos entre solicitud y ejecución	3	2,97%
Flexibilizar criterios de acceso de participantes	3	2,97%
Mejora de las aplicaciones informáticas	3	2,97%
Ampliación plazos de solicitud y ejecución	2	1,98%
Clarificar aspectos de la convocatoria	2	1,98%

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Como se puede comprobar en la tabla anterior, las principales demandas, todas ellas con porcentajes de respuesta superiores al 10%, hacen alusión a la necesidad de flexibilizar la participación en la formación de sectores conexos o diferentes a los destinatarios principales de los programas sectoriales, eliminar los límites máximos de participación en cuanto a nº de acciones u horas de formación o una revisión de los criterios de valoración técnica.

Para dotar de mayor claridad a estas aportaciones, se presenta a continuación una síntesis de las impresiones recibidas:

— **Revisar criterios de valoración**

Especialmente el requisito de plantilla media, facturación exigida, establecimiento de porcentajes de colectivos prioritarios, nivel de ejecución, etc.

— **Aspectos relacionados con las agrupaciones de entidades de formación**

Se sugiere la necesidad de reforzar la regulación de las entidades agrupadas para evitar los riesgos actuales, entre ellos que la entidad cabecera retrase el pago de la subvención al resto.

— **Facilitar la participación de otras entidades de formación**

Entre otras, empresas de menor tamaño que tienen más dificultades para alcanzar una mejor valoración de sus solicitudes por no disponer de lugares de impartición de formación presencial en más de dos comunidades autónomas o por el tamaño de su plantilla, o centros de formación profesional.

— **Mejora de la aplicación de gestión FUNDAE.**

De forma que permitan controlar la adecuación de los requisitos de los participantes, lograr una más rápida actualización de las incidencias o agilizar el registro de aulas en la fase de solicitud.

3.6.1.2 Indicador 14.2. Nivel de satisfacción con el proceso y herramientas de ejecución, atención a las acciones de seguimiento, gestión, justificación y liquidación de las entidades beneficiarias

En segundo lugar, se ha abordado la **medición de satisfacción en relación con una serie de procesos de gestión, impartición y liquidación de los programas de formación**. En concreto se ha empleado la siguiente pregunta:

- 4. *Indique a continuación su nivel de satisfacción con estos procesos necesarios para el desarrollo de los programas de formación (valora del 1 al 10, siendo 1 "nada satisfecho/a" y 10 "muy satisfecho/a"):*

- Comunicación de la formación y gestión de abandonos y sustituciones.
- Requisitos de impartición de la formación presencial.
- Requisitos de impartición de la formación on-line.
- Implicación y compromiso de las empresas adheridas en la agrupación (en su caso).
- Solicitud y gestión de candidaturas de personas desempleadas.
- Procedimiento de gestión de becas.
- Procedimiento de certificación y justificación de formación.
- Liquidación de ayudas (minoraciones, resoluciones de reintegro, trámite de audiencia...).
- Servicio de atención al usuario FUNDAE.

De igual modo que en el caso anterior, se presenta una tabla resumen que muestra el porcentaje de valoraciones iguales o superiores a 8 sobre 10 obtenidos, el promedio alcanzado así como si existen, en su caso, diferencias significativas entre las entidades encuestadas:

Tabla 38. % y promedio de satisfacción con procesos de desarrollo de los programas de formación.

Proceso de gestión, impartición, justificación y liquidación de programas	% de valoraciones iguales o superiores a 8 sobre 10	Promedio	Diferencias significativas
Comunicación de la formación y gestión de abandonos y sustituciones.	30%	6,31	Mejor valoración entre entidades con 5 o más programas de formación
Requisitos de impartición de la formación presencial.	42%	6,67	No se aprecian diferencias significativas
Requisitos de impartición de la formación on-line.	45%	6,96	Mejor valoración entre entidades con 5 o más programas de formación
Implicación y compromiso de las empresas adheridas en la agrupación (en su caso).	43%	6,75	No se aprecian diferencias significativas
Solicitud y gestión de candidaturas de personas desempleadas.	20%	4,85	Mejor valoración de entidades beneficiarias frente a entidades solicitantes y de entidades con menos de 3 programas frente al resto
Procedimiento de gestión de becas.	27%	6,06	No se aprecian diferencias significativas
Procedimiento de certificación y justificación de formación.	36%	6,3	Mejor valoración entre entidades con 5 o más programas de formación
Liquidación de ayudas (minoraciones, resoluciones de reintegro, trámite de audiencia...).	22%	5,23	Mejor valoración de entidades solicitantes frente a entidades beneficiarias
Servicio de atención al usuario FUNDAE,	43%	6,56	Mejor valoración entre entidades con 5 o más programas de formación

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

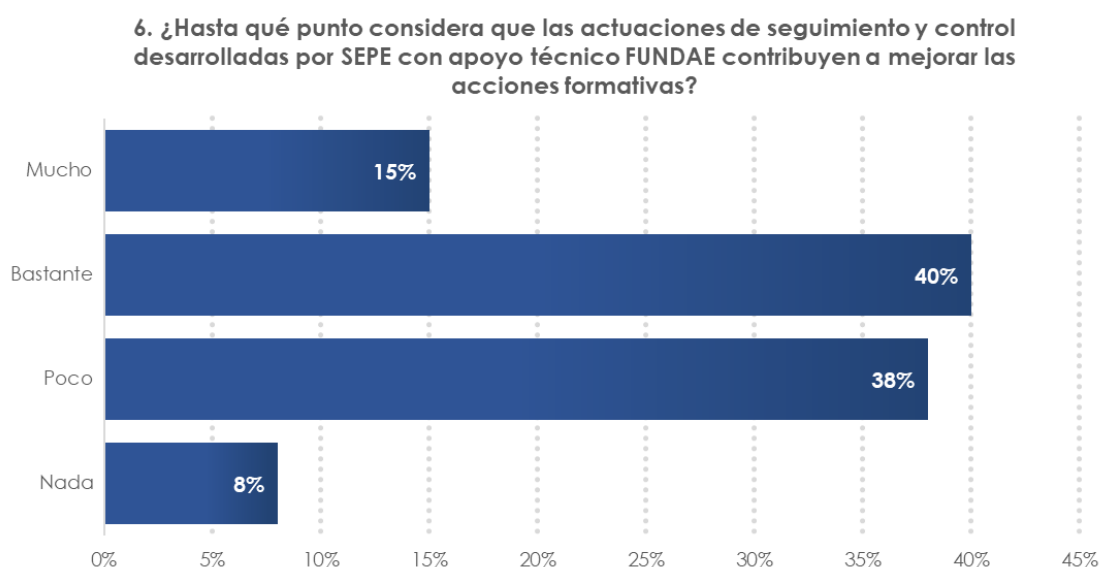
Al igual que en el caso anterior, se obtienen niveles de satisfacción bajos con carácter general para el conjunto de aspectos evaluados. No obstante, destacan especialmente por una valoración muy negativa, en primer lugar, el proceso de **solicitud y gestión de candidaturas de personas desempleadas, la liquidación de ayudas (minoraciones, resoluciones de reintegro, trámite de audiencia...)** y el **procedimiento de gestión de becas.**

Por el contrario, y con valoraciones algo superiores encontramos el **servicio de atención al usuario FUNDAE**, los **requisitos de impartición de la formación on-line** y la **implicación y compromiso de las empresas adheridas en la agrupación** (en su caso).

Por último, se ha profundizado en la percepción de utilidad que las entidades beneficiarias manifiestan en relación con los procesos de seguimiento y control desarrollados por el SEPE con apoyo técnico de FUNDAE.

Como se evidencia en el siguiente gráfico, el 55% del total de entidades participantes en la encuesta manifiestan una percepción moderada o muy alta sobre la utilidad de estas actuaciones. Frente a ello, el 38% expresa una opinión poco favorable a dichas actuaciones y un 8% completamente desfavorables.

Gráfico 13. Valoración de la utilidad de las actuaciones de seguimiento y control del SEPE y FUNDAE.



N válido = 176

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Se han encontrado diferencias significativas en relación con la opinión de las entidades en función del nº de programas gestionados por las entidades. Así, un 29% de aquellas con 5 o más programas de formación otorgan la máxima valoración de utilidad a estas actuaciones del SEPE y FUNDAE, frente al 13% en el caso de aquellas con menos de 3 programas.

De igual modo que en el caso anterior, se ha recopilado, categorizado y explotado las oportunidades de mejora aportadas por las entidades solicitantes y beneficiarias en relación con estos y otros procesos de gestión e impartición de la formación.

En la tabla siguiente se muestra la categorización y cuantificación de dichas aportaciones:

Tabla 39. Análisis de aspectos de mejora relacionados con los procesos de gestión e impartición de la formación. entidades solicitantes y beneficiarias

Aspectos de mejora en los procesos de trabajo en el desarrollo de programas de formación	N	%
Actuaciones de seguimiento y control	17	23,61%
Gestión administrativa de la participación de desempleados	12	16,67%
Criterios de participación	7	9,72%
Accesibilidad y comunicación con la administración	6	8,33%
Aplicación informática	5	6,94%
Mayor aclaración de requisitos en la ejecución	5	6,94%
Solicitud y valoración	5	6,94%
Flexibilidad para realizar cambios en el programa de formación durante la ejecución	4	5,56%
Simplificar la gestión de la formación	4	5,56%
Otros	4	5,56%
Justificación y liquidación	3	4,17%
TOTAL	72	100,00%

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

A continuación, mostramos de forma detallada algunas aportaciones extraídas por su valor explicativo:

— Actuaciones de seguimiento y control

Se defiende que se deberían realizar para mejorar la calidad de la formación y no con propósito fiscalizador. Además, sugieren que se comuniquen en tiempo real las incidencias para poder subsanarlas durante la ejecución, que se establezcan procedimientos más homogéneos entre las administraciones que las realizan y que la actitud de los técnicos sea más facilitadora.

— Aplicación informática

Se demanda que esté más alineada con la convocatoria que aplique, que no exija la firma de todos los documentos en la justificación (que pueda hacerse por bloques), que sea más ágil y que permita mayores tamaños en archivos.

— **Criterios de participación**

Se sugieren cambios como suprimir la limitación de participación en un número concreto de acciones/horas o por sectores, permitir la participación de los trabajadores de la administración pública, que puedan participar por igual tanto ocupados como desempleados, rebajar exigencias respecto a los colectivos prioritarios y no limitar el acceso a la formación a trabajadores de las empresas proveedoras.

— **Gestión administrativa de la participación de desempleados**

Se reclaman cambios en relación con diferentes procedimientos vinculados con la participación de personas desempleadas: solicitudes de candidaturas a los servicios de empleo, gestión de ayudas/becas, heterogeneidad en el proceso según administraciones y validación automática de los participantes a través de la información de la que ya disponen las administraciones.

— **Justificación y liquidación**

Se solicita una mayor agilidad en el pago de las subvenciones y mayor transparencia en la comunicación del estado de la liquidación.

— **Mayor aclaración de requisitos en la ejecución**

Entre otros, se indican los requisitos de certificación, el límite de alumnos por tutor o la simultaneidad de participación en teleformación.

— **Simplificar la gestión de la formación**

Se indican aspectos como reducir la solicitud de tanta documentación y datos a los participantes, sobre todo porque muchos de ellos ya están en posesión de las administraciones.

— **Solicitud y valoración**

Solicitan que se puntúe más el nivel de ejecución en programas anteriores o la experiencia de la entidades en los criterios de valoración de solicitudes, evitar convocatorias en el periodo estival para poder preparar las solicitudes con mayores garantías y mejorar el catálogo de especialidades formativas.

— Otros

Otros aspectos comentados han sido la posibilidad de validar a docentes y alumnos antes del inicio, para evitar que participen personas que no cumplen los requisitos. También se ha solicitado poder revisar la multiparticipación durante la ejecución para poder corregir posibles anulaciones en la fase de justificación.

Como complemento a la información recibida a través de las encuestas dirigidas a las entidades beneficiarias y solicitantes, a través de las entrevistas realizadas, se ha apreciado un consenso claro en las entidades de formación relevantes participantes que indican un **bajo nivel de satisfacción con el proceso de valoración, gestión y justificación** porque consideran que **establece exigencias burocráticas innecesarias, difíciles de cumplir y que implica un uso de recursos que podrían y deberían aplicarse a otras finalidades**.

En general, **se aprecia que el sistema de gestión y justificación se basa en una cultura o dinámica de desconfianza** que desincentiva la participación y se aleja del objetivo principal de la formación.

Por otra parte, se identifican **rigidices derivadas de la convocatoria que no solo condicionan negativamente la oferta (exigencia del catálogo, criterios de valoración alejados de la necesidad formativa) sino la eficiencia en su ejecución**: imposibilidad de reconfigurar y adaptar los programas, tanto en el contenido como en la ubicación geográfica de las acciones en función de la demanda.

Desde la perspectiva de las organizaciones empresariales y sindicales se considera que los **instrumentos de gestión y justificación son obsoletos y establecen exigencias innecesarias basadas en la desconfianza**, pero también **cuestionan la respuesta administrativa en la resolución de problemas**. Así, **afirman que las respuestas a las preguntas formuladas sobre aspectos dudosos de la gestión son difusas e incluso contradictorias** y no conllevan una revisión efectiva de los procedimientos.

En particular, se tiene la **percepción de que la evaluación de la calidad se acaba convirtiendo en un mero trámite administrativo**, como evidencia la existencia de un cuestionario de calidad muy desactualizado y la práctica inutilidad del sistema de evaluación requerido a las entidades beneficiarias.

Se aprecian cuestiones puntuales, como la imposibilidad de actuar preventivamente sobre la multiparticipación de los usuarios, de la que se hace responsable a las entidades gestoras o la necesidad de comunicar las acciones para su difusión, lo que resulta de escasa utilidad.

No obstante, **las organizaciones tienen cierta expectativa de que algunas de estas cuestiones se resuelvan en el futuro, entre otras, gracias a la justificación simplificada a través de módulos económicos.**

Por último, y **abordando un aspecto que cuestiona el marco normativo y los instrumentos de política pública empleados en la formación profesional para el empleo, se aprecian opiniones que consideran cuestionable la utilización de la subvención como instrumento de gestión** y el consiguiente sometimiento global de la convocatoria a la legislación sobre subvenciones.

Así, la mayor parte de los cuestionamientos apreciados se relacionan directa o indirectamente con el enfoque subvencional: la dificultad de orientar la oferta hacia resultados, la falta de flexibilidad en la gestión, los riesgos económico financieros derivados de aspectos formales o de interpretaciones sobrevenidas.

En este sentido, la configuración esencial de la oferta, cuando esta recae directamente en la Administración y se ejecuta por empresas cuyo objeto social es la formación, como sucede con esta convocatoria, debería articularse a través de la legislación de contratación administrativa.

3.7 Objetivo 7: ¿Cómo ha afectado la pandemia en el desarrollo de la convocatoria? Las medidas extraordinarias (Resolución de 15 de abril de 2020) ¿han sido suficientes y efectivas

3.7.1 Pregunta nº 15. ¿Cuáles han sido los principales condicionantes de la pandemia COVID-19 en el desarrollo de la formación para los trabajadores y las empresas?

La respuesta a esta pregunta pretende indagar en el grado de incidencia de la pandemia COVID-19 en el desarrollo de la iniciativa. Para ello, se aborda desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa diferentes aspectos vinculados tanto a las consecuencias y condicionantes que la pandemia COVID-19 provocó en el desarrollo de la formación como la percepción sobre la efectividad de diferentes actores clave de la iniciativa: entidades solicitantes y beneficiarias, equipos técnicos de FUNDAE, asociaciones empresariales y sindicales.

3.7.1.1 Paralización y progresiva adaptación y reactivación de la actividad formativa.

Como punto de partida, tal y como se puede comprobar analizando los calendarios de impartición de la formación, los programas formativos incluidos en esta convocatoria fueron impartidos entre el 11/11/2019 y el 01/04/2022.

En primer lugar, es necesario resaltar que la plurianualidad de esta convocatoria, de facto, es una consecuencia directa de la pandemia COVID-19 que imposibilitó el desarrollo normal de los programas de formación tal y como fueron concebidos inicialmente.

En efecto, la suspensión del conjunto de la formación con ocasión de la irrupción de la pandemia y el proceso posterior de adaptación, en su caso, a modalidad virtual de la formación presencial, junto con la lenta reactivación posterior de la formación presencial, ha tenido como primera consecuencia una notable extensión de los plazos de ejecución.

En la siguiente tabla, se puede apreciar la distribución de participantes en función del año de impartición de las acciones formativas:

Tabla 40. Distribución de participantes formados por año.

Año	Nº de participantes	
	Nº	%
2019	8.941	1,33%
2020	341.829	50,71%
2021	295.258	43,80%
2022	28.093	4,17%
Total	674.121	100%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

3.7.1.2 Condicionantes apreciados por el colectivo de participantes en la formación

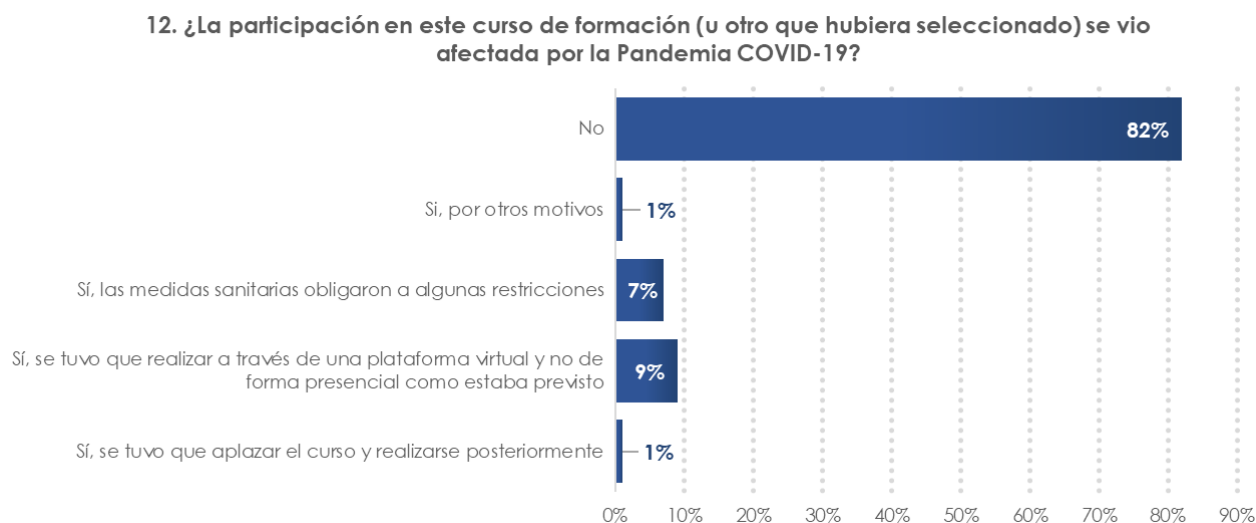
A continuación, analizamos la percepción de las personas participantes encuestadas sobre el tipo y grado de afectación de la formación por la COVID-19.

Para ello, en primer lugar se ha intentado **dimensionar en qué medida los participantes se vieron directamente afectados por la pandemia en el desarrollo de la formación.**

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, desde la perspectiva del participante, la gran mayoría de personas indicaron que la pandemia no afectó directamente al curso de formación en el que participaron (82%).

En segundo lugar, el 9% de los encuestados manifiestan que la formación se debió adaptar a metodología de aula virtual y un 7% que se vio afectada por la aplicación de determinadas restricciones y protocolos sanitarios. En tercer lugar, en torno a un 1% del total manifiestan que el curso debió ser suspendido y aplazado y, por último, otro 1% indica otros motivos por los que la pandemia condicionó el desarrollo de la formación en la que se habían inscrito.

Gráfico 14. Incidencia de la pandemia COVID-19 en el desarrollo de la formación.



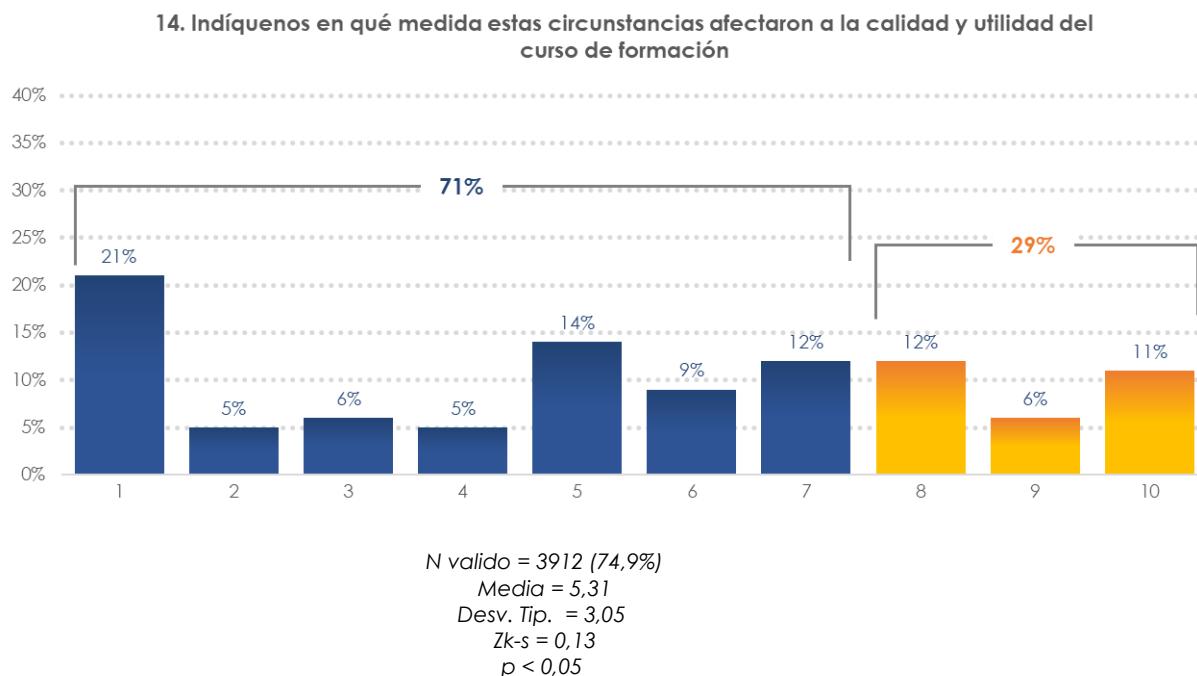
Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Por otro lado, y analizando las diferencias encontradas en función del tipo de programa, se aprecia **una menor incidencia en los programas transversales de economía social.**

En segundo lugar, se ha procedido a comprobar en qué medida estos condicionantes han afectado a la calidad de la formación recibida.

Tal y como se describe en el siguiente gráfico, la gran mayoría (71%) de los encuestados manifestaron una incidencia media o baja de la pandemia en la calidad y utilidad del curso de formación realizado:

Gráfico 15. Valoración sobre la incidencia en la calidad y utilidad de la formación de la COVID-19.



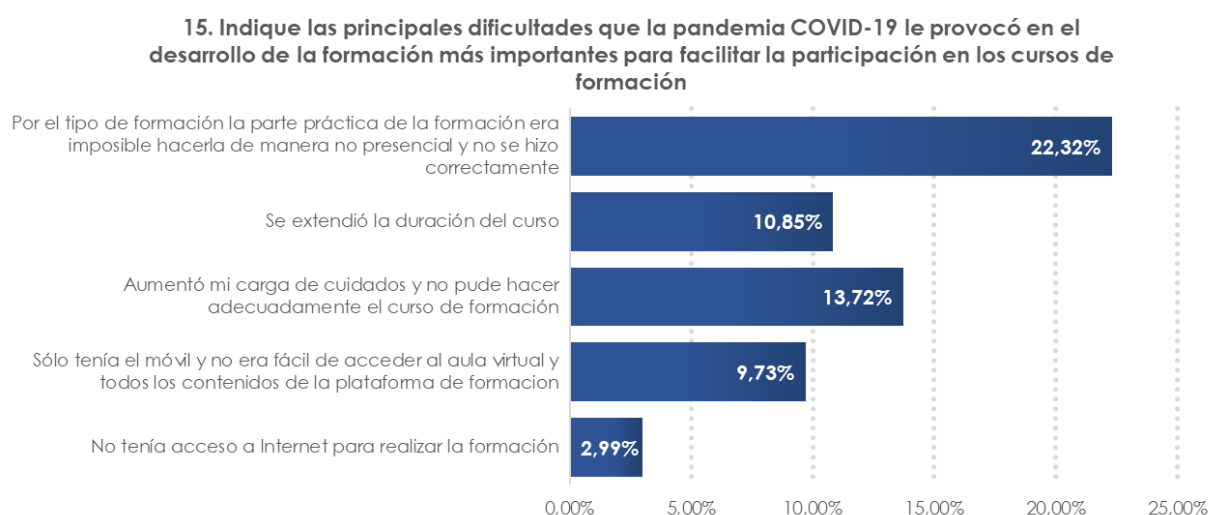
Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

En relación con el análisis en función de diferentes variables explicativas o con influencia en estas valoraciones, no aparecieron diferencias significativas por sexo, edad o nivel de estudios. Sin embargo, **las personas participantes en cursos de modalidad presencial valoraron una mayor incidencia** en la calidad del curso que en otras modalidades.

En tercer lugar, se pretendió identificar con un mayor nivel de profundidad las principales dificultades que la COVID-19 provocó en las personas participantes en formación.

Según se muestra en el gráfico siguiente, más de un 22% del total de participantes que indicaron que sí se vio afectada la formación cursada por la pandemia COVID-19, inciden en que **las horas de aprendizaje práctico de la formación se vieron afectadas** y no pudieron desarrollarse correctamente. En segundo lugar, un 14% indica que **la carga de cuidados aumentó** y le imposibilitó desarrollar adecuadamente la formación, un 11% que manifiesta que **el desarrollo de la formación se tuvo que retrasar**, un 10% indicaba **no disponer de dispositivos adecuados para realizar la formación virtual** y un 3% expresa que **no tenían acceso a Internet para realizar la formación presencial que tuvo que adaptarse a aula virtual**.

Gráfico 16. Principales factores condicionantes y dificultades provocados por la COVID-19.



N válido = 802

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Por último, y aun no contando con validez desde el punto de vista de significación estadística, se muestran a efectos meramente descriptivos la distribución de estos factores e incidencias causadas por el COVID-19 por diferentes variables sociodemográficas de las personas participantes:

Tabla 41. Análisis de incidencias y dificultades provocadas por a COVID-19.

Categoría de análisis	No tenía acceso a Internet para realizar la formación	Sólo tenía el móvil y no era fácil acceder al aula virtual y todos los contenidos de la plataforma de formación	Aumentó mi carga de cuidados y no pude hacer adecuadamente el curso de formación	Se extendió la duración del curso	Por el tipo de formación la parte práctica de la formación era imposible hacerla de manera no presencial y no se hizo correctamente
Sexo					
Hombre	4,22%	7,12%	15,04%	12,14%	19,00%
Mujer	1,89%	12,06%	12,53%	9,69%	25,30%
Edad					
35 años o menos	3,40%	12,24%	15,65%	10,88%	21,77%
Entre 36 y 45 años	4,03%	10,99%	11,72%	7,69%	23,44%
Entre 46 y 55 años	2,57%	8,46%	15,81%	13,60%	21,69%
55 años o más	0,91%	6,36%	10,91%	11,82%	21,82%
Nivel de estudios					
Educación primaria o inferior	3,76%	12,21%	15,96%	9,86%	21,13%
Educación secundaria	2,33%	13,18%	12,40%	12,40%	23,26%
Certificado de profesionalidad	2,94%	8,82%	14,71%	2,94%	20,59%
Formación profesional reglada	4,28%	7,49%	12,83%	14,44%	24,60%
Estudios universitarios	1,67%	7,53%	12,97%	9,21%	21,34%
Situación laboral					
Diferentes situaciones de no ocupación (ERTE, Fijo discontinuo...)	1,69%	16,95%	10,17%	3,39%	22,03%
Trabajador/a autónomo/a	1,77%	4,42%	14,16%	8,85%	18,58%
Trabajador/a desempleado/a	4,66%	10,04%	11,83%	11,11%	27,60%
Trabajador/a por cuenta ajena	2,28%	9,97%	15,67%	12,54%	19,37%

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Según se desprende de la información recogida, destaca, por un lado, que en el caso de los hombres se aprecian más dificultades por falta de disponibilidad de acceso a Internet y por la percepción de haber aumentado su carga de cuidados, los factores que más inciden en el adecuado desarrollo de la formación.

En el caso de las mujeres, sin embargo, destaca la no disponibilidad de dispositivos adecuados para participar en formación a través de canales virtuales así como problemas para desarrollar la parte práctica de la formación.

En relación con la edad, destacan los grupos de participantes más jóvenes por no disponer de un dispositivo adecuado (tan sólo un teléfono móvil) para participar en la formación. El mismo factor parece afectar también a aquellos participantes con menor nivel de estudios, junto con el aumento de las cargas de cuidados familiares.

Este último aspecto fue percibido también en mayor medida por los trabajadores ocupados, tanto autónomos como por cuenta ajena.

3.7.1.3 Condicionantes y dificultades apreciados por las entidades beneficiarias y solicitantes

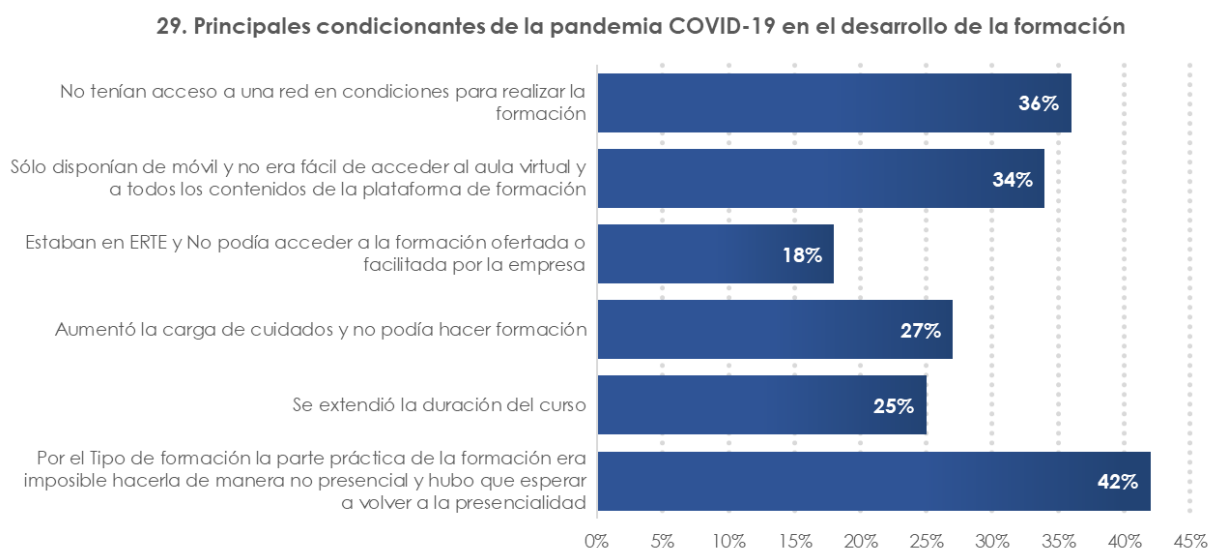
En segundo lugar, **se abordó la cuestión de los especiales condicionantes y dificultades encontradas en el desarrollo de los programas de formación desde la perspectiva de las entidades solicitantes y beneficiarias de formación.**

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, el principal factor, coincidente con la opinión de las personas participantes, son las dificultades encontradas para desarrollar la formación práctica, cuestión apuntada por el 42% de las entidades.

En segundo y tercer lugar, con un 36% y 34% respectivamente, dificultades con el acceso a internet de los participantes y la no disponibilidad de un dispositivo tecnológico adecuado para desarrollar la formación.

A continuación, se manifiesta el aumento de la carga de cuidados como factor que dificultó el desarrollo de la formación. Por último, y en menor medida, se apunta a que la situación de ERTE de las personas trabajadores dificultó el acceso a la oferta formativa.

Gráfico 17. Principales factores condicionantes y dificultades provocados por la COVID-19.



*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Por último, se ha procedido a analizar y categorizar las 98 aportaciones cualitativas realizadas por las entidades solicitantes y beneficiarias encuestadas en relación con las principales dificultades que a su juicio tuvieron que enfrentar para desarrollar los programas de formación.

Tal y como se aprecia en la tabla siguiente, las principales dificultades se encontraron, de forma lógica, en el desarrollo de la formación presencial, priorizando los problemas causados por el abandono de participantes por padecer la propia enfermedad, por dificultades en el nivel de competencia digital de las personas participantes y por las dificultades de adaptación de la formación presencial a metodología de aula virtual.

Tabla 42. Principales dificultades encontradas en el desarrollo de la formación.

Principales dificultades encontradas para desarrollar la formación en el periodo de pandemia COVID-19	N	%
Impartir la formación presencial	18	18,37%
A causa de la propia enfermedad	13	13,27%
Personas sin recursos/competencias digitales	13	13,27%
No hubo dificultades	12	12,24%
Adecuación de la formación presencial a la formación online	10	10,20%
Problemas en la gestión de la formación	8	8,16%
Captación	7	7,14%
Otros	6	6,12%
No se desarrolló la formación	5	5,10%
Adaptación de las aulas a normas sanitarias	4	4,08%
Falta de interés en formación online	2	2,04%

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Apuntamos a continuación algunas informaciones detalladas aportadas por estas entidades en el cuestionario, ya que aun no teniendo valor representativo, sí constituyen aportaciones cualitativas valiosas por su capacidad explicativa:

— **A causa de la propia enfermedad**

Aumento de abandonos por contagio, establecimiento de confinamiento y cuarentenas, temor de los participantes al contagio y el cambio a nivel global que provocó la pandemia.

— **Problemas en la gestión de la formación**

Cambios en los sistemas de información y captación al estar limitada la entrega de documentación presencial, necesidad de dotar a los sistemas de seguridad informática y firma biométrica y problemas para la validación de personas en ERTE o desempleados.

Otras dificultades mencionadas hacen alusión a la necesidad de que los alumnos tuvieran que familiarizarse con la formación online, la reprogramación necesaria que había que hacer según cambiaba la situación o la propia situación de teletrabajo generalizada.

Por último, se destaca por parte de un grupo de entidades que no existieron especiales dificultades gracias a que se pudo adaptar la formación presencial a la formación online y también hubo ampliaciones en los plazos de ejecución.

Por otro lado, abordando las opiniones recogidas a través de las diferentes técnicas de investigación cualitativa realizada, se aprecia un claro consenso en cuanto a que la pandemia de la COVID-19 supuso un reto sin precedentes en la ejecución de la convocatoria. En relación con este reto, **las medidas extraordinarias de flexibilización adoptadas son consideradas de forma general como necesarias y positivas**, aunque para algunos interlocutores de los equipos técnicos de las asociaciones empresariales y sindicales pudieron ser adoptadas con mayor celeridad. También se apunta la visión de que una parte de los problemas de falta de flexibilidad tenían su origen en los criterios de la convocatoria y la falta de adecuación a la realidad, que la pandemia solamente vino a poner en evidencia.

Por otro lado, las entidades que participan activamente en la ejecución diferencian entre la introducción del “aula virtual” que consideran acertada y positiva, y la “bimodalidad” (duplicidad simultánea de grupo de participantes en modalidad presencial y a través de “aula virtual” en el mismo grupo formativo) que consideran compleja y poco efectiva en la práctica. Aprecian también una mayor flexibilidad en la gestión precisamente desde la pandemia, incluso en la función inspectora, aunque consideran que esta es más apreciable cuando la inspección conoce el sector y las circunstancias de la impartición en su ámbito.

Se echa en falta por su parte tener mayor constancia de las evidencias obtenidas en las evaluaciones realizadas por FUNDAE hasta el momento sobre las medidas adoptadas, lo que ayudaría a valorar en qué medida deberían mantenerse y generalizarse en el futuro, bien de forma general o en contexto de emergencias o por circunstancias que afecten al desarrollo normal de la convocatoria.

Partiendo de un contexto de emergencia sanitaria que por sus propias características genera disrupciones de imposible control, algunos interlocutores manifiestan dificultades, en los momentos iniciales de la pandemia, en el sistema de contacto e información establecido hacia los sectores y discrepancias en la interpretación de las medidas de flexibilización adoptadas en diferentes CCAA.

3.7.2 Pregunta nº 16. ¿Cuáles han sido los colectivos especialmente excluidos de la formación a causa de la pandemia?

3.7.2.1 Valoración realizada por las entidades beneficiarias y solicitantes

Para abordar la respuesta a esta pregunta del estudio, se incluyó expresamente una pregunta abierta en el cuestionario de encuesta, que permitió a estos interlocutores expresar sus conclusiones en relación con los colectivos especialmente excluidos de la formación en esta convocatoria.

— 30. *A su juicio, ¿Cuáles han sido los principales colectivos excluidos de la formación?*

Para ello, se han analizado las 91 respuestas recibidas, que si bien muestran una alta variabilidad, sí indican una concentración de colectivos con mayores dificultades de acceso en aquellas persona con escasas competencias digitales (35%), aquellos colectivos especialmente vulnerables por su situación socio-económica (11%), las personas ocupadas en sectores esenciales (9%) una especial incidencia en mujeres (hasta un 7,70% del total) y tres colectivos con valoraciones semejantes: personas mayores de 45 años, personas con baja cualificación y personas desempleadas (5,5%).

Tabla 43. Colectivos especialmente excluidos de la formación.

Principales colectivos excluidos de la formación por la pandemia	N	%
Personas sin recursos/competencias digitales	32	35,16%
Personas con pocos recursos económicos	10	10,99%
Trabajadores de sectores esenciales	8	8,79%
Desempleados	5	5,49%
Mayores de 45 años	5	5,49%
Personas con baja cualificación	5	5,49%
Otros	5	5,49%
Mujeres	4	4,40%
Madres trabajadoras	3	3,30%
Todos	3	3,30%
Zonas rurales	2	2,20%
Hombres	1	1,10%
Inmigrantes	1	1,10%
Personas con discapacidad	1	1,10%

*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Adicionalmente, se recogen algunas opiniones que apuntan a las dificultades de acceso a la formación de otros trabajadores pertenecientes a departamentos técnicos (producción y mantenimiento), los que quedaron en situación de ERTE o aquellos que sustituyeron a los que estaban en ERTE, así como personas que perdieron el trabajo pero no cumplían los requisitos para participar.

Las aportaciones recogidas en las técnicas de investigación cualitativa no han sido demasiado extensas en este tema de investigación, principalmente por encontrarnos ante interlocutores (asociaciones empresariales y sindicales o personas expertas) con un limitado conocimiento cercano de esta problemática.

No obstante, sí existe un cierto consenso en cuanto a la **posible exclusión de colectivos vulnerables por la falta de competencia y de recursos materiales de digitalización** y, más concretamente, por los requisitos de formación de base que establecen ciertas especialidades.

Desde otro punto de vista, se aprecia el riesgo de exclusión de la formación de ciertos grupos sociales por las características de la configuración de la oferta y su ubicación geográfica (zonas rurales y despobladas) y de su sector de actividad (Pesca y Agricultura y ganadería, por ejemplo).

3.7.3 Pregunta nº 17. ¿Las medidas extraordinarias aprobadas han mitigado suficientemente los riesgos generados por la pandemia COVID-19 en el desarrollo del programa?

3.7.3.1 Indicador 17.1. Nivel de satisfacción con las medidas extraordinarias (Resolución de 15 de abril de 2020) aprobadas para facilitar el desarrollo del programa en el contexto de la pandemia

Para abordar el análisis de este indicador, se ha procedido a la recogida de información y análisis alrededor de tres cuestiones clave. Por un lado, el grado de satisfacción con la medidas extraordinarias aprobadas por parte de las entidades solicitantes y beneficiarias.

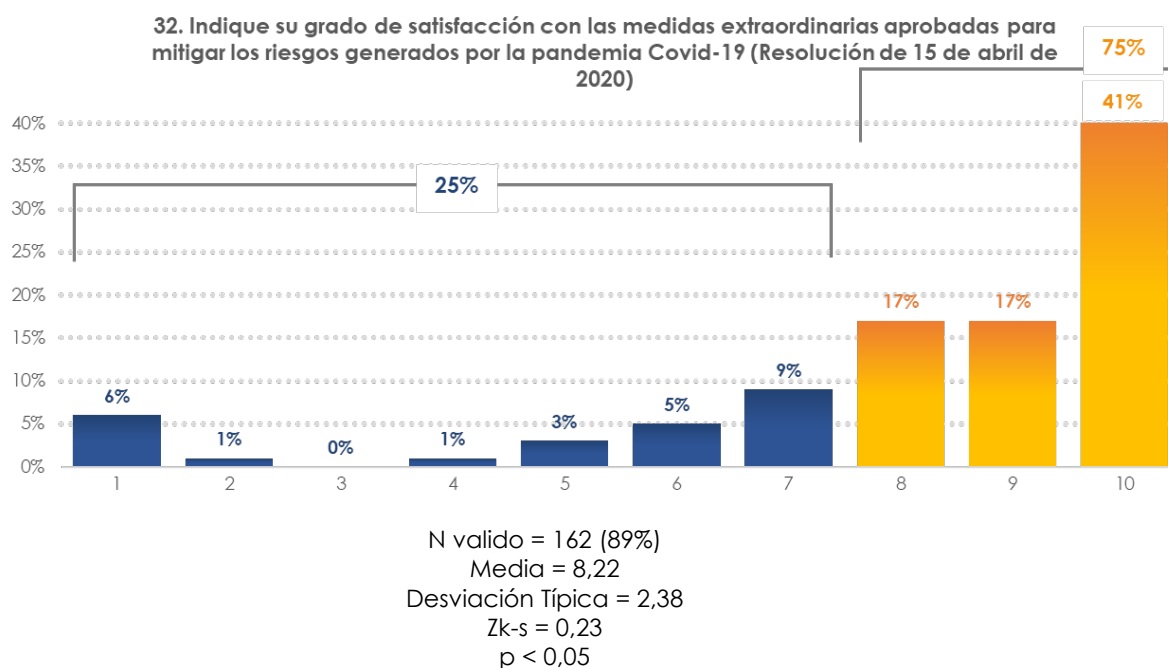
En segundo lugar, la percepción que estas entidades tienen en relación con el proceso de adaptación de la formación presencial a modalidad de aula virtual y, en último lugar, el análisis de otras aportaciones o medidas que las entidades han sugerido y que pueden servir de lección aprendida y oportunidad de mejora en futuros contextos de emergencia que condicionen el desarrollo de la formación.

En relación con el **nivel de satisfacción de las entidades con las medidas extraordinarias aprobadas**, esta fue evaluada mediante la siguiente pregunta:

- 32. *Indique su grado de satisfacción con las medidas extraordinarias aprobadas para mitigar los riesgos generados por la pandemia Covid-19 (Resolución de 15 de abril de 2020) (valora del 1 al 10, siendo 1 "nada satisfecho/a" y 10 "muy satisfecho/a"):*

Como se puede comprobar en el gráfico siguiente, las personas encuestadas valoraron las medidas extraordinarias aprobadas para mitigar los riesgos generados por la pandemia Covid-19 con una media de 8,22. Del total, un 75% de las personas se muestran satisfechas con estas medidas (se encuentran dentro del % que tiene puntuaciones entre 8 y 10 en la escala).

Gráfico 18. Nivel de satisfacción con las medidas extraordinarias aprobadas.



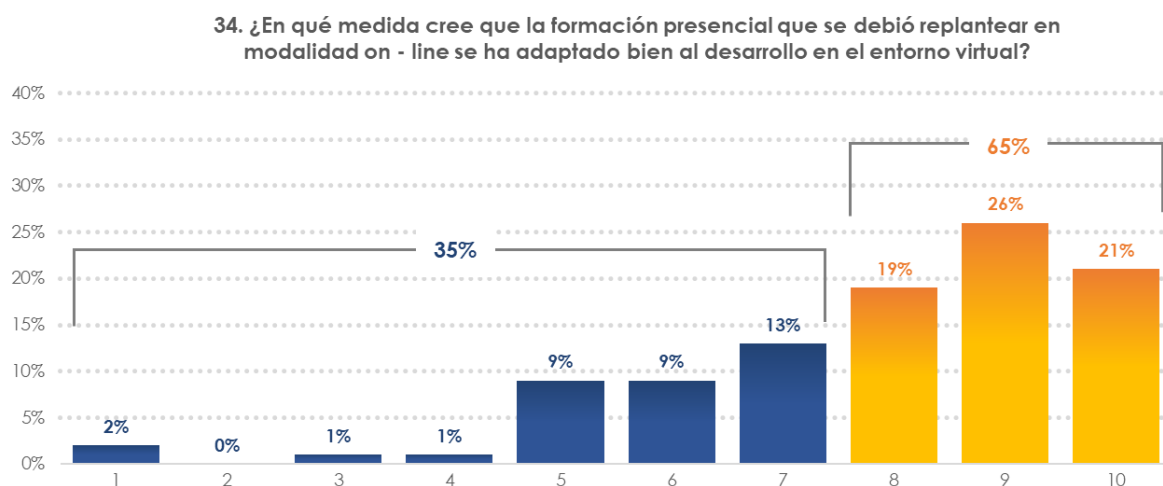
Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

En relación con el análisis de su valoración en función del tipo de entidad, no se aprecian diferencias significativas aunque a nivel descriptivo sí se aprecia **una ligera mejor valoración por partes de entidades solicitantes frente a beneficiarias y de aquellas con mayor número de programas desarrollados** frente a las que desarrollaron tres o menos programas en el conjunto de la iniciativa.

En segundo lugar, se aborda la percepción de las entidades en relación con su percepción sobre la **mejor o peor adaptación de la formación presencial a modalidad de aula virtual**.

En este sentido, tal como se aprecia en el gráfico siguiente, los encuestados lo han valorado con una media de 7,91 (escala 1 a 10). El 65% de las personas (consideran que la modalidad on-line se ha adaptado bien al desarrollo en el entorno virtual tras tener que replantear la formación presencial (estadístico más relevante: % 8 a 10).

Gráfico 19. Percepción sobre la adecuada adaptación de la formación presencial a la modalidad de aula virtual.



N valido = 156 (85,7%)
 Media = 7,91
 Desviación Típica = 1,86
 Zk-s = 0,23
 p < 0,05

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

De nuevo, aunque no se aprecian diferencias significativas, a nivel descriptivo sí se aprecia **una ligera mejor valoración por partes de entidades solicitantes frente a beneficiarias y de aquellas con mayor número de programas desarrollados.**

Por último, se procedió a analizar y catalogar las 49 aportaciones cualitativas realizadas por las entidades en el cuestionario.

Según podemos apreciar en la siguiente tabla, existe un alto porcentaje de entidades que consideran las medidas adoptadas como adecuadas (43%). Como otras aportaciones más representativas entre aquellas entidades que emitieron opinión al respecto, se apunta a una mayor flexibilidad en el desarrollo de la formación (20%) y la incorporación de pruebas de evaluación on-line en los supuestos de formación presencial conducente a certificados de profesionalidad (10%) o no condicionar la posibilidad de beneficiarse de dichas medidas al mantenimiento de la plantilla de los centros de formación (8%).

Tabla 44. Medidas adicionales de apoyo para el desarrollo de los programas de formación en el contexto de la pandemia.

Otras medidas sugeridas para facilitar la gestión de programas de formación en contextos de crisis / emergencia	N	%
Medidas implantadas adecuadas	21	42,86%
Mayor flexibilidad	10	20,41%
Pruebas de evaluación online	5	10,20%
No condicionar la posibilidad de beneficiarse de dichas medidas al mantenimiento de la plantilla de los centros de formación	4	8,16%
Otros	4	8,16%
Más colaboración de la Administración	3	6,12%
Ayuda económica para dotar de medios técnicos a los participantes	2	4,08%

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

De forma más detallada, incluimos a continuación otras aportaciones que resultan ilustrativas de las sugerencias de mejora recibidas.

— Mayor flexibilidad

Se menciona, en concreto, en relación con los horarios, el nº de acciones, colectivos y sectores de participación, los requisitos de desempleados y la admisión de alumnos que abandonan la formación.

— Mayor colaboración de la administración

En concreto, se apunta a la necesidad de una mayor difusión de los programas formativos, facilitando la información sobre los trabajadores acogidos a ERTE o agilizando la respuesta a las consultas planteadas.

Adicionalmente, se apuntan otras sugerencias centradas en la necesidad de reducir la burocracia, modificar la oferta formativa, obligar a los trabajadores en ERTE a formarse o eliminar la distinción entre modalidades en la valoración técnica.

Como se indicó anteriormente, en el conjunto de entrevistas y grupos de discusión realizado, existe un alto consenso en relación con la utilidad de las medidas extraordinarias aprobadas.

Las que, además, participan de forma más cercana en la impartición consideran que sí mitigaron los riesgos sobrevenidos por la pandemia, al menos parcialmente, pero con cierto retraso y con interpretaciones discrepantes (más o menos restrictivas) por parte de las CCAA.

3.8 Objetivo 8: ¿Cuáles son los condicionantes, restricciones y factores clave en el acceso a las ayudas por parte de las entidades beneficiarias?

3.8.1 Pregunta nº 18. ¿Cuáles son los condicionantes, restricciones y factores clave en el acceso a las ayudas por parte de las entidades beneficiarias?

3.8.1.1 Condicionantes, restricciones y factores clave apreciadas por las entidades beneficiarias y solicitantes

Tal y como se puede apreciar en la tabla siguiente, las 94 aportaciones recibidas manifiestan de forma clara que las entidades priorizan, en primer lugar, los requisitos y límites en los participantes beneficiarios de la formación (29%) y diferentes requisitos en relación con la valoración de solicitudes (22%) y, por último, limitaciones relacionadas con las entidades que pueden solicitar fondos (15%).

Tabla 45. Principales restricciones y condicionantes para acceder a las ayudas.

Condicionantes, restricciones y factores clave para poder acceder a las ayudas de la convocatoria por parte de las entidades	N	%
Requisitos/límites participantes	27	28,72%
Requisitos en solicitud y valoración	20	21,28%
Requisitos/límites entidades	14	14,89%
Factores clave para un mejor desarrollo de los programas	10	10,64%
Otros	8	8,51%
Problemas en la captación	7	7,45%
Falta de flexibilización en el ajuste de la oferta	4	4,26%
Dificultades de comunicación con la administración	2	2,13%
Dificultades en la justificación y liquidación	2	2,13%

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

De forma más concreta, reflejamos a continuación las aportaciones más relevantes recogidas con el detalle suficiente para comprender el alcance de estas.

— **Dificultad para el desarrollo de los programas por los requisitos y límites a la participación de trabajadores**

Se menciona, en concreto, la limitación en el número de acciones formativas u horas de formación que pueden realizar los participantes, que deban pertenecer a un sector de actividad concreto, formar parte de colectivos prioritarios o la limitación en el acceso a desempleados.

— **Requisitos en relación con la valoración de las solicitudes**

En este aspecto, se mencionan elementos como que la experiencia de la entidad se valore en mayor medida en la fase de solicitud.

La priorización de las acciones de modalidad presencial en la fase de valoración también ha condicionado la ejecución de algunos programas. También se menciona la necesidad de mejorar el catálogo de especialidades que en su opinión resulta obsoleto y limitado en algunas acciones formativas.

— **Requisitos y límites en relación con el límite de participación de entidades**

En este sentido, se apunta sobre todo a la necesidad de formar parte de una agrupación para participar en el programa de formación, tener un tamaño de plantilla concreto o disponer de certificaciones en calidad.

— **Factores clave para un mejor desarrollo de los programas**

En relación con este tema, se agrupan opiniones que destacan la importancia de la solvencia, experiencia o presencia estatal de los centros de formación, la posibilidad de reformular según el grado de ejecución, o las facilidades planteadas por la Administración debido a la situación que provocó el COVID.

— **Otros factores destacados**

Entre otras condiciones se menciona la dificultad de establecer los horarios para la formación de trabajadores ocupados o la falta de necesidad de formación percibida por los trabajadores de algunos sectores.

Adicionalmente a la información extraída en las encuestas a entidades solicitantes y beneficiarias, a través del trabajo de campo cualitativo, se han obtenido opiniones relevantes que sintetizamos a continuación.

En primer lugar, **existe un cierto cuestionamiento general sobre el propio concepto de entidad beneficiaria**, asumiendo su uso formal como consecuencia de la vinculación a la legislación de subvenciones, pero no su uso material, puesto que el concepto de beneficiario debe reservarse para quien capitaliza la formación, ya sean trabajadores o empresas según las características de la propia formación.

En segundo lugar, y al margen de lo anterior, **se considera que la convocatoria favorece a las entidades de mayor tamaño y con mayor implantación territorial** en detrimento de las más pequeñas y locales. **Consecuencia de ello es la pérdida de especialización y vinculación a un sector y un territorio determinado.**

Por otra parte, **la carencia de una planificación estratégica y plurianual, el modelo subvencional, los riesgos económico-financieros y la incertidumbre sobre la evolución de la fase de justificación y liquidación** de las ayudas son factores limitativos que potencialmente podrían estar restringiendo la participación y, en su caso, excluirían a entidades formadoras de calidad contrastada.

Además, **se considera que el sistema de formación profesional para el empleo en su conjunto no ha logrado que el acceso a la labor docente constituya una actividad atractiva** para los profesionales en ejercicio.

Por último, **se cuestiona el sistema de acreditación de centros y entidades impartidoras**, que se considera más propio de un modelo educativo que laboral.

Desde la perspectiva del grupo de expertos externos participantes en la evaluación, **se sugiere flexibilizar el uso de recursos disponibles, para hacer más permeable la oferta y facilitar el acceso en el territorio**. Esto incluiría el uso de recursos de otros sistemas: centros educativos, centros y redes sectoriales, instalaciones públicas y privadas, así como empresas y centros de trabajo. El criterio que sugieren es acreditar a la entidad y reconocer su capacidad de gestión e impartición en vez de acreditar centros formativos en concreto vinculados a especialidades.

Las entidades bipartitas que tienen también un rol como institución formadora, indican la necesidad de incorporar mecanismos de flexibilidad que atraigan nuevas entidades y metodologías más eficaces. Para ello, se propone la **planificación plurianual de la oferta, apostar por la innovación didáctica**: modificando **la concepción actual limitativa de la teleformación**, facilitando las soluciones mixtas (*blended*), la introducción del método del caso, la formación en equipo y centros de trabajo y la mejora de la evaluación del aprendizaje.

3.9 Objetivo 9: ¿Cuáles son las vías de acceso a la formación de los trabajadores? / ¿Qué papel desarrollan las entidades beneficiarias en el acceso de los trabajadores?

3.9.1 Pregunta nº 19. ¿Qué procesos y recursos desarrollados por las entidades beneficiarias condicionan el éxito de la captación, inscripción y participación en la formación?

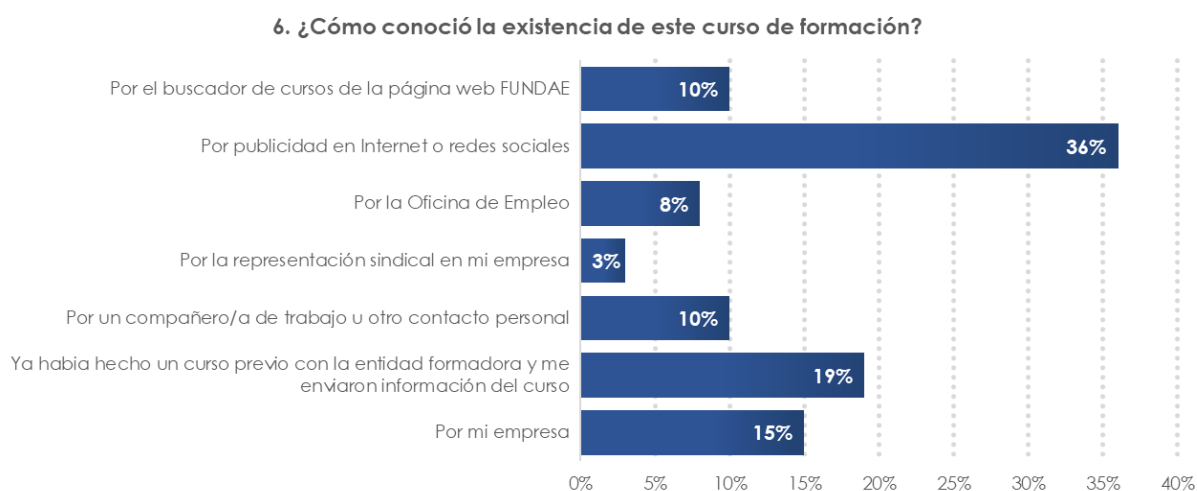
3.9.1.1 Medios y canales de acceso a la oferta formativa por las personas participantes

A través de la encuesta de participantes, se ha pretendido indagar cuáles son las principales vías por las que estos conocieron la acción formativa en la que participaron.

Tal y como se puede apreciar, la mayoría de las personas indicó conocer el curso por publicidad en internet o redes sociales (36%), seguido por publicidad enviada al ser antiguo/a alumno/a de la entidad de formación (19%) y sugerido por la propia empresa (15%).

En un segundo nivel, se encuentra la recomendación directa recibida por el participante y el uso del buscador de formación web de la FUNDAE, ambos con un 10% de respuestas.

Gráfico 20. Fuentes de información sobre la oferta de formación.



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Adicionalmente, se ha tratado de analizar en función de diferentes variables, sociolaborales principalmente, qué mecanismos parecen ser más efectivos en función de la formación o el colectivo de que se trate.

En relación con el uso del **buscador de cursos web de FUNDAE**, encontramos un uso más intenso, aunque no de forma muy acusada, en **mujeres** y **trabajadores desempleados**.

En segundo lugar, si analizamos los supuestos en los que las personas conocen la existencia del curso a través de su **Oficina de Empleo**, al margen del mayor impacto de esta fuente a trabajadores desempleados, encontramos un mayor efecto en **mujeres, personas menores de 35 años o mayores de 55 y con niveles más bajos de cualificación previa** (Educación secundaria o inferior).

En tercer lugar, en el supuesto de conocer la formación por la **representación sindical de la empresa en la que están ocupadas**, no se aprecian diferencias significativas en los análisis realizados.

En cuarto lugar, si nos centramos en las personas que acceden a la formación gracias a la **información sugerida por la propia empresa**, se aprecian valoraciones superiores, estadísticamente significativas, en el caso de **hombres, personas menores de 35 años o mayores de 55**, aquellas personas con **niveles superiores de estudios (universitarios)** y participantes en **programas sectoriales y transversales de economía social**.

En quinto lugar, en relación con el acceso a la información a través de **redes sociales o Internet**, se aprecia un mayor efecto de estos canales en las **personas entre 35 y 55 años**, en general en las **diferentes situaciones de no ocupación y autónomos** y en los **programas transversales general y de autónomos**.

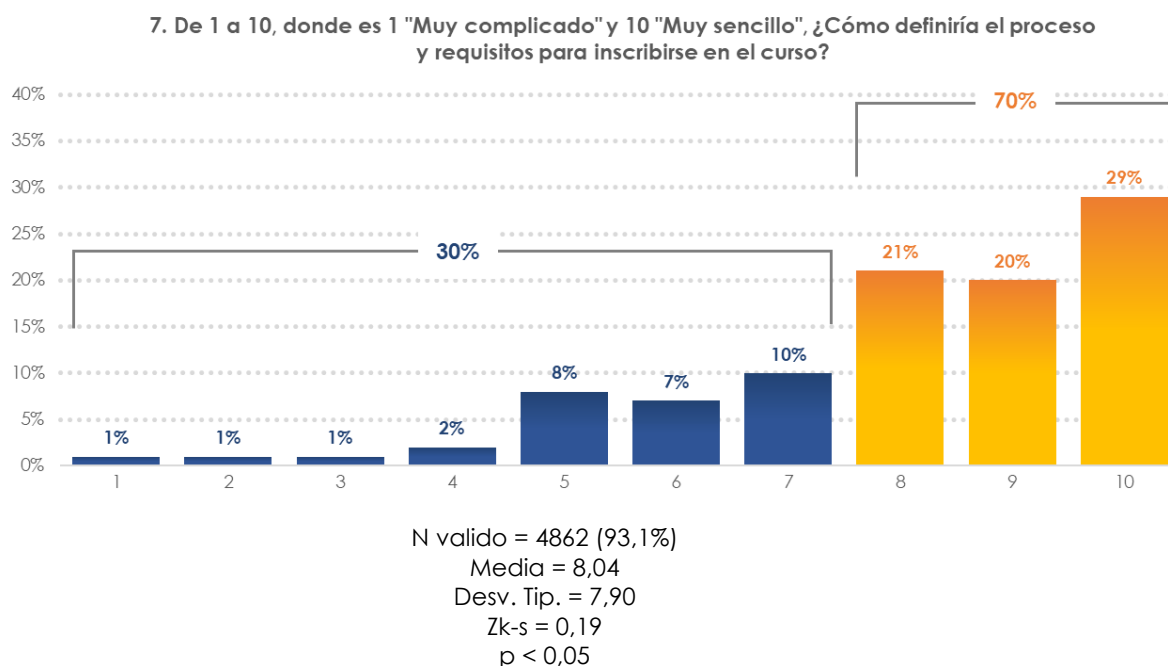
En sexto lugar, en relación con aquellas personas que reciben información del curso a través de **recomendación directa de su entorno personal o laboral**, sólo se encuentra una diferencia significativa superior en **personas con estudios de educación primaria o inferior** frente al resto.

Por último, y poniendo el foco en la ventaja que supone ser **antiguo/a alumno/a de una entidad de formación**, se aprecia una mayor utilidad en **participantes con más de 45 años y trabajadores autónomos**.

De forma complementaria a lo anterior se ha pretendido abordar con participantes su **percepción sobre la sencillez del proceso de inscripción** en los programas de formación.

Como se puede observar, en promedio, los encuestados valoran esta pregunta en un 8,04 (escala 1 a 10). El 70% de los encuestados puntuaron muy positivamente el proceso y requisitos de inscripción (estadístico más relevantes: % 8 a 10).

Gráfico 21. Percepción sobre la sencillez del proceso de inscripción en la formación.



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Entre los factores que pueden influir en esta valoración global se han analizado el sexo, la edad, el nivel de estudios, la situación laboral, el tipo de programa, la agrupación de sectores, y la modalidad de impartición.

Atendiendo a los efectos significativos, **las mujeres valoraron ligeramente mejor que los hombres el proceso, así como las personas más mayores** (a partir de 46 años), y en **modalidad presencial**.

En segundo lugar, se propuso a las personas encuestadas que indicaran **aquellos aspectos del proceso de información, inscripción y organización de la formación que consideraban necesario mejorar**.

De acuerdo con los datos obtenidos, los principales aspectos de mejora son: **una mayor difusión y publicidad en internet y redes sociales (28%)**, **una mayor información de la oferta en lugares públicos (18%)**, **simplificar la inscripción en la web (14%)** y **comunicar con mayor antelación la información básica de inicio del curso (14%)**.

Gráfico 22. Aspectos de mejora en el proceso de información e inscripción en los cursos.



*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Analizando las dos principales sugerencias de mejora identificadas en función de diferentes variables de análisis, encontramos en primer lugar, con diferencias significativas, que es en los **colectivos no ocupados** (trabajadores/as desempleados/as y no ocupados por ERTE o contratación bajo modalidad de Fijo discontinuo, donde se aprecia **una mayor demanda por mejorar la difusión de los cursos a través de INTERNET y redes sociales**.

Por otro lado, en relación con una **mayor difusión en lugares públicos**, se aprecian diferencias significativas aunque no muy relevantes en **participantes menores de 35 años, de modalidad presencial, trabajadores/as desempleados, con menor nivel de cualificación y en programas transversales generales**.

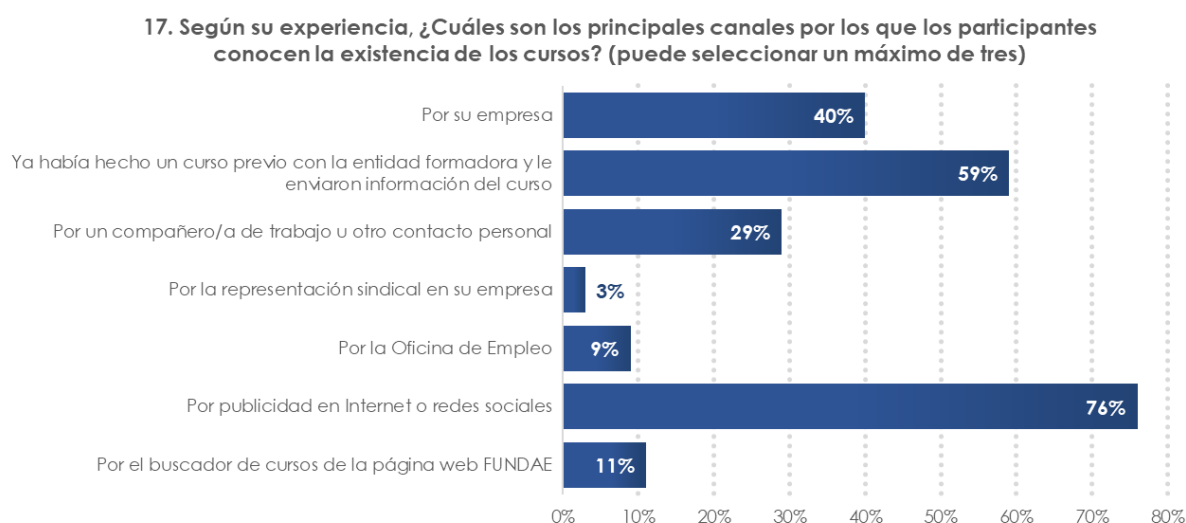
3.9.1.2 Factores de éxito del proceso de difusión y captación según las entidades solicitantes y beneficiarias.

En segundo lugar se abordó a través de diferentes cuestiones clave la opinión de las entidades solicitantes y beneficiarias a la hora de destacar los factores y condicionantes de éxito del proceso de difusión, información e inscripción de participantes.

En primer lugar, se solicitó su opinión sobre **los principales canales que utilizan las personas participantes para conocer la oferta formativa**.

En este sentido, tal y como se observa en el gráfico siguiente, la mayoría de los interlocutores encuestados indicaron que la publicidad en internet y redes sociales son los principales canales (76%), seguido por la publicidad dirigida a antiguos participantes en acciones formativas del centro de formación (59%), y también por la propia empresa (40%).

Gráfico 23. Canales de acceso a la oferta formativa.

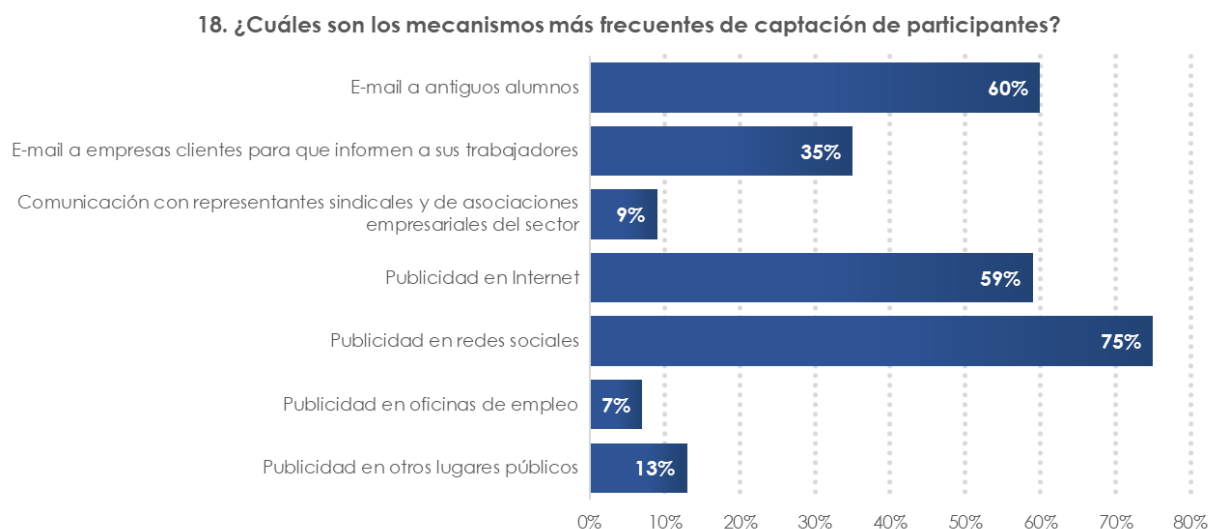


*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

En segundo lugar, y mostrando valores consistentes con los anteriores, se preguntó al respecto de los principales medios de difusión empleados por las entidades para la difusión y captación de participantes.

Gráfico 24. Canales de captación más empleados.



*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Así, la mayoría de encuestados indicaron que la publicidad en redes sociales es el mecanismo más frecuente para la captación de participantes (75%), seguido por emails a antiguos alumnos (60%), y también por la publicidad en internet (59%).

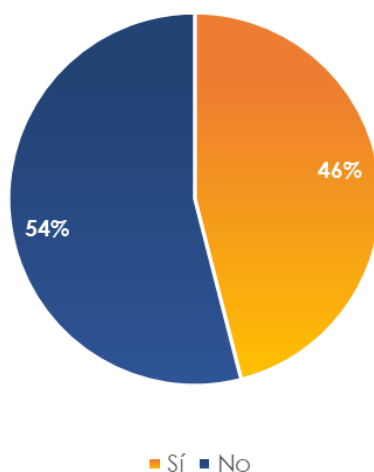
3.9.1.3 Papel de las asociaciones empresariales y sindicales en la difusión de la oferta formativa

A continuación, se aborda mediante dos preguntas específicas el papel de las asociaciones empresariales y sindicales a la hora de facilitar la difusión de la oferta formativa entre las personas trabajadoras de su sector.

En primer lugar, **se pregunta sobre si las entidades solicitan el apoyo de dichas asociaciones para facilitar dicha difusión**. Como se puede comprobar en el gráfico siguiente, tan sólo el 46% del total de entidades encuestadas habían solicitado apoyo a asociaciones empresariales y sindicales en la difusión de la oferta.

Gráfico 25. Nivel de apoyo solicitado a asociaciones empresariales y sindicales en la difusión del programa.

19. ¿Su centro ha solicitado el apoyo de las asociaciones representantes de trabajadores (sindicatos) y de empresas (patronales) para facilitar la difusión del plan de formación?



N valido = 162 (89%)

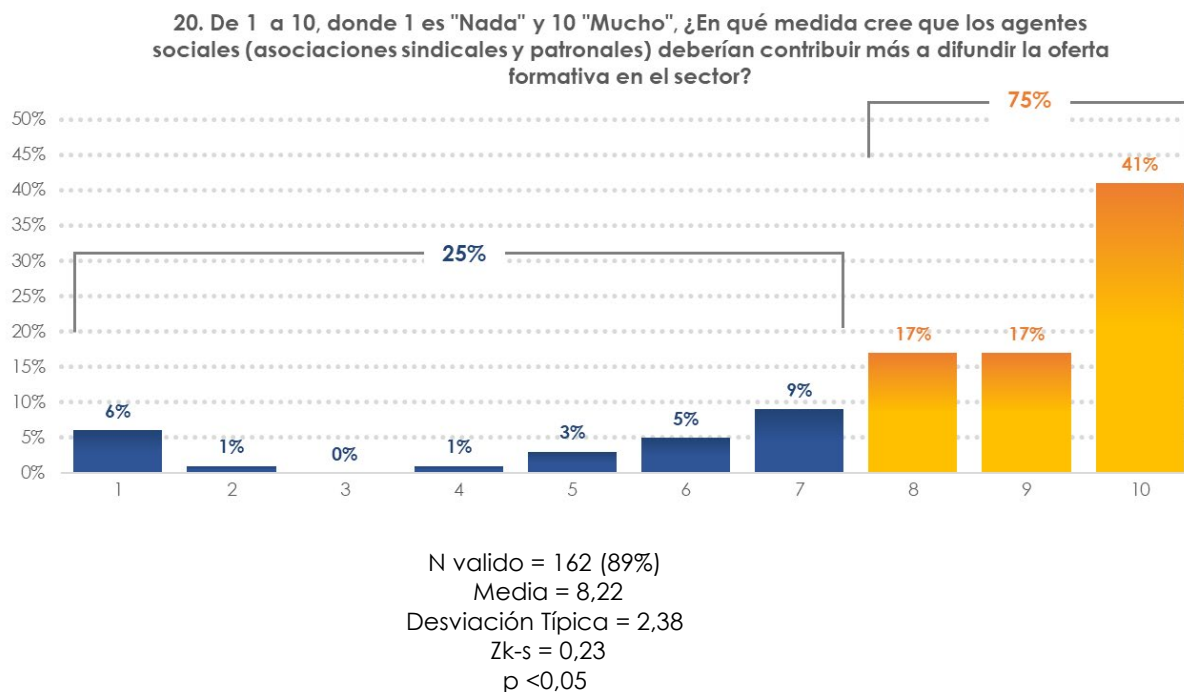
Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Aunque no se muestran diferencias significativas, a nivel descriptivo sí se aprecian diferencias que apuntan a que las entidades con una mayor participación en la convocatoria y las entidades que fueron solicitantes de los programas sí mantienen un nivel de interlocución más alto con las asociaciones empresariales y sindicales.

En segundo lugar, se pregunta directamente sobre su **opinión en relación con si consideran que dichas asociaciones deberían implicarse en mayor medida en la labor de difusión de la oferta formativa.**

Como se puede apreciar a continuación, resulta mayoritaria la opinión que apunta a la necesidad de un mayor grado de implicación de estos actores. Así, el 75% de los interlocutores encuestados manifiestan una valoración igual o superior a 8 sobre 10, alcanzando el 41% aquellas que consideran en mayor medida (10 sobre 10), que las asociaciones empresariales y sindicales deben comprometerse más con las acciones de difusión de la oferta formativa.

Gráfico 26. Valoración sobre la necesidad de aumentar la implicación de asociaciones sindicales y empresariales en la difusión del programa.



Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

En esta ocasión, a diferencia de las anteriores, se muestra mucha consistencia en las respuestas obtenidas, sin apenas diferencias entre los diferentes tipos de entidades encuestadas.

Por último, y de cara a recoger aportaciones específicas por parte de las entidades, **se ha preguntado sobre una batería de acciones que podrían ayudar a mejorar la labor de difusión, información e inscripción de la formación.**

Estas opciones de respuesta incluidas en la pregunta son:

- Mayor difusión y publicidad de los cursos en Internet y redes sociales.
- Más información de la oferta formativa en lugares públicos.
- Información más completa y clara del curso.
- Reducir los requisitos o documentación requerida para inscribirse.
- Simplificar la inscripción a través de la página web del centro de formación.

- Hacer más sencilla y fácil la comunicación con el centro de formación.
- Comunicar con mayor antelación la información básica sobre el inicio del curso.

Tal y como se aprecia en el siguiente gráfico, entre las más elegidas, destacan “21.4 Reducir los requisitos o documentación requerida para inscribirse” (58%), “21.1 Mayor difusión y publicidad de los cursos en Internet y redes sociales” (49%) y “21.2 Más información de la oferta formativa en lugares públicos” (47%). Las menos elegidas han sido “21.3 Información más completa y clara del curso” (11%) y “21.7 Comunicar con mayor antelación la información básica sobre el inicio” (10%).

Gráfico 27. Mejoras a la hora de informar y facilitar la inscripción de participantes.



*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

En la mayoría de los ítems (21.1, 21.3, 21.4, 21.5, 21.6 y 21.7) no se observan diferencias estadísticamente significativas ni en función del tipo de entidad ni en función del nivel de participación en la convocatoria.

En cuanto al ítem 21.2 ("Más información de la oferta formativa en lugares públicos"), se observan diferencias estadísticamente significativas atendiendo al nivel de participación en la convocatoria. En concreto, el grupo de entidades con más de 5 programas obtiene un porcentaje de respuesta mayor en el ítem 21.2, mientras que el grupo con menos de 3 programas obtiene un porcentaje de respuesta menor para este ítem (en ambos casos sus medias difieren de la media global). Sin embargo, atendiendo al tipo de entidad (solicitante o beneficiaria), el ítem 21.2 no muestra diferencias significativas.

Por otro lado, y abordando la información extraída en las entrevistas y grupos de discusión realizados, se aprecia una **opinión crítica prácticamente unánime sobre la insuficiencia de la participación de las entidades sectoriales e intersectoriales en la configuración y difusión de la oferta formativa.**

También es prácticamente unánime la percepción de que no existe difusión suficiente de la oferta formativa, que es ajena o desconocida para la mayor parte de trabajadores y empresas y de que disminuye el número de participantes por el desconocimiento, la rigidez y la falta de adecuación de la oferta a las necesidades percibidas.

Así, **la práctica totalidad de las organizaciones representativas consideran que no hay información previa ni suficiente sobre la oferta**, que esta no da respuesta adecuada a las necesidades del sector, con independencia de que pueda incluir acciones asociadas a los planes de referencia y que la extensión en el tiempo de la convocatoria dificulta su seguimiento por los interesados.

Pero, sobre todo, **las entidades apuntan la casi absoluta desconexión entre los centros impartidores y las redes sectoriales e intersectoriales, ya sean sindicales, empresariales o paritarias, con la lógica excepción de las que disponen de su propia red de formación.**

En ese sentido, **se manifiesta que revertir esta situación resulta difícilmente viable sin la participación e implicación de las entidades representativas sectoriales e intersectoriales.**

Estas apuntan la escasa utilidad de la captación a través de la difusión abierta, como en el caso de la web de Fundae, y la necesidad reforzar la vinculación de la oferta con sus destinatarios finales, en concreto con los trabajadores y empresas de cada sector y con su territorio más próximo.

3.10 Objetivo 10: ¿Qué caracteriza el acceso de los trabajadores y colectivos prioritarios a la formación?

3.10.1 Pregunta nº 20. ¿Cuáles son las circunstancias y componentes clave para facilitar el acceso a la formación de los colectivos prioritarios?

3.10.1.1 Facilidad de acceso a la formación de los diferentes colectivos prioritarios según las entidades solicitantes o beneficiarias

En primer lugar, se analizó desde la perspectiva de las entidades solicitantes y beneficiarias, cuál es su percepción sobre el acceso a la formación de los diferentes colectivos prioritarios.

Como se puede comprobar en la siguiente tabla, los colectivos prioritarios con especiales carencias para participar en las iniciativas son las **personas con discapacidad, colectivos definidos por las propias comisiones paritarias, trabajadores/as con baja cualificación y trabajadores a tiempo parcial o con contratos temporales.**

Adicionalmente se observa una especial dificultad, también, en aquellas **personas desempleadas de larga duración.**

Tabla 46. Facilidad de acceso a la formación de colectivos prioritarios.

Colectivo prioritario	Mucha facilidad	Bastante facilidad	Poca facilidad	Ninguna facilidad
Mujeres	37,00%	46,00%	15,00%	2,00%
Menores de 30 años	19,00%	44,00%	33,00%	3,00%
Mayores de 45 años	16,00%	46,00%	36,00%	2,00%
Personas con baja cualificación	14,00%	41,00%	41,00%	4,00%
Personas con discapacidad	6,00%	23,00%	50,00%	20,00%
Personas desempleadas de larga duración	16,00%	40,00%	36,00%	8,00%
Trabajadores/as de pymes	20,00%	39,00%	34,00%	7,00%
Trabajadores con contrato parcial o temporal	13,00%	45,00%	38,00%	4,00%
Colectivos definidos por las Comisiones Paritarias	9,00%	30,00%	42,00%	20,00%

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

En segundo lugar, se pretendió analizar en detalle cuáles eran las principales causas de esas especiales dificultades de acceso a la formación de dichos colectivos. Para ello, se han analizado y categorizado 100 aportaciones realizadas por las entidades solicitantes y beneficiarias.

Como se puede apreciar en la tabla siguiente, las entidades achacan en primer lugar esta falta de acceso a carencias en cuanto al **interés por la formación de dichos colectivos**, con un 23% de las respuestas obtenidas.

En segundo lugar se achaca a **problemas de disponibilidad de tiempo de dichos colectivos para posibilitar su participación**, con un 19% del total.

Adicionalmente, destacan con un 9% en ambos casos la **falta de información de estos colectivos sobre la formación** y los **requisitos previos exigidos para su participación**.

Tabla 47. Principales causas que limitan la participación de colectivos prioritarios.

Principales causas de la dificultad de ciertos colectivos para participar en la formación	N	%
Falta de interés/concienciación por la formación	23	23,00%
Falta de tiempo/compatibilidad	19	19,00%
Otros	10	10,00%
Falta de información	9	9,00%
Requisitos de formación	9	9,00%
Dificultad de acceso al colectivo	7	7,00%
Limitación sectorial	7	7,00%
Falta de recursos/conocimientos en tecnología	7	7,00%
Necesidad de adaptación de los recursos/formación para el colectivo con discapacidad	4	4,00%
Dificultad para la acreditación de pertenencia al colectivo	3	3,00%
Falta de colaboración con Oficinas de empleo	2	2,00%

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

De forma más precisa, aportamos aquí el detalle de los testimonios más relevantes encontrados al respecto entre las entidades encuestadas.

— **Requisitos de acceso a la formación.**

Entre ellos, principalmente lo relacionados con el desajuste entre el nivel formativo o acreditación que tienen estos participantes con la formación que se oferta.

— **Limitación sectorial**

Se hace alusión principalmente al establecimiento de los mismos colectivos independientemente de los sectores de actividad o que no puedan participar personas pertenecientes a otros sectores.

— **Falta de recursos/conocimientos en tecnología**

En este punto se destaca la brecha digital en estos colectivos, tanto para realizar formación online como para conocer las ofertas, al emplearse Internet y redes sociales para la difusión.

Por último, en relación con otros factores que dificultan la participación en la iniciativa, se destaca la falta de inquietud por la formación en ciertos colectivos, los horarios en los que se organiza la formación, la baja concentración de formación en zonas alejadas de las grandes ciudades o la menor proporción de desempleados o mujeres en ciertos sectores, etc.

Por último, se abordó con las entidades solicitantes y beneficiarias **qué estrategias o acciones podrían estimular y facilitar su participación**. Esta cuestión se abordó también en pregunta abierta en el marco del cuestionario, procediendo a revisar, depurar y catalogar 71 aportaciones de estas entidades.

En relación con este tipo de propuestas, como se puede comprobar en la tabla siguiente, se hace especial énfasis (21%) en la necesidad de una **mayor colaboración de los agentes sociales en la labor de difusión de los programas de formación**. En segundo lugar, y con carácter general, **estimular las diferentes acciones y estrategias de difusión existentes (13%)**. En un tercer nivel se encuentra la necesidad de mejorar la oferta formativa como palanca para estimular un mayor interés en la participación en los programas de formación.

Tabla 48. Propuesta de mejora para mejorar la participación de colectivos prioritarios.

Estrategias para estimular y facilitar la participación de colectivos prioritarios	N	%
Colaboración de agentes sociales en la difusión/captación	15	21,13%
Mayor difusión	9	12,68%
Mejorar la oferta formativa	8	11,27%
Beneficios para los participantes	7	9,86%
Colaboración de las empresas	7	9,86%
Mayor concienciación de la importancia de la formación	7	9,86%
Facilitar la gestión de la formación	4	5,63%
Exigir cierta obligatoriedad en la participación	3	4,23%
Formación específica orientada a colectivos	3	4,23%
Flexibilidad en la ejecución	3	4,23%
Otros	2	2,82%

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

A continuación se destacan algunos aspectos en detalle que sirvan para ilustrar las respuestas obtenidas:

— **Mejorar la oferta formativa**

Priorizando modalidades de impartición en función del sector o colectivo específico, adecuando los niveles de la formación a las características de los colectivos y desarrollando herramientas innovadoras que se adapten a los colectivos con discapacidad.

— **Beneficios adicionales para las personas participantes**

Facilitando la inserción laboral al finalizar la formación o premiando su participación a través de algún sistema de recompensas/becas.

— **Colaboración de las empresas**

Mediante la prescripción de la formación en sus plantillas, actividades de difusión desde las propias empresas o a través de bonificaciones que puedan recibir por formar a sus trabajadores en horario de trabajo.

— **Facilitar la gestión de la formación**

En el proceso de inscripción, reduciendo los requisitos a cumplir por los participantes o con apoyo de la administración en el momento de verificar el cumplimiento de los requisitos.

— **Exigir cierta obligatoriedad en la participación**

Vinculando la participación al mantenimiento de las ayudas públicas que se perciben, al mantenimiento del puesto de trabajo o a la retribución.

— **Flexibilidad en la ejecución**

Permitiendo la participación de trabajadores de otros sectores o flexibilizando las metodologías para poder compaginar vida laboral, familiar y formación.

3.10.1.2 Cuestiones clave para estimular la participación según las personas participantes

Desde la perspectiva de las personas participantes en la formación, siendo o no colectivos prioritarios, se ha tratado de recoger cuáles son las sugerencias de mejora que se plantean para facilitar una mayor participación en la iniciativa.

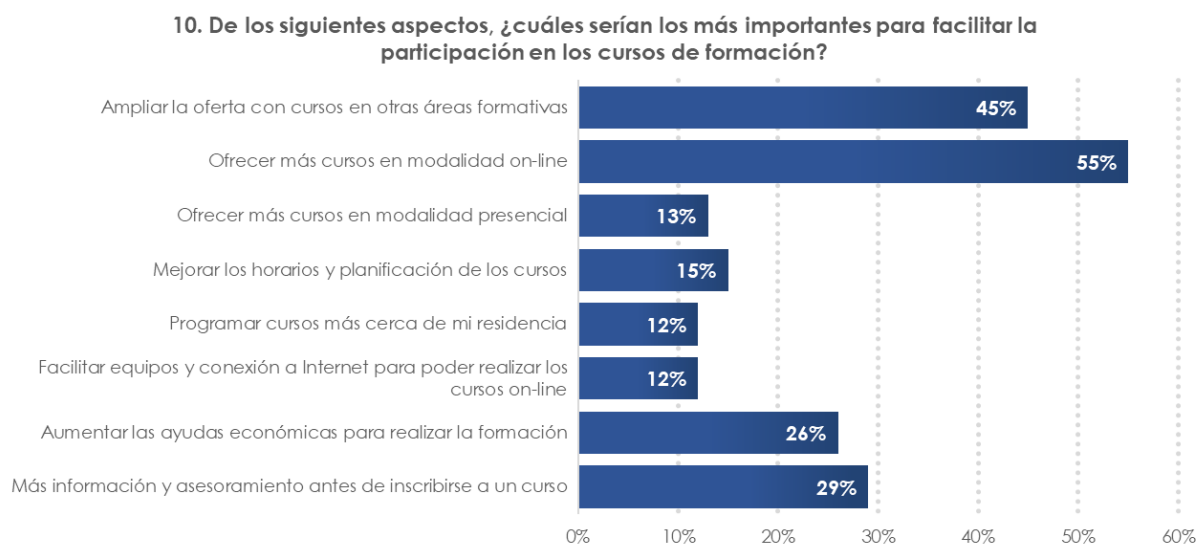
Tal como y se puede comprobar en el gráfico siguiente, en general se hace especial énfasis en mejorar la oferta formativa, priorizando el **augmentar la oferta de formación on-line (55%)**, **ampliar la oferta con cursos de otras áreas formativas (45%)** y **augmentar las ayudas y becas para realizar la formación (26%)**. En relación con aumentar la formación de carácter presencial, sin embargo, sólo es solicitado por el 13% del total de encuestados/as.

En un segundo nivel de prioridad, se encuentra con un 29% **mejorar la información y asesoramiento antes de participar en un curso de formación**.

Por otro lado, cuestiones relacionadas con la planificación de los cursos, como mejorar horarios (15%) y mejorar la cercanía de la formación en relación con el lugar de residencia del participante (12%).

Con el mismo porcentaje de opinión, encontramos implementar medidas que permitan superar la brecha digital en participantes mediante el acceso a dispositivos y conexión a Internet.

Gráfico 28. Aspectos más relevantes para favorecer la participación.



*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Analizando las diferentes respuestas en función de determinadas variables relevantes, encontramos diferencias significativas en algunos casos.

En relación con el **aumento de la oferta formativa con cursos en otras áreas formativas**, es en **participantes con mayor nivel de cualificación** donde se observa un mayor énfasis, así como en aquellos participantes en **modalidad on-line**.

En el caso de **ofrecer más formación on-line**, se encuentran porcentajes más altos en el caso de **mujeres, participantes con mayor nivel de cualificación y trabajadores/as por cuenta ajena**.

En relación con **priorizar la formación presencial**, esta es preferida en mayor medida por **hombres, personas con más de 55 años, menores niveles de cualificación** (educación secundaria o inferior) y **trabajadores no ocupados**, desempleados o no.

La **mejora de la planificación de los horarios de la formación** es especialmente demandada en **participantes en acciones presenciales o mixtas, trabajadores por cuenta ajena y programas transversales**.

En el caso de **mejorar la cercanía de la formación al domicilio**, es priorizado por **hombres, personas con menores niveles de cualificación y personas desempleadas**.

En relación con la necesidad de **mejorar el asesoramiento e información previa antes de participar en un curso**, es especialmente significativo para **hombres**, para las **personas el nivel de cualificación más bajo** (educación primaria o inferior) y **trabajadores/as autónomos/as**.

En cuanto a la **mejora de ayudas económicas para realizar la formación**, **resulta generalizada** encontrando dos segmentos que priorizan **en menor medida: trabajadores/as con estudios superiores y personas contratadas por cuenta ajena**.

3.10.2 Pregunta nº 21. ¿El sistema de FPE ha facilitado suficientemente el acceso de los colectivos prioritarios a las acciones formativas?

3.10.2.1 Indicador 21.1. Nº y % de colectivos prioritarios participantes

Tal y como se aprecia en la siguiente tabla, el 95,94% del total de participantes pertenecían, al menos a alguno de los colectivos prioritarios definidos en la convocatoria.

Dicho porcentaje se mantiene de forma muy homogénea entre los diferentes tipos de programa, destacando los **programas transversales de autónomos y economía social, con porcentajes superiores al 98%**.

Tabla 49. % de colectivos prioritarios participantes

Tipo de Programa	Nº de participantes	Colectivos prioritarios	% sobre el total de participantes
Programa transversal de autónomos	20.191	19.849	98,31%
Programa transversal de economía social	4.926	4.842	98,29%
Programa transversal general	61.491	59.849	97,33%
Programa sectorial	587.513	562.219	95,69%
Total	674.121	646.759	95,94%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Profundizando sobre el grado de participación en la convocatoria de cada uno de los colectivos prioritarios de los cuales se dispone información sistematizada, destaca el colectivo de **mujeres, trabajadores no cualificados y trabajadores de Pymes** como aquellos que en mayor medida participan de la convocatoria.

Destaca en el caso del programa sectorial una **reducción en relación con el resto de los programas en la participación de mujeres** y una **mayor participación de personas menores de 30** frente al resto.

Por otro lado, tanto el **programa sectorial como el programa transversal general** incorporan **menor porcentaje de trabajadores de Pymes y trabajadores mayores de 45 años**.

Tabla 50. % de colectivos prioritarios por tipo de programa

Colectivo / Tipo de Programa	Programa transversal de autónomos	Programa transversal de economía social	Programa transversal general	Programa sectorial	Total
Mujeres	67,98%	69,37%	68,91%	59,68%	60,86%
Parado de larga duración	5,03%	5,37%	3,91%	4,15%	4,16%
Menores de 30 años	11,47%	12,74%	15,50%	16,90%	16,57%
Mayores de 45	45,32%	41,24%	35,43%	36,73%	36,90%
Trabajadores no cualificados	58,80%	69,91%	63,24%	58,43%	58,97%
Trabajadores de pymes	58,88%	60,8%	44,75%	46,06%	46,44%

En verde, los programas en los que cada colectivo tiene sus dos mayores presencias

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Adicionalmente, y desde la perspectiva de diferentes actores participantes en las técnicas de investigación cualitativa, se hace especial mención a la necesidad de **cuestionar la actual configuración de los colectivos considerados prioritarios en la convocatoria.**

Sin entrar a valorar la necesidad u obligatoriedad de incorporarlos por proceder de estrategias vinculadas a las políticas de empleo en España, se aprecia una doble circunstancia. En primer lugar, **se apunta a que la inclusión progresiva de capas cada vez más amplias de la sociedad en la condición de colectivo prioritario tiene como consecuencia directa cierta desnaturalización de esta condición**, de forma que a la hora de materializar su participación en los programas, puede llegar un momento en que nos sea necesario diseñar medidas para facilitar su participación por cuanto de forma natural ya quedan incorporados en los programas de formación en los umbrales requeridos.

De esta forma, si no es necesario estimular medidas específicas de acción positiva para aumentar la participación en un programa, difícilmente estaremos logrando ese objetivo de priorizar la participación de aquellas personas que tienen una especial necesidad de este.

Por otro lado, se incide en que la consideración de colectivo prioritario se ancla casi exclusivamente en características socio-personales que, si bien en algunos casos resultan claramente definitorios de una situación de especial vulnerabilidad de cara al empleo, en otros casos podrán estar provocando otorgar prioridad a personas sin esas especiales dificultades, con independencia, por ejemplo de ser personas menores de 30 años o mayores de 45.

Así, se manifiesta la necesidad de incorporar características vinculadas al perfil profesional, itinerario laboral o diagnóstico de empleabilidad como factores que podrían dar una mayor coherencia y robustez a la relación de colectivos que, de hecho, deberían ser prioritarios en las políticas de formación profesional para el empleo.

3.11 Objetivo 11: ¿Cuál es la cobertura poblacional de los trabajadores formados?

3.11.1 Pregunta nº 22. ¿Qué grado de cobertura de la población diana ha tenido el programa?

3.11.1.1 Indicador 22.1. Tasa de cobertura poblacional de la oferta formativa

El análisis de cobertura se ha realizado con una doble perspectiva en función del calendario de ejecución de la convocatoria.

Por un lado, analizando el conjunto de participantes en función del promedio anual en la tasa de ocupación y desempleo de la EPA, durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022. De esta forma, se considera al conjunto de participantes como beneficiarios de un único programa, con independencia de que se haya impartido a lo largo de cuatro años naturales, sobre el total de población activa (en promedio, excluyendo asalariados/as del sector público) y en función de colectivo de personas ocupadas y desempleadas.

Analizado según este enfoque agrupado de todos los participantes, con independencia del año de impartición, la **tasa de cobertura del conjunto de la población activa ascendió al 2,71%**.

Comparando con la metodología empleada en anteriores ejercicios de evaluación, esta tasa de cobertura es especialmente mayor que la obtenida en la convocatoria 2016 (1,1%), principalmente por el nivel de ejecución de aquella convocatoria, muy inferior al alcanzado en esta convocatoria. En todo caso, esta tasa de cobertura es la más alta desde la convocatoria 2011, donde se alcanzó el 3,2%.

Según se observa en la siguiente tabla, en el caso de las personas ocupadas fue del 2,28%, siendo de un 2,85% en el caso de mujeres y 1,83% en el caso de hombres. Por otro lado, la tasa de cobertura de personas desempleadas alcanzó el 4,71%: 5,70% en mujeres y 3,60% en hombres.

Tabla 51. Tasa de cobertura global. Convocatoria 2018

Sexo	Participantes en desempleo (2019-2022)	Total personas en desempleo (promedio 2020-2021)	Tasa de cobertura personas desempleadas	Participantes ocupados/as (2019-2022)	Total personas ocupadas (promedio 2020-2021)	Tasa de cobertura personas ocupadas
Hombre	59.021	1.639.100	3,60%	166.546	9.095.200	1,83%
Mujer	104.960	1.841.150	5,70%	200.339	7.019.500	2,85%
Total	163.981	3.480.250	4,71%	366.885	16.114.700	2,28%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022. EPA 2021-2022

Por otro lado, y pretendiendo observar en qué medida la convocatoria impacta, anualmente, en el conjunto de potenciales beneficiarios, se ha analizado el conjunto de participantes en 2019 y 2020 en función de la población activa de 2020 y aquellos participantes en 2021 y 2022, en función del promedio de población activa de 2021.

Esta agrupación en dos años corresponde a la realidad del programa, que tan sólo de forma residual se impartió en 2019 y 2022, por lo que el análisis separado de ambos años ofrecería datos muy sesgados.

Los datos ofrecidos según este segundo análisis muestran cifras inferiores y semejantes en ambas agrupaciones anuales, para el conjunto de participantes en **2019 y 2020, alcanzaría el 1,41%** del conjunto de la población activa y en **2021-2022, el 1,30%**. Los datos detallados se pueden observar en las siguientes tablas.

Tabla 52. Tasa de cobertura. Año 2019-2020

Sexo	Participantes en desempleo (2019-2020)	Total personas en desempleo 2020	Tasa de cobertura personas desempleadas	Participantes ocupados/as (2019-2020)	Total personas ocupadas 2020	Tasa de cobertura personas ocupadas
Hombre	27.213	1.679.300	1,62%	88.075	8.983.800	0,98%
Mujer	48.504	1.851.600	2,62%	109.942	6.921.100	1,59%
Total	75.717	3.530.900	2,14%	198.017	15.904.900	1,25%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022. EPA 2021-2022

Tabla 53. Tasa de cobertura. Año 2021-2022

Sexo	Participantes en desempleo (2021-2022)	Total personas en desempleo 2021	Tasa de cobertura personas desempleadas	Participantes ocupados/as (total 2021-2022)	Total personas ocupadas 2021	Tasa de cobertura personas ocupadas
Hombre	31.808	1.598.900	1,99%	78.471	9.206.600	0,85%
Mujer	56.456	1.830.700	3,08%	90.397	7.117.900	1,27%
Total	88.264	3.429.600	2,57%	168.868	16.324.500	1,03%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022. EPA 2021-2022

Por último, es importante destacar que sería muy necesario clarificar de forma precisa los ámbitos sectoriales en la propia definición de las convocatorias de ayudas, como se ha producido en la Convocatoria 2022, de cara a poder abordar un análisis de cobertura, al menos, en aquellos sectores con un mayor tamaño que permitan un nivel suficiente de representatividad en la Encuesta de Población Activa o, como metodología alternativa, facilitando el acceso a datos desagregados de cotización de trabajadores por sector económico.

3.12 Objetivo 12: ¿Cuál ha sido el papel de las becas para favorecer el acceso a la formación?

3.12.1 Pregunta nº 23. ¿Hasta qué punto de las becas han facilitado el acceso a la formación?

3.12.1.1 Indicador 23.1. Volumen de beneficiarios del sistema de becas

Tal y como se puede comprobar en la tabla siguiente, el volumen de participantes que solicitaron la obtención de las becas de formación ascendió a 7.048 participantes, lo que supone un 1,05% del total de participantes.

Con diferencias menores, se aprecia un mayor porcentaje de solicitantes de becas en el caso del **Programa Transversal de autónomos**.

Tabla 54. Nº y % de solicitantes de beca de formación

Tipo de Programa	Nº de participantes	Solicitantes de beca	% sobre el total
Programa transversal de autónomos	20.191	299	1,48%
Programa transversal de economía social	4.926	21	0,43%
Programa transversal general	61.491	603	0,98%
Programa sectorial	587.513	6.125	1,04%
Total	674.121	7.048	1,05%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

3.12.1.2 Indicador 23.2. Nivel de contribución del sistema de becas al acceso a la formación

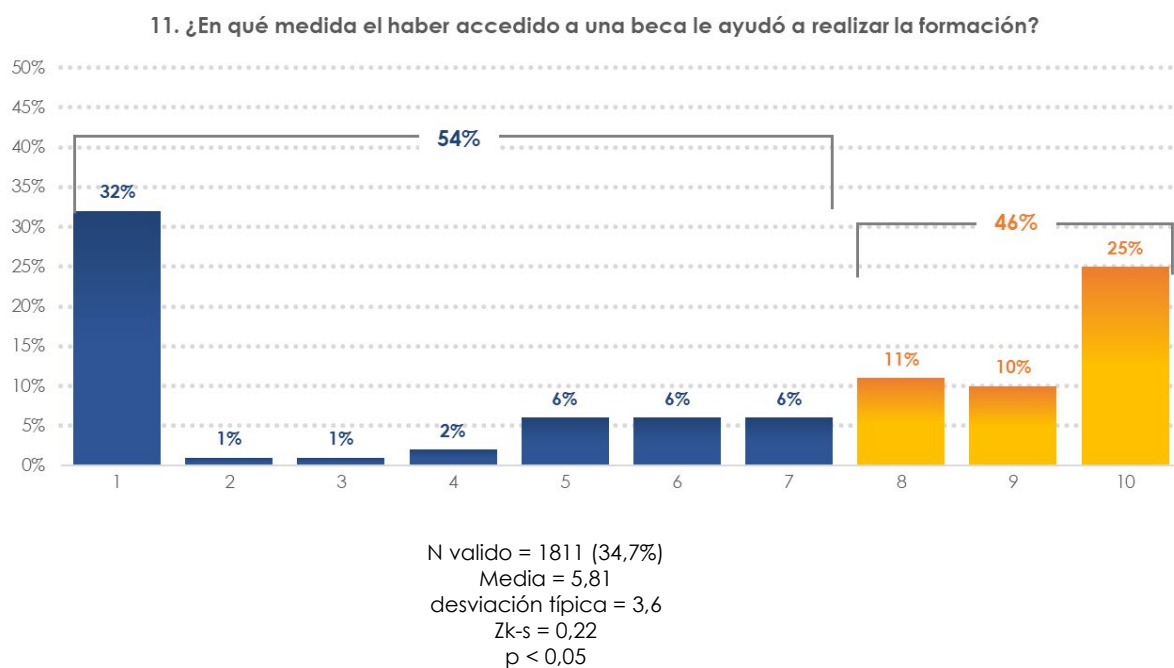
Para analizar la relevancia de las becas como mecanismos para facilitar el acceso a la formación, se ha recogido la opinión tanto de las personas participantes como a las entidades solicitantes y beneficiarias.

En el primero de los casos, como se aprecia en el gráfico siguiente, en general, el 46% de los encuestados indicaron que acceder a una beca les ha ayudado bastante o mucho (estadístico más relevantes: % 8 a 10).

No obstante, **estos datos deben ser considerados con precaución ya que puede existir un sesgo en la respuesta que haya infravalorado la opinión del conjunto de solicitantes de beca**, al existir, potencialmente, participantes que aun no siendo perceptores de una beca hayan indicado una valoración negativa sin utilizar la opción de respuesta definida para ellas (“No solicité beca”).

En el mejor de los escenarios, no obstante, **sólo un 65% de solicitantes de beca creerían que este instrumento les ha facilitado mucho el acceso a la formación.**

Gráfico 29. Utilidad de la beca para participar en la formación.

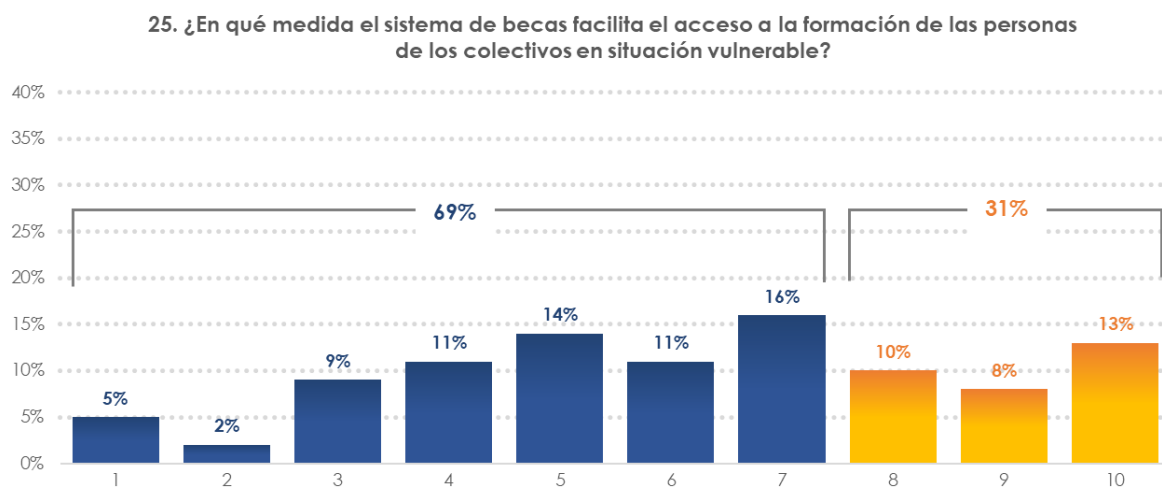


Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

No se han apreciado diferencias significativas por ninguna de las variables analizadas.

En segundo lugar, y atendiendo a las opiniones mostradas por las entidades solicitantes o beneficiarias, **se encuentran resultados consistentes aunque inferiores a la valoración de los participantes, pues tan sólo un 31% emiten opiniones nítidamente favorables a la relevancia de la beca como mecanismo para facilitar la participación** (31% que valoran con un 8 o más sobre 10).

Gráfico 30. Utilidad de la beca para participar en la formación.

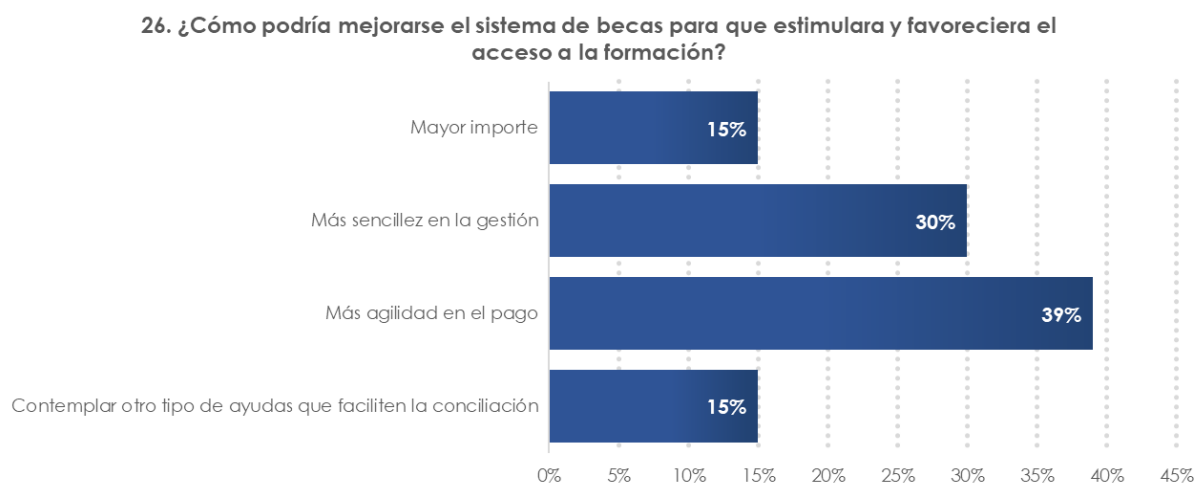


N valido = 1811 (34,7%)
 Media = 5,81
 desviación típica = 3,6
 Zk-s = 0,22
 p < 0,05

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

Por último, se preguntó a estas entidades sobre los principales aspectos que podrían favorecer la influencia de las becas como herramienta para mejorar la participación en la iniciativa. Como se puede comprobar en el gráfico siguiente, las principales oportunidades de mejora detectadas se refieren a incorporar una **mayor agilidad en el pago de las becas** (39%), así como **simplificar la forma de gestión de las solicitudes y la justificación** de dichas ayudas (30%). En menor medida (15% en ambos casos), promover otro tipo de ayudas dirigidas a facilitar la conciliación y aumentar el importe de las ayudas.

Gráfico 31. Oportunidades de mejora del sistema de becas.



*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de entidades solicitantes y beneficiarias, octubre y noviembre 2022.

A partir del trabajo de campo de carácter cualitativo realizado, y desde la perspectiva de las entidades representativas a nivel sectorial con participación en el desarrollo de la convocatoria, **las becas son valoradas positivamente**, aunque consideran que **el sistema de gestión actual apenas tiene impacto a la hora de facilitar el acceso a la formación**, por el retraso en su recepción por las personas solicitantes.

Existe una opinión favorable a la existencia de incentivos para el acceso a la formación, especialmente para colectivos determinados, pero con un nuevo diseño y un modelo de gestión completamente revisado.

En ese sentido, las entidades paritarias entrevistadas consideran que el efecto de las becas es muy escaso y, sin embargo, generan una gran carga administrativa que desenfoca el objetivo de la formación y obliga a utilizar recursos valiosos es una actividad con escaso valor añadido y alejada del objetivo principal de la formación que es la adquisición de competencias útiles para el empleo.

3.13 Objetivo 13: ¿En qué medida la convocatoria ha contribuido a incrementar la cualificación de los trabajadores formados? ¿Cuál ha sido la contribución de la convocatoria al desarrollo de competencias técnicas y transversales?, ¿y a las competencias sectoriales para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores?; ¿y a las específicas del sector?, ¿y a las competencias para autónomos y de economía social?

3.13.1 Pregunta nº 24. ¿Hasta qué punto las condiciones de la convocatoria facilitan la inclusión de acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad?

3.13.1.1 Indicador 24.1. Número y porcentaje de participantes que superan certificados de profesionalidad y/o pruebas de competencia clave

El desarrollo de acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad ha sido residual en la Convocatoria 2018, formando en este tipo de formación a tan sólo el 2,22% del total de participantes.

Del total de 14.984 participantes aproximadamente que cursaron este tipo de formación, 11.161 lo hicieron en acciones correspondientes a certificados de profesionalidad completos y, del conjunto de este tipo de acciones, el 86% se desarrollaron en el marco del Programa sectorial.

Por otro lado, aproximadamente el 75% del total de participantes en este tipo de acciones lograron superar las pruebas de evaluación y acceder, con ello, a la correspondiente certificación profesional.

Analizando estos resultados en relación con la convocatoria 2016, que priorizaba en mayor medida este tipo de acciones, se produce un descenso, ya que en aquella edición el volumen total de participantes que las cursaron ascendió a 15.704 que supuso un 6,59% sobre el total de la convocatoria.

Tabla 55. Análisis de la realización de CdP en la Convocatoria 2018

Tipo de Programa	Nº de participantes	Nº de participantes en acciones conducentes a la obtención de CdP	% sobre el total	Nº de evaluaciones positivas	% sobre el total	Participantes en CdP completos
Programa transversal de autónomos	20.191	761	3,77%	583	76,61%	529
Programa transversal de economía social	4.926	89	1,81%	66	74,16%	89
Programa transversal general	61.491	1.132	1,84%	907	80,12%	808
Programa sectorial	587.513	13.002	2,21%	9.648	74,20%	9.735
Total	674.121	14.984	2,22%	11.204	74,77%	11.161

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

Atendiendo al contenido de la formación impartida en función de la familia profesional correspondiente, destacan en primer lugar la de **Servicios socioculturales y a la comunidad**, vinculada a la obtención de CdP requeridos al ser profesiones reguladas en al ámbito de la atención a la dependencia, con un 25,10%, **Administración y gestión** con un 15,59%, **Comercio y marketing** con un 15,08% del total y **Hostelería y turismo** con un 10,22%

Tabla 56. Análisis de la realización de CdP por Familia Profesional en la Convocatoria 2018

Familia profesional	Nº de participantes en acciones conducentes a la obtención de CdP	% sobre el total
Actividades físicas y deportivas	127	0,85%
Administración y gestión	2.336	15,59%
Agraria	225	1,50%
Artes gráficas	401	2,68%
Comercio y marketing	2.260	15,08%
Edificación y obra civil	144	0,96%
Electricidad y electrónica	360	2,40%
Energía y agua	232	1,55%
Fabricación mecánica	866	5,78%
Hostelería y turismo	1.531	10,22%
Imagen personal	682	4,55%
Imagen y sonido	28	0,19%
Informática y comunicaciones	287	1,92%

Familia profesional	Nº de participantes en acciones conducentes a la obtención de CdP	% sobre el total
Instalación y mantenimiento	484	3,23%
Sanidad	214	1,43%
Seguridad y medio ambiente	439	2,93%
Servicios socioculturales y a la comunidad	3.761	25,10%
Textil, confección y piel	119	0,79%
Transporte y mantenimiento de vehículos	488	3,26%

Fuente: BBDD Fundae, octubre 2022.

3.13.1.2 Indicador 24.2. Nivel de viabilidad de la inclusión de acciones conducentes a la obtención de una cualificación profesional

Para valorar este indicador, se ha tomado en consideración las aportaciones recibidas a través de entrevistas y grupos de discusión realizados.

En ese sentido, **la opinión generalizada es que existe un escaso reconocimiento en el ámbito privado productivo de la cualificación obtenida a través de la convocatoria de oferta**. En concreto, se estima inferior a la acreditación académica y a las certificaciones de uso común en el sector, ya sean habilitantes u obligatorias, ya sean certificaciones de fabricantes, ya sean de entidades reconocidas a nivel sectorial o empresarial.

En este sentido, **las condiciones de la convocatoria no facilitan la inclusión de acciones conducentes a la obtención de una cualificación con reconocimiento laboral y productivo**, puesto que el catálogo de especialidades se considera ajeno a la actividad productiva de las empresas y a las prioridades sectoriales.

Las entidades sectoriales, sin embargo, **inciden en la necesidad de priorizar precisamente las acciones que permitan obtener cualificación con reconocimiento real** en el sistema productivo.

En relación con el tipo de acciones que, a su juicio, permiten dicho reconocimiento, estas serían, en primer lugar, las que tienen **carácter “obligatorio” (por la regulación aplicable al sector, por acuerdo en el convenio colectivo)**.

En segundo lugar, las **certificaciones de uso común en el propio sector (certificaciones de calidad, certificados de fabricantes o de procesos ampliamente admitidos)**.

En tercer lugar, las **acreditaciones de valor oficial, capitalizables y transferibles**, como las titulaciones de valor académico.

Además, se percibe que reforzar este enfoque aumentaría también el interés de los trabajadores y alumnos potenciales.

Por último, otro ámbito de interés señalado en los grupos de enfoque y en las entrevistas con las organizaciones y compartido por los expertos es el de las **acciones asociadas a ciertas habilidades transversales** porque, aunque no se corresponden con cualificaciones acreditables en sentido estricto, se consideran ampliamente útiles, transferibles y cada vez más demandadas y valoradas en el mercado laboral.

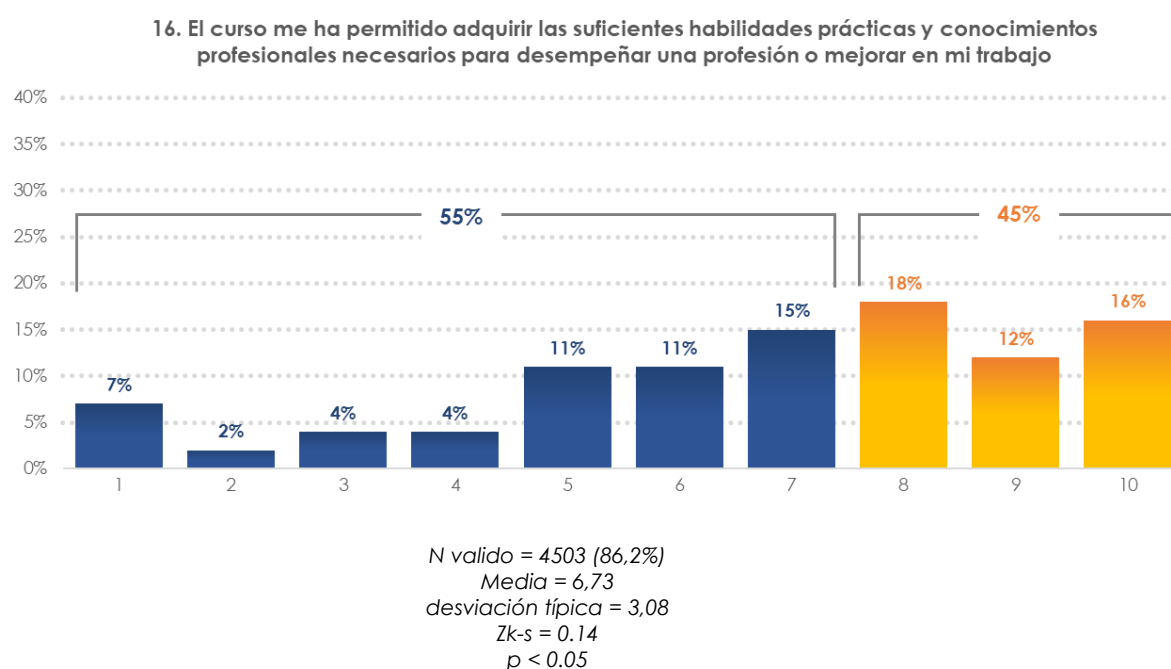
3.13.2 Pregunta nº 25. ¿Hasta qué punto el programa ha alcanzado un nivel suficiente de eficacia en el desarrollo de competencias con significación en el desempeño profesional y mejora de las organizaciones?

3.13.2.1 Indicador 25.1. Porcentaje de participantes que manifiestan la adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y actitudes con significación en el desempeño profesional (mejora competencial técnico-productiva o transversal)

De cara a observar el impacto de la iniciativa en el desarrollo de habilidades y conocimientos para generar competencia profesional significativa, se ha procedido a preguntar de forma directa a las personas participantes sobre su percepción en relación con la mejora competencial que les había generado la formación.

Como se puede comprobar, **tan sólo un 45% del total emiten valoraciones claramente favorables** en relación con la mejora efectiva de sus habilidades y conocimientos de cara a su desempeño profesional (puntuaciones mayores a 8 sobre 10), destacando el 28% que explícitamente puntúan con un valor de 5 o inferior.

Gráfico 32. Percepción de mejora en habilidades y conocimientos con significación en la competencia profesional. Participantes



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Atendiendo a las diferentes variables de análisis incorporadas al estudio, se aprecian diferencias relevantes y significativas.

Se aprecia un mayor impacto en las competencias profesionales en **hombres**, en **tramos de edad iguales o superiores a los 45 años**, en **niveles más bajos de cualificación educativa** (educación secundaria o inferior), en **trabajadores por cuenta ajena**, en modalidades de **formación presencial o mixta** y en **formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad**.

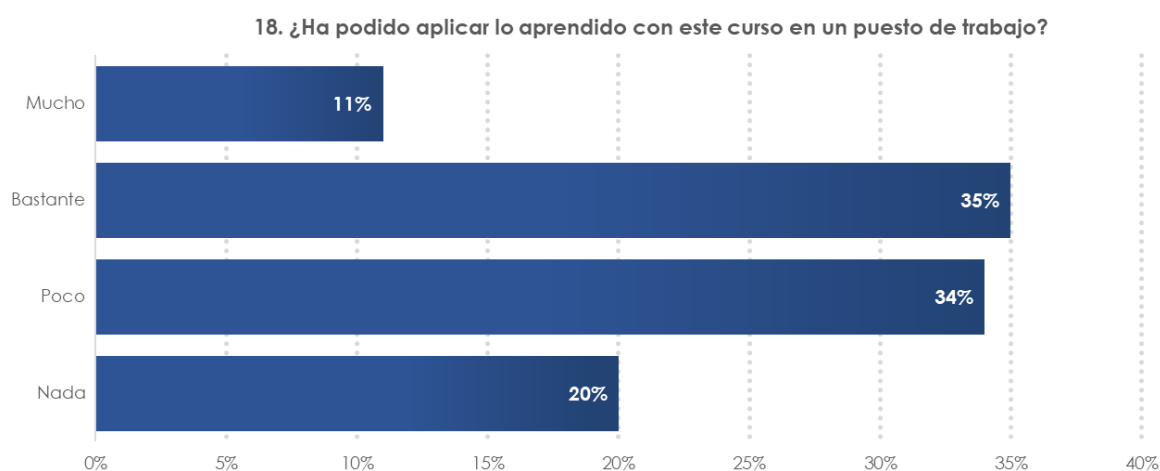
3.13.2.2 Indicador 25.2. Porcentaje de participantes que manifiestan un nivel de aplicación en el puesto suficiente de las habilidades, conocimientos y actitudes adquiridas

En segundo lugar, en la cadena causal de mejora de impacto de la formación se ha tratado de identificar el **grado de aplicación efectiva de dichos conocimiento y habilidades en un puesto de trabajo**, como un supuesto necesario para la transferencia de dichas habilidades y conocimiento adquiridos, germen de la competencia profesional, en una mejora del desempeño en el puesto de trabajo del participante.

Como se puede comprobar, **del total de participantes encuestados que han estado ocupados en algún momento desde la finalización del curso**, tan sólo el 11% indican un grado muy alto de aplicación ("Mucho"), seguido por un 35% que indican un nivel alto ("bastante").

En el extremo opuesto, encontramos un 34% con un bajo nivel de aplicación ("Poco") y un 20% que indican no haber aplicado en absoluto lo aprendido en la acción formativa.

Gráfico 33. Grado de aplicación en el puesto de trabajo de habilidades y conocimientos adquiridos. Participantes



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

A la hora de analizar diferencias entre colectivos y tipología de formación impartida, encontramos diferencias significativas en el caso del sexo, mostrando un mayor grado de aplicación percibido en **hombres, personas con menor nivel de cualificación** (educación secundaria o inferior), **acciones formativas con menor duración** (25 horas o menos) y personas trabajadoras en **PYMES**.

3.13.2.3 Indicador 25.3. Porcentaje de participantes que manifiestan una mejora específica en los resultados de su desempeño profesional

Como siguiente etapa en la evaluación de impacto de la formación se identifica como indicador clave la **medición de la mejora percibida en el desempeño profesional de participantes gracias al curso** de personas ocupadas en algún momento desde la finalización de la formación.

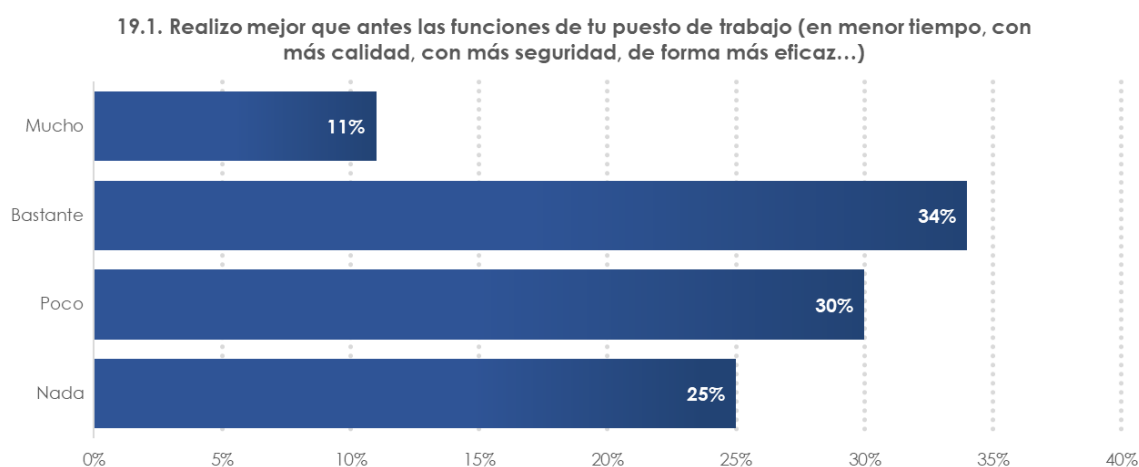
Esta medición se ha producido mediante el siguiente ítem de encuesta:

19. En relación con su desempeño profesional en la empresa, ¿Cree que gracias a este curso de formación... (Mucho, Bastante, Poco, Nada). Realizó mejor que antes las funciones de tu puesto de trabajo (en menor tiempo, con más calidad, con más seguridad, de forma más eficaz...)

En este caso, y siguiendo una secuencia coherente con el anterior indicador, obtenemos un 11% de participantes que perciben una mejora notable de su desempeño profesional, seguido por el grupo que indican una mejora moderada (34%)

En el extremo opuesto, encontramos un 30% de participantes que estiman un impacto limitado en su desempeño profesional y, por último, un 25% que indican que no se ha producido ninguna mejora en su labor profesional gracias a la formación recibida.

Gráfico 34. Grado de mejora percibida en el desempeño profesional gracias a la formación.



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

En relación con este indicador, se han observado diferencias significativas en algunas de las comparaciones realizadas. Se ha apreciado una percepción más positiva en cuanto a mejora en el desempeño profesional en **hombres**, **personas con más de 55 años** y **niveles bajos de cualificación** (Educación secundaria o inferior).

Además, **se ha apreciado una fuerte correlación entre valoraciones altas de este ítem y unos niveles de satisfacción general con el curso altos** (8 o más sobre 10).

3.13.2.4 Análisis sectorial de la mejora de competencia profesional y desempeño en el puesto de trabajo

Aun con las cautelas correspondientes al variable nivel de representatividad sectorial alcanzado en la encuesta entre los resultados de los programas de formación asociados a sectores económicos, a través de su agrupación sectorial, y que provoca un margen de error muy elevado en algunos casos, representamos en la siguiente tabla los valores obtenidos en los tres indicadores antes descritos:

Tabla 57. Análisis de indicadores de desarrollo y aplicación de competencias según Agrupación sectorial

Agrupación sectorial	Margen de error	Promedio de adquisición de suficientes habilidades prácticas y conocimientos profesionales (escala 0 – 10)*	% de alto nivel de aplicación en el puesto de trabajo	% de alto nivel de mejora en su desempeño profesional
Servicios a las empresas	4,13%	6,54	6,32%	6,34%
Educación	4,33%	6,83	8,96%	8,59%
Comercio y marketing	4,61%	6,67	7,99%	10,46%
Metal	5,11%	6,02	8,36%	6,60%
Sanidad	5,19%	7,23	15,22%	16,61%
Hostelería y turismo	5,33%	6,61	14,86%	11,38%
Servicios (otros)	5,97%	7,00	13,50%	13,57%
Agricultura y ganadería	6,16%	6,90	14,06%	16,75%
Transporte y logística	6,37%	7,51	18,37%	14,95%
Administración y gestión	6,86%	6,62	12,00%	8,72%
Industrias alimentarias	7,92%	6,85	15,52%	7,69%
Construcción e industrias extractivas	8,57%	6,53	8,79%	8,89%
Información, comunicación y artes gráficas	9,92%	6,34	5,63%	10,00%
Química	10,17%	6,33	8,70%	10,00%
Servicios medioambientales	10,35%	7,12	16,00%	17,11%
Finanzas y seguros	10,59%	6,17	5,26%	11,11%
Gran distribución	11,44%	7,23	13,73%	8,16%
Actividades físico-deportivas	12,01%	6,73	9,43%	5,66%
Textil, confección y piel	15,43%	6,67	10,00%	10,00%
Energía	15,45%	6,97	19,23%	26,92%
Economía e Industria digital	18,80%	6,43	5,00%	5,00%
Pesca	30,92%	5,88	0,00%	0,00%
Marítima y actividades portuarias	36,96%	6,71	14,29%	0,00%
Total general	1,35%	6,73	10,95%	10,62%

* Se utiliza el valor promedio para este indicador en esta tabla comparativa al responder a una escala de respuesta diferente a los otros dos indicadores, lo que no permite una comparabilidad directa en términos porcentuales

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Partiendo del análisis de los sectores en los que se ha alcanzado un margen de error inferior al 7%, es posible destacar entre aquellos con valores superiores a la media global en relación con la percepción del **grado de adquisición de competencias profesionales con significación en el empleo** por las personas participantes a **Transporte y logística, Servicios (otros), Sanidad, Agricultura y ganadería y Educación**.

En relación con el porcentaje de **trabajadores/as que han podido aplicar en el puesto de trabajo de forma relevante lo aprendido**, destacan **Transporte y logística, Sanidad, Hostelería y Turismo, Agricultura y ganadería, Servicios (otros) y Administración y gestión**.

Por último, atendiendo al porcentaje de personas que manifiestan un alto nivel de mejora de su desempeño profesional en el puesto de trabajo, podemos destacar a **Agricultura y ganadería, Sanidad, Transporte y logística, Servicios (otros) y Hostelería y Turismo**.

3.14 Objetivo 14: En el caso de trabajadores ocupados, la formación impartida ¿ha contribuido al mantenimiento del empleo?, ¿ha contribuido a su reciclaje profesional?, ¿y/o a la promoción profesional? ¿o al desarrollo personal?

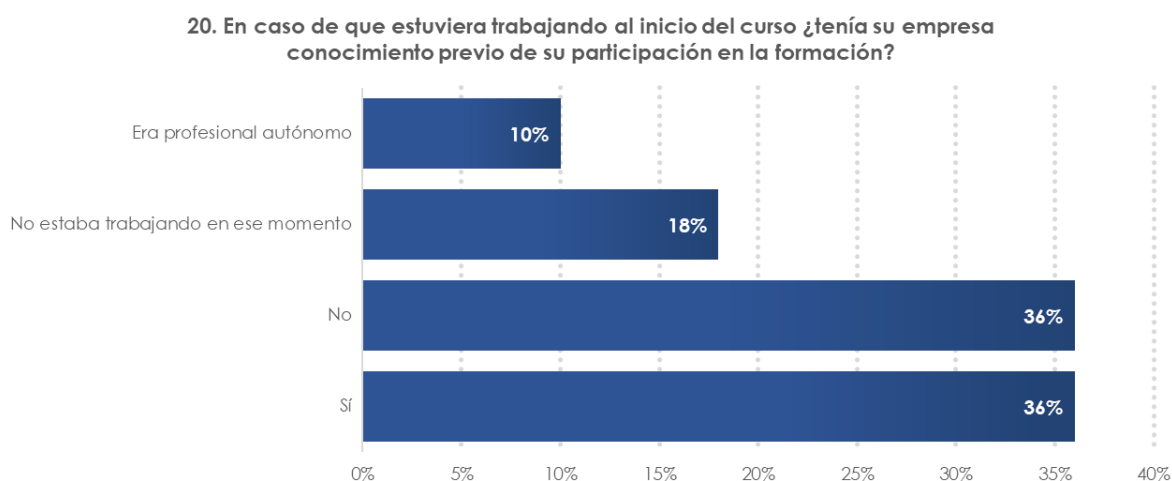
3.14.1 Pregunta nº 26. ¿La formación ha contribuido al desarrollo de la carrera profesional en la empresa?

3.14.1.1 Indicador 26.1. Porcentaje de participantes que manifiestan que su empresa tenía conocimiento previo de la participación en la formación

Con anterioridad a la identificación de los impactos específicos en el desarrollo de la carrera profesional del participante, **se ha pretendido analizar en qué medida las empresas eran conocedoras**, con carácter previo a la impartición del curso, **de que el trabajador/a participaría en la formación.**

Como se puede observar en el gráfico siguiente, la mayoría de las personas indicaron en igualdad de proporciones que su empresa tenía conocimiento del curso, o que no lo tenía (36% en cada caso), seguidos por un 18% de personas que no estaban trabajando en el momento de realizar el curso, y un 10% de trabajadores/as autónomos/as.

Gráfico 35. Nivel de conocimiento previo de la empresa del curso realizado.



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

En relación con la influencia o no de diferentes variables de análisis, de carácter socio-personal o en función de la tipología de formación o programa, se han encontrado diferencias significativas.

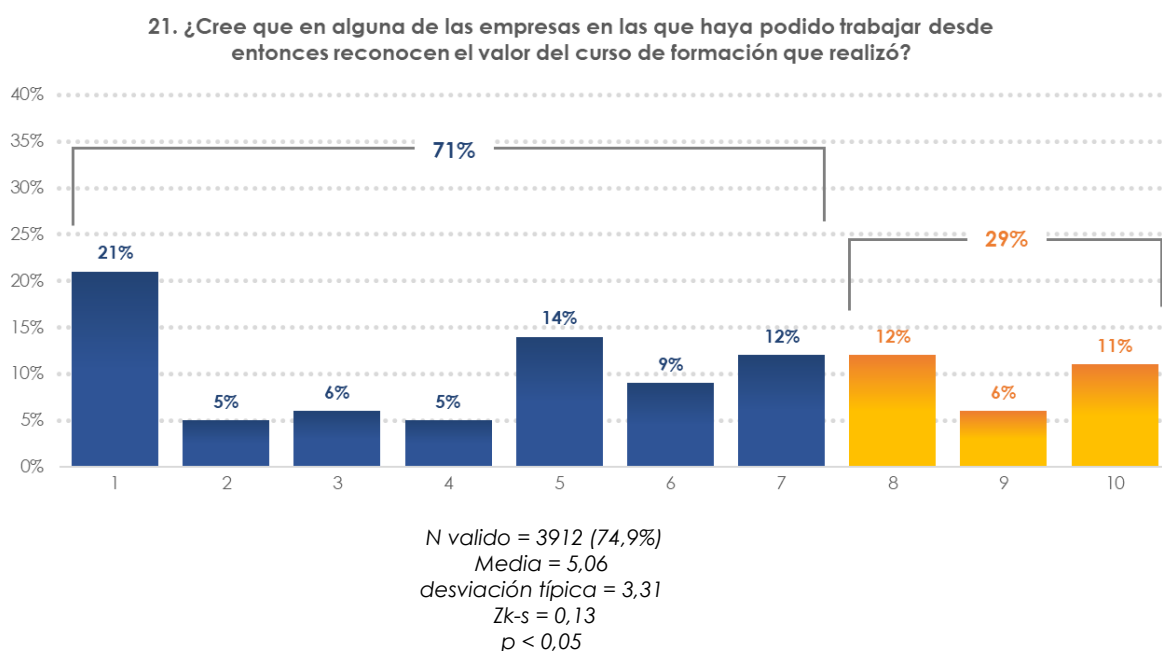
En primer lugar, los **hombres** indican en mayor medida que su empresa era concedora de la formación, aquellas personas participantes con **estudios universitarios**, participantes en **programas transversales de economía social** y participantes en acciones de los sectores de **Educación, Metal, Industrias alimentarias, Química, Servicios a las empresas, Agricultura y ganadería y Transporte y logística**.

3.14.1.2 Indicador 26.2. Porcentaje de participantes que manifiestan el reconocimiento interno de la formación en sus empresas

En segundo lugar, se ha tratado de indagar al respecto de la **valoración que las empresas hacen de la formación cursada**.

En ese sentido, **las personas formadas manifiestan de forma clara un nivel bajo de valoración por las empresas del curso realizado**. Así, tan sólo el 29% de los encuestados muestran una alta valoración por alguna de las empresas del curso realizado (valores 8 o superior sobre 10).

Gráfico 36. Valoración de las empresas de la formación cursada.



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

No obstante, se encuentran algunas diferencias significativas estadísticamente en función de diferentes variables analizadas. En primer lugar, se encuentran valoraciones superiores en **hombres**, en personas con niveles más bajos educativos (educación primaria o inferior) o con **Formación Profesional Reglada**, trabajadores/as de **PYMES** y de algunos sectores como **Agricultura y ganadería, Transporte y logística, Sanidad y Servicios a las empresas**.

3.14.1.3 Indicador 26.3. Porcentaje de participantes ocupados/as que manifiestan impacto en el desarrollo de su carrera profesional en la empresa

A continuación, se ha tratado de comprender si existen **mejoras efectivas en el desarrollo de la carrera profesional a corto o medio plazo gracias a la participación** en la formación.

Para ello, se han analizado tres potenciales impactos en el participante:

- Contribución de la formación al mantenimiento del puesto de trabajo.
- Asunción de nuevas funciones o posiciones profesionales en la empresa.
- Apoyo de la formación para obtener mejora de las condiciones laborales (salario, horario de trabajo...).

Según observamos en la siguiente tabla, **el logro de dichos impacto se produce con carácter general de forma muy reducida**. Destaca, aunque de forma poco relevante, el aporte de la formación de cara al mantenimiento del puesto de trabajo, con un 25% que así lo consideran en un alto o medio grado.

En relación con las diferencias apreciadas según diferentes variables de análisis, se aprecia una tendencia positiva en **hombres, personas de menor edad (35 años o menos), niveles bajos de cualificación previa y acciones de formación de corta duración**.

Tabla 58. Impacto en el desarrollo a corto y medio plazo de la carrera profesional. Participantes

Impacto en el desarrollo de la carrera profesional	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Diferencias con significación estadística
Contribución de la formación al mantenimiento del puesto de trabajo	7,00%	18,00%	27,00%	48,00%	Hombres, niveles bajos de cualificación, (educación secundaria o inferior), cursos de duración más corta (50 horas o menos).
Asunción de nuevas posiciones profesionales en la empresa	6,00%	17,00%	27,00%	51,00%	Hombres, personas de menor edad (35 años o menos), niveles bajos de cualificación, (educación primaria o inferior), trabajadores/as autónomos/as y cursos de menor duración (25 horas o menos).
Contribución de la formación a mejora de la condiciones laborales (salario, horario de trabajo...)	4,00%	10,00%	23,00%	62,00%	Hombres, personas de menor edad (35 años o menos), niveles bajos de cualificación, (educación secundaria o inferior) y formación en modalidad presencial o mixta.

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

3.14.1.4 Análisis sectorial de la influencia en el desarrollo de la carrera profesional

Desde el punto de vista del impacto logrado en función del sector en el que se integran las acciones de formación cursadas, a través de la agrupación sectorial, del mismo modo que en el caso anterior, presentamos una tabla con las mayores valoraciones obtenidas (*Mucho* en la escala) junto con el margen de error para poder interpretar adecuadamente la información:

Tabla 59. Alta influencia en el desarrollo de la carrera profesional según Agrupación sectorial.

Agrupación sectorial	Margen de error	Contribución al mantenimiento del puesto de trabajo	Crecimiento profesional en la empresa (nuevas funciones o posición profesional)	Mejora de condiciones laborales
Servicios a las empresas	4,13%	3,61%	2,61%	2,12%
Educación	4,33%	5,88%	5,09%	4,33%
Comercio y marketing	4,61%	7,69%	5,63%	4,93%
Metal	5,11%	4,26%	3,52%	2,46%
Sanidad	5,19%	8,36%	5,86%	4,00%
Hostelería y turismo	5,33%	9,31%	7,29%	4,47%
Servicios (otros)	5,97%	8,59%	4,52%	3,05%
Agricultura y ganadería	6,16%	8,95%	7,94%	4,76%
Transporte y logística	6,37%	19,90%	12,04%	13,02%

Agrupación sectorial	Margen de error	Contribución al mantenimiento del puesto de trabajo	Crecimiento profesional en la empresa (nuevas funciones o posición profesional)	Mejora de condiciones laborales
Administración y gestión	6,86%	8,00%	6,08%	7,43%
Industrias alimentarias	7,92%	6,90%	6,84%	1,74%
Construcción e industrias extractivas	8,57%	4,49%	5,62%	3,37%
Información, comunicación y artes gráficas	9,92%	7,35%	5,80%	5,97%
Química	10,17%	4,29%	2,90%	4,35%
Servicios medioambientales	10,35%	11,84%	6,49%	5,26%
Finanzas y seguros	10,59%	3,85%	5,45%	5,66%
Gran distribución	11,44%	6,12%	4,08%	2,08%
Actividades físico-deportivas	12,01%	1,89%	3,85%	3,77%
Textil, confección y piel	15,43%	10,00%	3,33%	0,00%
Energía	15,45%	16,00%	11,54%	7,69%
Economía e Industria digital	18,80%	5,00%	0,00%	0,00%
Pesca	30,92%	0,00%	0,00%	0,00%
Marítima y actividades portuarias	36,96%	28,57%	0,00%	0,00%
Total general	1,35%	7,51%	5,52%	4,38%

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

Considerando aquellos ámbitos sectoriales con un error muestral inferior al 7%, y en relación con la contribución de la formación al **mantenimiento del puesto de trabajo**, destaca de forma destacada **Transporte y logística**, con un 19%, presentando otros sectores valoraciones iguales o superiores al 8% como **Sanidad, Hostelería y turismo, Comercio y marketing, Servicios (otros), Agricultura y ganadería y Administración y gestión**.

La misma tendencia se aprecia en la influencia de la formación para **permitir asumir nuevas funciones o posiciones profesionales** en su empresa, destacan con más de un 6% de máximas valoraciones, **Transporte y logística, Agricultura y ganadería, Hostelería y turismo y Administración y gestión**.

Por último, en relación con la mejora de las condiciones laborales, con valoraciones superiores al 5% encontramos a **Transporte y logística y Administración y gestión**.

3.15 Objetivo 15: En el caso de trabajadores desempleados ¿la formación ha favorecido el emprendimiento?, ¿ha activado su proceso de búsqueda de empleo?, ¿le ha servido para acceder a un empleo a corto plazo (1 mes)?, ¿y a medio plazo (6 meses)? Así mismo, ¿la formación ha tenido efecto sobre su autoestima personal?, ¿y sobre su motivación para seguir formándose?, ¿y sobre su movilidad en el marco de la búsqueda de empleo?

3.15.1 Pregunta nº 27. ¿La formación ha contribuido a mejorar las competencias de acceso al empleo (mejora de la empleabilidad)?

3.15.1.1 Indicador 27.1. Porcentaje de participantes desempleados/as que manifiestan impacto en el desarrollo de su proceso de inserción laboral.

En el caso de personas desempleadas, se ha tratado de analizar su opinión en relación con el impacto de la formación en su proceso de inserción laboral a partir de una batería de potenciales indicadores de mejora de sus oportunidades de acceso al empleo.

Estos han sido:

- Mejora del ajuste del perfil profesional a los requisitos que piden las empresas.
- Incremento de la intensidad en sus acciones de búsqueda activa de empleo (envío de CV, inscripción a ofertas...).
- Mayor nivel de preselección en procesos de selección de personal.
- Estímulo hacia el autoempleo.
- Han encontrado trabajo con la contribución de la formación cursada.
- Percepción de que podrá ayudarle en el futuro a acceder a un empleo.
- Mejora de la motivación, autoestima y confianza.
- Ha flexibilizado sus requisitos para aceptar una oferta de empleo.
- Ha ayudado a clarificar sus objetivos profesionales.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, y de la misma forma que se ha apreciado en las personas ocupadas, **el impacto de la formación en los procesos de inserción laboral resulta limitado de forma mayoritaria.**

No obstante, dos son los efectos que principalmente parecen mostrar mejor percepción en los participantes. Por un lado, se aprecia una **mejora en la autoestima y confianza del participante** en un 54% de los casos y un **mayor ajuste del perfil profesional a los requisitos que piden las empresas en sus procesos de selección**, con un 48% total de valoraciones favorables o muy favorables. Por otro lado, y ya en el terreno de las expectativas, hasta un 46% consideran que **la formación les ayudará, en el futuro, a encontrar un empleo**. Con valoraciones semejantes, hasta un 45% opinan que el curso les ha ayudado mucho o bastante a **clarificar sus objetivos profesionales**.

En un segundo lugar, encontramos cómo para un 32% del total de personas desempleadas, **participar en el formación ha mejorado la intensidad en sus acciones de búsqueda activa de empleo**, así como un 38% a **flexibilizar sus requisitos para aceptar una oferta de trabajo**.

El resto de los efectos sobre los que se ha consultado no superan el 15% de valoraciones favorables o muy favorables.

En cuanto a las diferencias apreciadas, se observa igualmente una tendencia hacia mejores percepciones en **hombres, personas con menores niveles de cualificación, y participantes más jóvenes**.

Tabla 60. Impacto en la mejora del proceso de inserción laboral.

Impacto en la mejora de su proceso de inserción laboral	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Diferencias con significación estadística
Mejora del ajuste del perfil profesional a los requisitos que piden las empresas	11,00%	37,00%	34,00%	18,00%	Hombres, niveles bajos de cualificación (educación primaria o inferior), cursos de menor duración (25 horas o menos) o en el máximo tramo de duración (100 horas o más) y en formación presencial o mixta.
Incremento de la intensidad en sus acciones de búsqueda activa de empleo (envío de CV, inscripción a ofertas...)	9,00%	23,00%	29,00%	39,00%	Participantes con niveles bajos de cualificación (educación primaria o inferior).

Impacto en la mejora de su proceso de inserción laboral	Mucho	Bastante	Poco	Nada	Diferencias con significación estadística
Mayor nivel de preselección en procesos de selección de personal	5,00%	13,00%	28,00%	54,00%	Hombres, participantes de menor edad (35 años o menos), niveles bajos de cualificación previa (educación primaria o inferior y acciones de certificado de profesionalidad).
Estímulo hacia el autoempleo	4,00%	12,00%	19,00%	65,00%	Hombres, niveles bajos de cualificación previa (educación secundaria o inferior) y acciones de formación de determinados sectores (Actividades físico-deportivas, Comercio y Marketing, Metal y Servicios).
Han encontrado trabajo con la contribución de la formación cursada	5,00%	10,00%	16,00%	68,00%	Hombres, participantes de menor edad (35 años o menos), niveles bajos de cualificación previa (educación primaria o inferior), cursos de menor duración (25 horas o menos) o superiores a 100 horas.
Percepción de que podrá ayudarle en el futuro a acceder a un empleo	11,00%	35,00%	37,00%	17,00%	Hombres, niveles bajos de cualificación previa (educación primaria o inferior), cursos de menor duración (25 horas o menos) o superiores a 100 horas, formación presencial.
Mejora de la motivación, autoestima y confianza	13,00%	41,00%	31,00%	15,00%	Hombres, niveles bajos de cualificación previa (educación secundaria o inferior) y acciones de formación presencial o mixta.
Ha flexibilizado sus requisitos para aceptar una oferta de empleo	9,00%	29,00%	36,00%	26,00%	Hombres, niveles bajos de cualificación previa (educación secundaria o inferior) y acciones de formación presencial o mixta.
Ha ayudado a clarificar sus objetivos profesionales	10,00%	35,00%	34,00%	21,00%	Hombres, niveles bajos de cualificación previa (educación secundaria o inferior).

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

3.15.1.2 Indicador 27.2. Factores que condicionan negativamente el impacto de la formación en la inserción laboral.

En aquellas personas participantes que manifestaban un nivel bajo o nulo de expectativas respecto de la influencia de los cursos a la hora de encontrar empleo, se ha tratado de indagar cuáles son, a su juicio, las causas que penalizan negativamente el impacto de la formación en el acceso al empleo.

Como se puede comprobar en el siguiente gráfico, la principal causa aducida por el participante es que el curso **no permitió un aprendizaje lo suficientemente intenso y completo como para desempeñar una ocupación vinculada a la formación realizada**. Con porcentajes de respuesta muy semejantes, encontramos en segundo lugar la **baja valoración, que según su opinión, tienen las empresas sobre este tipo de formación**.

En tercer lugar, en orden de prioridad, encontramos que a su juicio **no existen demasiadas oportunidades de empleo en el sector del curso de formación.**

Por último, se encuentran opciones de respuesta que hacen alusión a diferentes circunstancias personales que dificultan su acceso al empleo, falta de asesoramiento en relación con la búsqueda de empleo en el sector o una mala orientación del curso.

Tabla 61. Causas del bajo impacto en el proceso de inserción laboral.

P23. En caso de que no crea que le haya ayudado o no le vaya a ayudar a encontrar trabajo, ¿nos podría indicar las razones?	
23.1 Necesitaría ayuda para saber cómo o dónde buscar trabajo relacionado con la formación	13,83%
23.2 Quiero dedicarme a otras profesiones que no están relacionadas con el curso de formación	9,97%
23.3 El curso de formación estaba mal orientado	5,79%
23.4 No aprendí lo suficiente como para desempeñar una profesión (se requiere más formación o experiencia)	28,59%
23.5 No llegué a finalizar el curso de formación	2,09%
23.6 No existen muchas oportunidades de empleo en ese sector del curso en la actualidad	15,76%
23.7 Es un curso que las empresas no valoran demasiado	26,43%
23.8 Mis circunstancias personales me limitan acceder a un empleo a pesar de la formación que pueda realizar	14,95%

*Pregunta de respuesta múltiple

Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

En relación con las diferencias apreciadas en la valoración de participantes, destacan en primer lugar, que son **mujeres, participantes en acciones de mayor duración** (50 o más horas) y en **modalidad teleformación** quienes más hacen alusión a una falta de intensidad en la formación como para facilitar su desempeño profesional en la ocupación o sector.

En relación con la necesidad de tener un mayor asesoramiento sobre cómo y dónde poder acceder a un empleo vinculado al curso, son las **mujeres y aquellas personas participantes con menor nivel de cualificación previa** quienes en mayor medida así lo indican.

3.16 Objetivo 16: ¿La formación recibida ha contribuido a reducir la brecha digital de la población?

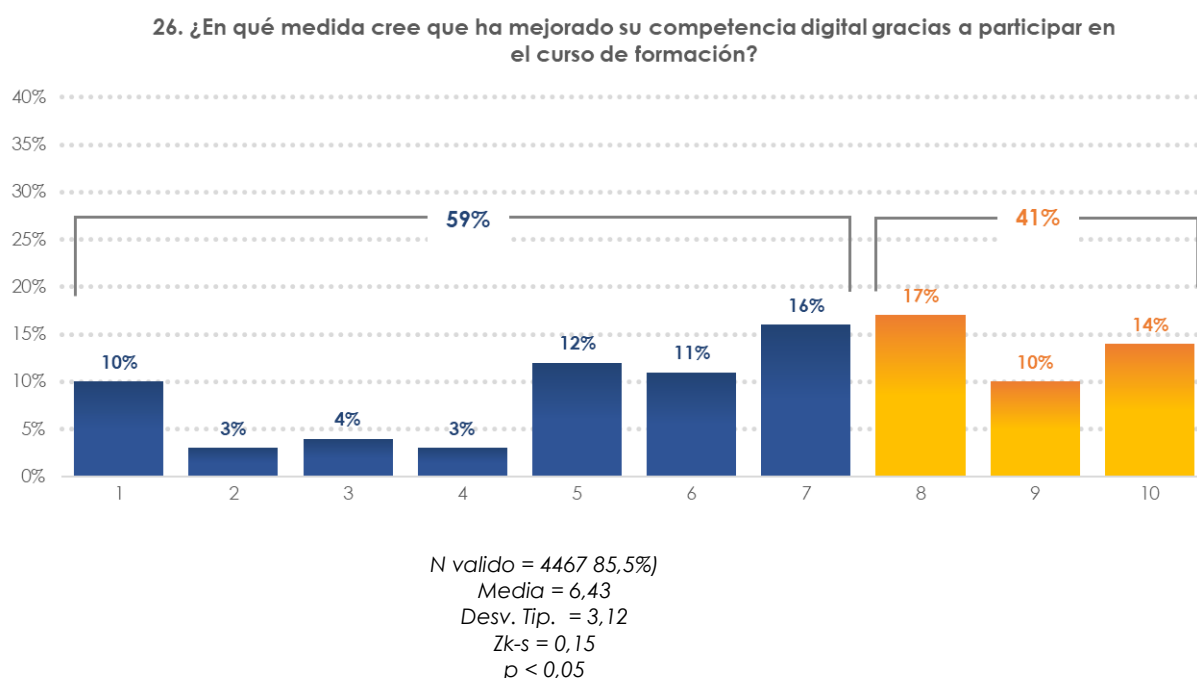
3.16.1 Pregunta nº 28. ¿En qué medida se ha producido un impacto positivo previsto y no previsto en la mejora de competencia digital de los trabajadores participantes?

3.16.1.1 Indicador 28.1. Grado de mejora de la competencia digital de participantes

Para analizar este indicador, se ha procedido a preguntar de forma directa a las personas participantes sobre la percepción de mejora de sus competencias digitales según la formación cursada.

Tal y como se puede comprobar en el siguiente gráfico, un 41% de las personas indicaron que el curso les ayudó bastante o mucho en el desarrollo de sus competencias digitales.

Gráfico 37. Impacto en la mejora de la competencia digital.



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

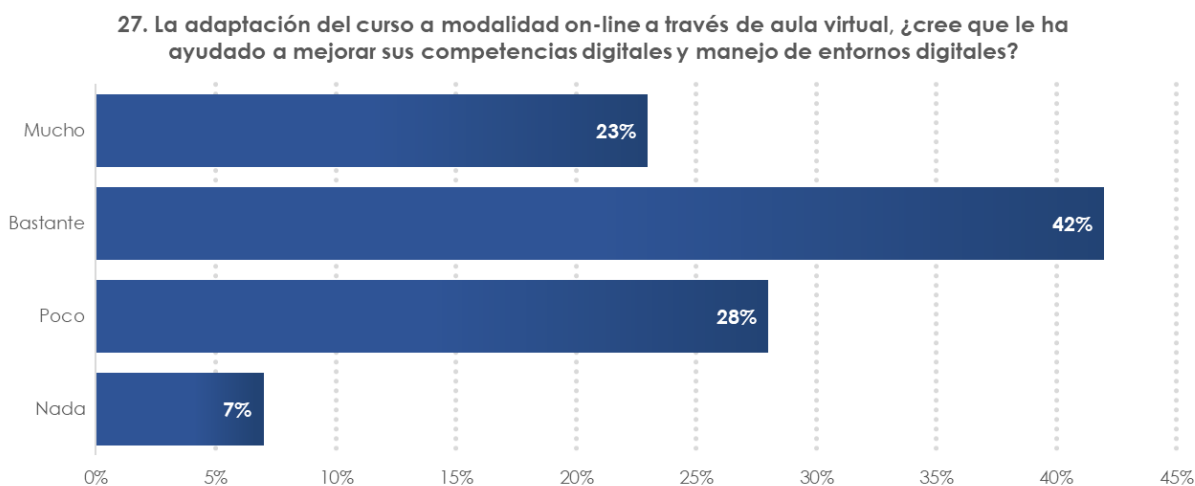
En relación con este indicador, tan sólo se ha encontrado una diferencia significativa, que muestra un menor impacto, en el caso de las personas participantes con estudios superiores frente al resto.

3.16.1.2 Indicador 28.2. Grado de mejora de la competencia digital de participantes gracias a la adaptación a modalidad de aula virtual de la formación

Por último, y como un efecto no previsto de antemano pero con potencial impacto en el desarrollo de las competencias digitales en las personas participantes, se preguntó sobre la influencia que tuvo la transformación a modalidad de aula virtual de la formación presencial a causa de la pandemia COVID-19.

Como se puede apreciar en el siguiente gráfico, un 65% de las personas encuestadas considera que, en efecto, dicha adaptación contribuyó en gran o moderada medida a mejorar sus competencias digitales, no apreciándose diferencias significativas en ninguna de las variables analizadas.

Gráfico 38: Grado de mejora de las competencias digitales a causa de la adaptación del curso a la modalidad on-line a través de aula virtual.



Fuente: Encuesta de participantes, octubre y noviembre 2022.

4 Módulo III. Conclusiones

En el siguiente bloque del informe se presentan, por un lado, las conclusiones asociadas al conjunto de hallazgos y evidencias extraídas en el proceso de recogida y análisis de información, estructuradas en función de los objetivos definidos en la evaluación.

4.1 Conclusiones de la evaluación

En términos de conclusiones del proceso de evaluación, se presentan a continuación las conclusiones agrupadas por objetivos de la evaluación, centrándose en aquellos de carácter valorativo y no incluyendo, por su propia naturaleza, aquellos otros (objetivos 1 y 2) que responde más bien a una lógica meramente descriptiva o de contextualización y que se pueden consultar en el módulo anterior (sección comprendida entre las páginas 33 y 58).

4.1.1 Objetivo 3: ¿La formación realizada ha respondido a las necesidades formativas de los trabajadores?

Aunque se ha comprobado que la formación otorga, de forma mayoritaria, una respuesta a las necesidades de desarrollo profesional o búsqueda de nuevas oportunidades profesionales de las personas que participan en los diferentes programas, se aprecia **falta de pertinencia de la formación en un porcentaje relevante de los participantes** que, potencialmente, está pudiendo generar un déficit significativo de ineficacia e ineficiencia en la iniciativa.

En ese sentido, se ha constatado una **carencia de orientación y asesoramiento hacia las personas que participan en las acciones formativas** que, por otro lado, resulta mayoritariamente demandada por entidades y por un porcentaje relevante de participantes.

La formación desarrollada parece haber aportado, de forma mayoritaria (79%) una utilidad vinculada al desarrollo profesional o mejora del desempeño de las personas participantes con **impacto a corto plazo** en su desarrollo profesional.

Del mismo modo, se puede apreciar un porcentaje cercano al 67% de participantes que eligen participar en la formación con una vocación clara de mejora profesional a corto plazo.

Sin embargo, existe un volumen relevante de personas donde se aprecia una **potencial falta de pertinencia en su participación en la formación**, bien por no tener un impacto suficiente para su desempeño profesional o acceso al empleo (20%), o directamente por ser formación escogida por interés personal sin vínculo con su carrera profesional (18%).

Del mismo modo, hasta en un 25% de los casos, las entidades beneficiarias perciben esa falta de idoneidad de la formación recibida por las personas inscritas.

El nivel de asesoramiento con anterioridad a participar en el curso es bajo (menos de un 40% del total de participantes) y, en el caso de las entidades beneficiarias, un 85% consideran idóneo que se potencie el trabajo de información y asesoramiento previo de aquellos.

4.1.2 Objetivo 4: ¿Los trabajadores están satisfechos con la formación recibida?

La formación impartida es percibida de forma mayoritaria con un nivel alto o muy alto de satisfacción, existiendo no obstante un importante margen de mejora cercano al 30% del total de participantes, cuyas valoraciones son inferiores a 8 sobre 10.

Se aprecia una tendencia clara a valorar de forma más positiva la formación de corta duración y la presencial frente a la teleformación, y especialmente frente a la modalidad mixta.

El mayor nivel de satisfacción se aprecia en **personas con mayor edad y niveles más bajos de estudios** y, por otro lado, este nivel de satisfacción parece asociarse de forma más clara con una alta valoración de los **contenidos del curso, la coordinación y organización del curso** y la **labor de docentes y tutores/as**.

En relación con la calidad percibida en los diferentes componentes de la formación analizados, se aprecia una cierta tendencia a demandar una mejora de aquellos aspectos relacionados, por un lado, con **aulas y equipamientos puestos al servicio de la formación** junto con una mejora de **contenidos y medios didácticos**, priorizando una **mayor orientación práctica de la formación**, una **necesaria actualización de los medios didácticos y recursos de formación** y una **mejor adaptación de la duración y contenidos** de los cursos.

Otros aspectos principalmente demandados por las personas participantes han sido la mejora en la información de la oferta formativa disponible, incrementar la labor de seguimiento de los centros de formación y proveer un sistema de apoyo a la inserción laboral posterior a la formación de los trabajadores desempleados.

4.1.3 Objetivo 5: ¿En qué medida la formación impartida se ha adecuado a las necesidades sectoriales y las áreas prioritarias de la Convocatoria?

4.1.3.1 Ajuste de la oferta a las prioridades formales de la convocatoria y los planes de referencia

La convocatoria de ayudas 2018 ha financiado, hasta en un **75% sobre el total, acciones formativas con prioridad alta** según los planes de referencia sectoriales e intersectorial, elevándose este porcentaje hasta el **83% en el caso de los participantes finalmente certificados** en los programas de formación.

Como sectores donde se aprecia un mayor nivel de alineación se pueden citar **Actividades físico-deportivas, Sanidad, Servicios a las empresas, Agricultura y ganadería, Industrias alimentarias, Hostelería y turismo, Metal, Química y Textil, confección y piel.**

Por otro lado, el grado de alineación formal de las acciones formativas con las áreas prioritarias generales establecidas en la convocatoria es alto, alcanzando casi el 70% de las acciones, según la definición realizada por las entidades beneficiarias en la solicitud de los programas.

Destaca la importante presencia general en todos los programas de la **Digitalización** (30%) como el área incorporada con mayor intensidad en la convocatoria.

El análisis detallado de las acciones incluidas en las áreas prioritarias, especialmente en Innovación y Emprendimiento, apunta a una incorporación de acciones a dichas áreas con débil trazabilidad en muchos casos, corroborando lo indicado en ese sentido por las personas expertas en formación que han participado en la evaluación.

4.1.3.2 Adecuación de la oferta a las necesidades del tejido productivo

No obstante el nivel de alineación formal descrito anteriormente, la percepción generalizada de las entidades solicitantes y beneficiarias participantes en la convocatoria (69% del total) apunta a un **bajo nivel de adecuación de los planes de referencia que determinan las acciones prioritarias sectoriales** a las necesidades del tejido productivo al que se dirigen los programas de formación.

Como principales causas que explican esta percepción se encuentran las **carencias en el proceso de diagnóstico y priorización** de necesidades formativas y las **dificultades para realizar una adecuada planificación formativa** en los plazos establecidos en las convocatorias de ayudas.

En relación con la atención equilibrada a necesidades de carácter técnico-específico frente a aquellas de carácter transversal en los sectores, **estas entidades manifiestan un razonable nivel de equilibrio entre ambos tipos de acciones**, incluso existiendo un porcentaje relevante de aquellas que consideran que debería promoverse en mayor medida la formación de corte transversal.

Sin embargo, a partir de los testimonios recogidos entre los interlocutores procedentes de los sectores productivos, la percepción es sustancialmente diferente, **evidenciándose problemas para atender necesidades específicas y actualizadas de la realidad productiva**, por las dificultades para asumir los costes de desarrollo que requieren este tipo de acciones o la complejidad para disponer o cualificar a docentes especialistas.

Según su criterio, la oferta formativa, aun orientada a responder a los criterios de prioridad de los planes de referencia de cara a la obtención de fondos (20 puntos sobre un total de 100, que se obtienen cuando al menos el 50% de las acciones formativas pertenecen a la relación priorizada por la CPS correspondiente), tendería en exceso a concentrar su oferta en acciones de formación transversales o multisectoriales, donde se percibe un mayor retorno a la inversión realizada en el desarrollo y mantenimiento de propuestas formativas, equipos, instalaciones y plantilla docente.

En este sentido, el segmento de entidades que también abogan por incrementar la formación técnica-específica sectorial apuntan a la dificultad de virtualización de este tipo de contenidos formativos como el principal obstáculo para su abordaje.

No obstante, atendiendo a la distribución de los contenidos formativos por familia profesional y su inclusión en los programas de formación sectoriales, no se advierte una excesiva transversalidad en un porcentaje alto de sectores.

Por ello, se puede concluir que, con independencia de la adscripción de las acciones a familias y áreas profesionales coherentes con los procesos productivos clave de los sectores, **la dificultad sí radica en lograr que las acciones formativas respondan a necesidades actualizadas en el sector de actividad**, bien de carácter técnico-específico o transversal, **superando la rigidez y barreras percibidas para la actualización ágil del catálogo de especialidades** como referente de formación en el sector y **los problemas para un desarrollo de respuesta formativa adaptada a nuevas necesidades de formación de carácter sectorial** que no contemplen un horizonte claro de retorno de la inversión para las entidades que quieran asumir dicho desarrollo.

4.1.3.3 Desarrollo de los planes de referencia sectorial: solvencia, utilidad y eficacia

El proceso de desarrollo de los planes de referencia, instrumento clave para la definición de las necesidades de formación del sector y el nivel de prioridad de estas por parte de los actores representantes del tejido productivo, **presenta oportunidades de mejora desde la perspectiva empresarial y sindical**. Dichas mejoras, además, generarían una mejor percepción en los equipos técnicos de estas organizaciones sobre la relevancia de su papel en el sistema.

En ese sentido, se percibe cierta **inercia en la elaboración de dichos planes**, convirtiéndose de esta forma en catálogos históricos de acciones formativas sectoriales antes que en referentes de las necesidades actuales de formación en cada ámbito o sector.

Estas debilidades en la construcción coherente, reflexiva y basada en evidencia de la respuesta formativa tienen diferentes causas.

En primer lugar, se aprecian serias dificultades por parte de las comisiones paritarias para el desarrollo de dicha labor dada la **carencia, en muchos casos, de personal técnico especializado en las organizaciones integradas en dichas comisiones que pueda desarrollar esta actividad**.

En segundo lugar, la **ausencia de una metodología sólida de detección previa de necesidades**, antes de proponer una respuesta en forma de acciones formativas, limita cuando no imposibilita la construcción de los planes de referencia.

En tercer lugar, **la carencia de fuentes de información clave del mercado laboral del ámbito o sector correspondiente, de la formación de demanda en el sector o del desempeño de la oferta formativa** de forma más o menos actualizada penaliza la capacidad de análisis informado que pueden realizar.

En cuarto lugar, **el calendario definido para el desarrollo de su labor convierte el trabajo de actualización de los planes de referencia en un proceso de difícil abordaje**, limitando la labor a una mera revisión formal y sin la suficiente profundidad.

Además, todas estas limitaciones en la definición previa de las necesidades de formación y la potencial respuesta formativa **condicionan de forma más intensa a aquellas comisiones paritarias con menor fortaleza, capacidades técnicas y recursos económicos disponibles**, debilitando especialmente la capacidad de respuesta a los sectores con un peso medio o bajo en el conjunto de la actividad económica.

Partiendo de estas debilidades en la configuración de los planes de referencia, el proceso posterior de planificación formativa que se realiza en la solicitud de programas de formación vendría penalizado en origen, a lo que es necesario añadir que los reducidos plazos administrativos para la definición de esa planificación formativa realizada por las entidades de formación, segunda etapa clave del proceso, tampoco favorecen la adecuación de la formación finalmente ejecutada a las necesidades del sector.

4.1.3.4 Oportunidades de mejora en la definición y priorización de la oferta formativa

La definición de necesidades de formación y prioridades sobre la oferta formativa debe tener un doble enfoque: por un lado, la necesidad de desarrollar una **definición de prioridades de mejora del talento con visión de medio y largo plazo**, de corte estratégico, debería diferenciarse de la **actualización o definición de planes anuales de referencia formativa**. En ese sentido, partiendo de objetivos distintos, requieren métodos y respuestas diferentes. En ambos casos, según las personas representantes de asociaciones sindicales o empresariales participantes en la evaluación, las comisiones o estructuras paritarias deberían jugar un rol necesario.

Atendiendo a este segundo nivel vinculado a la elaboración de planes de referencia, en primer lugar, se apunta a la **carencia de fuentes sólidas y sistematizadas de información** para el desarrollo del trabajo de análisis y definición de prioridades formativas sectoriales.

En relación con las fuentes de información que las entidades beneficiarias consideran necesarias para facilitar la labor de las comisiones paritarias en la definición de los planes de referencia sectorial, se prioriza el acceso a la **opinión directa de las empresas del sector o ámbito**, la propia **voz de las entidades de formación con especialidad en el sector** y la **demandas de formación de los trabajadores**.

En menor medida se da relevancia a la necesidad de contar con la opinión de especialistas técnicos del sector o ámbito correspondiente o datos de funcionamiento del mercado laboral.

Por otro lado, la percepción recogida por parte de las entidades solicitantes y/o beneficiarias que colaboran en diferente medida con las comisiones paritarias apunta a profundas dificultades en el trabajo desarrollado en el marco de estos equipos de trabajo, de forma coherente con lo apuntado por los propios integrantes de aquellas, que evidencian oportunidades concretas de mejora.

En todos los aspectos específicos analizados se obtienen valoraciones cercanas o inferiores a 5 sobre 10, siendo especialmente cuestionada la **falta de tiempo para preparar adecuadamente los planes de referencia** (4,25 sobre 10), las **dificultades a la hora de participar** en la reciente iniciativa desarrollada para reformular de las **fichas de acciones** de formación integradas en el catálogo y la **insuficiente información vinculada a la formación impartida de oferta y demanda** en los sectores ofrecida a estas comisiones desde la propia FUNDAE.

En relación con oportunidades concretas de mejora, se apunta a la necesidad de **profesionalizar el equipo técnico participante** en las comisiones paritarias, la **continuidad en el trabajo sin activarse de forma puntual** en periodos concretos vinculados a convocatorias o un **mayor nivel de colaboración con las entidades de formación**.

Ese aspecto de la participación que incorpore en el proceso a actores clave es destacado por muchos de los interlocutores participantes en el proceso de evaluación (especialmente personas expertas en formación y representantes de asociaciones empresariales y sindicales), que apuntan a la **necesidad de mejorar la capacidad de involucrar y hacer partícipe de la oferta al sector productivo en su conjunto**.

En relación con las propias debilidades percibidas por los actores participantes en las CPS, **se considera que la Administración debería proporcionar recursos**: medios económicos, soporte metodológico, datos estadísticos y otras fuentes (estudios de referencia) para hacer viable y más eficiente su función de diagnóstico, evitando con ello **la falta de interés en la participación y la desafección hacia una oferta que no se considera propia**.

Por otro lado, se reclama la definición de una metodología estable y sólida de análisis de necesidades, que permita el acceso a datos de valor de corte cuantitativo y cualitativo, el análisis funcional y la prospectiva sobre procesos y competencias para objetivar el diagnóstico.

En ese sentido, **se evidencia un serio retraso en la constitución y puesta en marcha de las Estructuras Paritarias**, para las que se disponen de modelos de funcionamiento, organización interna, definición de responsabilidades e incluso dotación económica desde hace más de 5 años, y que vendrían a resolver algunas de las debilidades aquí planteadas.

Por último, en la propia definición de la respuesta formativa (acciones) a integrar en los planes de referencia, se aprecia la necesidad de aceptar la **incorporación de propuestas formativas basadas en estándares de competencia profesional ya existentes (ESCO)**, que constituyen por sí mismas auténticos referentes formativos, **que permitirían una respuesta formativa flexible y ágil para el desarrollo de microcompetencias** que, en el actual catálogo, tienen un difícil encaje y que pueden ser especialmente relevantes en el nuevo marco legal de formación en el trabajo.

Este nuevo tipo de acciones de formación vinculadas a un referente competencial preciso y orientado de forma clara a una mejora ágil del desempeño profesional incluirían, además, un amplio catálogo de certificaciones técnicas y profesionales con valor y reconocimiento en el mercado de trabajo que tradicionalmente no han sido contempladas en los programas de formación.

4.1.3.5 Innovación y emprendimiento en la oferta de formación

Se ha apreciado un consenso amplio que apunta a que **la oferta de formación en el marco de la FPE no se orienta expresa y claramente a facilitar la innovación y el emprendimiento**.

En ese sentido, se indica la desnaturalización de ambos conceptos en la definición de prioridades de la convocatoria, de forma que se podrían convertir en *categorías vacías de contenido*, donde la trazabilidad del aporte de valor en innovación y emprendimiento no queda suficientemente clara o puede ser directamente inexistente.

En el caso de la innovación se aprecia en los interlocutores vinculados al tejido productivo (especialmente en el ámbito empresarial) el **cuestionamiento del sentido de la innovación si esta se disocia de la dinámica cambiante de los procesos de producción**. Para ellos, por tanto, si la respuesta a necesidades de procesos productivos no es sólida en la oferta, la innovación no tiene suficiente presencia en la definición de los programas.

Desde el punto de vista del emprendimiento, compartiendo el mismo análisis que en el caso anterior, **destacan que en esta oferta de formación debería tener en todo caso una vocación transversal, siendo necesarios otros instrumentos**, probablemente no estrictamente formativos, **para lograr un relevante impacto en la capacidad de emprendimiento** real de los trabajadores.

En ambos casos, no obstante, consideran que tanto la innovación como el emprendimiento desde una lógica de **intraemprendimiento** en las empresas tiene **difícil cabida por las modalidades y rigideces propias de la oferta formativa actual**, necesitando metodologías híbridas que no encajan, entre otros factores, con la necesidad de definición de aulas fijas, plataformas de formación estandarizadas u horarios tasados de formación, lo que requeriría necesariamente de una **apertura a otros enfoques y metodologías formativas**.

4.1.4 Objetivo 6: ¿Las entidades están satisfechas con el proceso de valoración, gestión, justificación y resultados de la convocatoria? ¿Qué dificultades o limitaciones han encontrado para cumplir sus compromisos?

Las entidades solicitantes y beneficiarias de los programas de formación muestran un nivel alto de insatisfacción en relación con las condiciones de participación en la iniciativa, con los procesos técnicos y de gestión y el tipo y forma de relación mantenida con FUNDAE y el SEPE.

De forma generalizada **se aprecia una percepción en las entidades solicitantes y beneficiarias de desconfianza general en la FUNDAE y el SEPE sobre su labor en la iniciativa**, lo que redundará en procedimientos centrados en la fiscalización que obligan al desarrollo de procedimientos administrativos basados en el control que distraen recursos y capacidades que, a su juicio, deberían dedicarse a la mejora de la calidad de la formación.

Este nivel de desafección tiene diferentes factores, pero de forma mayoritaria parece proceder de unas **condiciones de participación centradas en el cumplimiento de requisitos de corte administrativo, con poco valor añadido**, en relación con la utilidad de la formación, y de las dudas percibidas sobre su labor y la veracidad de la información que suministran en los procesos de control y justificación.

En el caso de las condiciones y requisitos que definen la convocatoria y los procesos de solicitud y valoración técnica, destaca especialmente su **valoración negativa en cuanto al límite de horas de formación en participantes, las restricciones en cuanto al tipo de participantes** que son potencialmente beneficiarios de la formación, el sistema de pago de las ayudas y los **criterios de valoración de solicitudes**.

En relación con este último aspecto evaluado, se destaca las **restricciones en cuanto al tipo de entidad que puede participar en función de su solvencia financiera o plantilla media**.

Adicionalmente, se aprecia una sugerencia de mejora a la hora de establecer un **mayor control del cumplimiento de las entidades que lideran las agrupaciones** de entidades beneficiarias de cara a cumplir en tiempo y forma con las obligaciones contraídas internamente, especialmente en el caso del anticipo de fondos al resto de entidades.

Por otro lado, en cuanto a los procesos de gestión, impartición, justificación y liquidación de las ayudas, destaca una alta insatisfacción con el proceso de **selección y gestión de candidaturas de personas desempleadas, la gestión de becas y la liquidación de las ayudas**.

Además, destaca la **baja valoración expresada en cuanto al proceso de seguimiento de la formación por parte de los equipos territoriales del SEPE**, con apoyo del equipo técnico FUNDAE, donde se aprecia un ánimo fundamentalmente fiscalizador con poca orientación a la mejora continua así como cierta disparidad en cuanto a los criterios finalmente aplicados por los equipos que realizan el seguimiento en terreno, en función de su ubicación geográfica y pertenencia a unidades provinciales.

En esa misma línea, se ha apreciado una percepción sólida en relación con los procesos de evaluación de calidad incluidos en el desarrollo de la iniciativa, que según su percepción tienen un carácter administrativo o de cumplimiento meramente auditor, pero sin un vínculo hacia la mejora de la formación.

Por último, **se manifiesta de forma reiterada la necesidad de mejorar la claridad en las respuestas ofrecidas por el servicio de atención al usuario de FUNDAE**, especialmente en lo relacionado con la resolución de dudas de carácter técnico de las entidades ante aspectos confusos o interpretables de la convocatoria de ayudas o las instrucciones técnicas emitidas. Dichas consideraciones, no obstante, deben ser puestas en contexto, **apreciándose dificultades de interpretación de la propia normativa de referencia a la hora de ofrecer respuestas precisas**. En ese sentido, es requisito necesario mejorar la claridad de la propia convocatoria y la normativa reguladora así como la determinación de criterios precisos por los equipos de dirección de la entidad gestora para posibilitar esa nitidez en la respuesta de los servicios de atención al usuario.

Sí se aprecia, sin embargo, una **buena valoración del cambio en el proceso de justificación de costes** de la iniciativa tras el cambio al modelo de justificación simplificada puesta en marcha recientemente.

De forma global, más allá de ajustes concretos que puedan producirse en determinados aspectos técnicos de las convocatorias de ayudas, parece necesario realizar una reflexión más amplia sobre estos aspectos porque las entidades y centros de formación constituyen la herramienta en torno a la que se articula el sistema y, probablemente, **resulte recomendable transitar desde una posición de ejecutores sometidos al control hacia una percepción que, además, les considere aliados necesarios y valiosos del sistema.**

En ese sentido, por tanto, como entidades aliadas resulta relevante **priorizar la escucha y recogida de sus aportaciones** para mejorar el conjunto de aspectos que determinan las condiciones de participación, financiación y gestión de los programas.

De forma más concreta, se aprecia una posición muy consolidada en las entidades en relación con la necesidad de rebajar las exigencias de corte administrativo que suponen un alto nivel de recursos y tiempo detraídos de los procesos productivos principales de la formación, flexibilizar determinados requisitos en el acceso a la formación para facilitar un mayor grado de participación de trabajadores y personas desempleadas, facilitar la participación de entidades especialistas, valorando otras alternativas que **prioricen la solvencia técnica frente a la financiera, potenciar el análisis real de la calidad de la formación** como criterio relevante a la hora de determinar la participación en la iniciativa y **mejorar la cercanía, claridad y apoyo** en el desarrollo de los programas de formación.

4.1.5 Objetivo 7: ¿Cómo ha afectado la pandemia en el desarrollo de la convocatoria? Las medidas extraordinarias (Resolución de 15 de abril de 2020) ¿han sido suficientes y efectivas?

La irrupción de la pandemia COVID-19, que ha acarreado trágicas consecuencias para toda la sociedad, **ha supuesto un elemento absolutamente disruptivo y distorsionador de la iniciativa de formación profesional para el empleo en España**, del mismo modo que para el mercado de trabajo y el conjunto de políticas desplegadas en España y el resto del mundo.

En el marco de la iniciativa de formación objeto de evaluación, **ha evidenciado, por otro lado, un enorme esfuerzo de adaptación tanto de la ciudadanía participante, las entidades de formación, el colectivo docente y profesional de la formación y la Administración.**

Este ejercicio de resiliencia colectivo ha permitido que el impacto negativo en el desarrollo de la convocatoria haya sido, con total probabilidad, menor al que la propia pandemia y sus efectos en cascada en todos los ámbitos de la sociedad y la economía podrían haber generado.

Prueba de ello, entre otros aspectos, es la percepción recogida que apunta a un **limitado impacto negativo en la calidad de la formación y en el acceso de personas ocupadas y desempleadas** para desarrollar los programas y acciones formativas, con una mayor incidencia, en todo caso, en la formación programada inicialmente bajo modalidad presencial.

A partir de la información extraída en el proceso de investigación, se puede afirmar que **al menos un 20% del total de participantes se vieron afectados en mayor o menor medida por la pandemia en el desarrollo de sus acciones formativas.** De este porcentaje, casi un 10% tuvo que adaptarse a la metodología de aula virtual para finalizar la formación y un 8% se vio afectado por restricciones sanitarias.

Al margen de los evidentes efectos de **abandono de participantes provocado por la enfermedad** en el desarrollo de los cursos de formación, las dos principales consecuencias directas en el desarrollo de los programas fueron **la suspensión y/o aplazamiento de formación** determinada por las restricciones de política sanitaria impuestas (ampliándose de forma muy notable el calendario de ejecución de esta convocatoria), junto con la **necesaria virtualización de procesos de aprendizaje.**

Desde la perspectiva de la calidad de la formación, el principal impacto negativo en términos de utilidad de la formación han sido las carencias **que la pandemia provocó en el desarrollo de un aprendizaje de carácter práctico y competencial.**

No obstante, uno de los principales efectos negativos, al margen de los mencionados, ha sido **la exclusión del sistema, en especial, de aquellos colectivos donde existe una mayor brecha digital**, tanto en competencia básica digital, acceso a dispositivos (mujeres, menores de 35 años y menor nivel de cualificación en mayor medida) o conectividad suficiente para seguir la formación (manifestado por los hombres y personas desempleadas principalmente), factores que de forma muy directa están asociados a mayores índices de vulnerabilidad.

Al margen de la exclusión vinculada a la brecha digital, se ha podido identificar a los **profesionales de sectores esenciales**⁸ como un colectivo que tuvo especiales dificultades en el acceso a la formación y, con especial incidencia en el conjunto de los beneficiarios, a **las mujeres y madres trabajadoras, las personas con baja cualificación, los mayores de 45 años y las personas desempleadas**.

Adicionalmente, se ha podido evidenciar cómo la carga física y psicológica de los cuidados en el contexto familiar es un factor de exclusión de la formación. Esta situación, apreciada en mayor medida por los hombres en la encuesta realizada, es, sin embargo, un factor estructural y continuo de potencial exclusión con una evidente mayor incidencia en las mujeres.

Estos factores de exclusión tienen, por otro lado, un potencial como lecciones aprendidas que permiten concebir como una necesidad para el sistema el despliegue de medidas de **apoyo a la conciliación de la formación con la realidad familiar así como esfuerzos para resolver la brecha digital** y los problemas inherentes a la virtualización de la formación.

⁸ Personas trabajadoras que prestaban servicios esenciales definidas según el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo

Por último, es necesario destacar, como parte de ese esfuerzo antes mencionado, que **las entidades beneficiarias (75% del total) muestran un alto grado de satisfacción con las medidas extraordinarias** puestas en marcha por la Administración para facilitar la continuidad y desarrollo de los programas de formación, aunque algunas de ellas se adoptaron con cierto retraso.

También se apunta la visión de que una parte de los problemas de falta de flexibilidad tenían su origen en los criterios de la convocatoria y la falta de adecuación a la realidad, que la pandemia solamente vino a poner en evidencia.

Del mismo modo, se aprecian ciertas dificultades en el sistema de contacto e información establecido hacia las entidades beneficiarias y discrepancias en la interpretación de las medidas de flexibilización adoptadas en diferentes CCAA.

La facilidad de adaptación de la formación a modalidad de aula virtual ha sido también mayoritariamente valorada de forma satisfactoria, aunque en menor medida, para un 65% del total de entidades participantes en la evaluación.

Por último, se apunta como sugerencias de mejora la necesidad de adoptar algunas otras acciones que faciliten la flexibilidad de la formación en contextos de emergencia como el de la COVID-19, especialmente en relación con el desarrollo de pruebas de evaluación on-line en el caso de módulos formativos o CdP o la necesidad del mantenimiento de la plantilla media para acogerse a dichas medidas.

De forma complementaria, se apunta a la idoneidad de que existan mecanismos de reformulación más profundos de la oferta formativa en estos contextos y de que se facilite más información e incentivos para lograr un mejor acceso a la formación a los profesionales en ERTE.

4.1.6 Objetivo 8: ¿Cuáles son los condicionantes, restricciones y factores clave en el acceso a las ayudas por parte de las entidades beneficiarias?

Los principales factores que condicionan la participación de las entidades de formación en la iniciativa, según su percepción, están asociados a determinadas rigideces que la propia convocatoria o, en su caso, la propia normativa de la Formación Profesional para el Empleo, introducen en el sistema.

Destaca en primer lugar **determinados requisitos asociados a la solvencia de las entidades de formación**, especialmente por el tamaño de empresa y la solvencia financiera.

En ese sentido, se puede estar incurriendo en **falta de especialidad y capilaridad territorial por limitar el acceso a centros de formación con solvencia en un sector o ámbito de formación** pero que, por su tamaño, puedan no superar los umbrales mínimos establecidos y, de forma indirecta, provocar un nivel excesivo de concentración de la red de centros disponibles a la hora de solicitar su participación en la convocatoria.

Por otro lado, **la necesaria configuración de agrupaciones de centros para acreditar el carácter estatal de la solicitud**, *ad hoc* en cada convocatoria y con plazos de presentación de solicitudes cortos, **puede estar resultando limitante y desincentivador** para entidades que, siendo un componente más de la agrupación, deban definir planes de trabajo conjuntos con otras entidades con las que no exista un vínculo de colaboración estable y fiable.

En relación con el concepto de estatalidad en el ámbito de la formación online, la necesidad de disponer de espacios de formación en dos o más comunidades autónomas, por la propia naturaleza de la formación, resulta extremadamente restrictiva, pareciendo mucho más coherente el criterio por el cual **la estatalidad de los programas se determinaría en función de la ubicación de los participantes en diferentes territorios**.

Adicionalmente, la **falta de una planificación plurianual en el marco de una estrategia a medio y largo plazo constituye un factor limitante** en la medida en que el esfuerzo para el desarrollo de cursos de formación, incluyendo su programación, instalaciones y recursos didácticos, condiciona y restringe el estímulo de entidades de formación valiosas de cara a realizar iniciativas para desarrollar una oferta formativa idónea para determinados ámbitos o sectores donde las posibilidades de amortización de dichos esfuerzos de inversión son muy inseguras, especialmente aquellas más pequeñas, potencialmente especializadas y ubicadas en zonas geográficas de menor tamaño o con menor densidad de empresas y trabajadores.

Desde el punto de vista de las limitaciones que condicionan la capacidad para incorporar entidades con capacidad de innovación en el desarrollo de programas de formación, **la iniciativa adolece de un concepción tradicional con enfoques de formación rígidos, especialmente en modalidades on-line o híbridas, lo que supone un elemento desincentivador** para aumentar el valor y la descentralización de las entidades que ofrecen formación y podrían participar en la iniciativa.

Por otro lado, entre otros, se destaca como **factor potencialmente excluyente la rigidez del catálogo de especialidades de formación o la preeminencia de determinadas modalidades de formación en la valoración técnica de solicitudes**, en este caso la formación presencial, por cuanto puede excluir la incorporación de acciones formativas que siendo valiosas en diferentes ámbitos o sectores, no tienen acogida ni en dicho catálogo ni en los planes de referencia por la desconexión percibida entre los equipos responsables de determinar las necesidades de formación y las acciones formativas a incorporar en el catálogo y los centros de formación impartidores.

Adicionalmente, la propia concepción de la iniciativa bajo un **enfoque subvencional constituye una barrera para la participación de entidades cuya solvencia está centrada en el desarrollo de productos de formación y procesos de aprendizaje** pero que no cuentan con estructuras administrativas y de gestión especializadas en la solicitud, gestión y justificación de subvenciones. Esta modalidad de financiación implica *per se*, además, una situación de incertidumbre, potencialmente desincentivadora, sobre la futura validez de la actividad formativa realizada y los costes asociados.

Por último, y como otro factor que podría limitar la participación de entidades de formación, se destacan las **restricciones en cuanto a los requisitos de las personas que pueden participar en los diferentes programas, especialmente los sectoriales y, unido a ello, las dificultades de captación** asociadas.

4.1.7 Objetivo 9: ¿Cuáles son las vías de acceso a la formación de los trabajadores? / ¿Qué papel desarrollan las entidades beneficiarias en el acceso de los trabajadores?

Las más relevantes vías de acceso a la formación empleadas por los participantes son los canales digitales, la recepción de información en su condición de antiguo participante en los programas de formación y la información que la propia empresa sugiere al trabajador para estimular su participación en la formación.

De todas ellas, la principal fuente de información empleada para conocer y acceder a la oferta de formación es el uso de **buscadores de internet y las redes sociales**, que agrupan a casi 4 de cada 10 participantes encuestados, especialmente los participantes en programas transversales, las personas no ocupadas y en los tramos de edad comprendidos entre los 35 y 55 años.

En segundo lugar, encontramos que la condición de **antiguo alumno de una entidad de formación** ha sido el factor fundamental para un 20% del total, seguido de la **labor de información desarrollada internamente en las empresas**, para un 15% del total, principalmente hombres y con niveles de estudios superiores y algunos sectores destacados.

De la misma forma, se obtiene una valoración muy consistente con lo anterior por las entidades solicitantes y beneficiarias, siendo **estas tres fuentes, además, aquellas en las que estas entidades más se focalizan a la hora de definir su plan de difusión.**

Sin embargo, los esfuerzos de difusión institucional, como el buscador web de la propia FUNDAE o la difusión realizada a través de los espacios de desarrollo de programas y servicios de empleo parecen tener una menor relevancia a la hora de atraer participantes.

Estas tres fuentes de información con mayor eficacia son, por otro lado, las que las entidades de formación priorizan a la hora de realizar sus planes de difusión. Esa correlación apunta a un mayor uso de aquellas fuentes más eficientes pero que, por su propia naturaleza, implican una limitación en el acceso a la información de la oferta formativa para aquellos colectivos con mayores niveles de brecha digital o que no hayan formado parte con anterioridad del sistema de formación profesional para el empleo.

En ese sentido, se puede concluir que **existen limitaciones estructurales con este sistema de difusión a la hora de ampliar el espectro de participantes,** y con ello empresas, potencialmente beneficiarias del desarrollo de la oferta.

Con carácter general, se ha apreciado una opinión muy consolidada en actores del sistema y personas expertas que apuntan a un **nivel bajo de conocimiento de la oferta de formación entre personas ocupadas y desempleadas,** como evidencia también la tasa de cobertura de la iniciativa (2,71%).

Esta conclusión se encuentra íntimamente vinculada con el cuestionamiento de los roles que juegan diferentes actores a la hora de promover la difusión de la oferta formativa. En primer lugar, desde la perspectiva de la **responsabilidad de las administraciones públicas** encargadas de las políticas de empleo y formación que, reconociendo los esfuerzos de difusión que realizan, **no suponen una fuente de acceso a la formación relevante para las personas beneficiarias del programa.**

Por otro lado, y con especial incidencia en esta iniciativa de formación profesional para el empleo dirigida prioritariamente a personas ocupadas, y con una fuerte vocación de anclaje en el tejido productivo, parece evidente la **alta desconexión entre las organizaciones representantes tanto de trabajadores como empresas con la oferta formativa programada e impartida**. Esta desconexión se aprecia de forma clara en sentido bidireccional, desde las entidades beneficiarias a las organizaciones y viceversa.

Así, **tan solo un 45% de las entidades reconocen haber solicitado el apoyo de las organizaciones del diálogo social** para difundir la oferta formativa, y hasta un 75% de las entidades consideran que **aquellas organizaciones deberían aumentar su compromiso e implicación** en la labor de información y apoyo a la difusión de la formación y captación de participantes.

En ambos casos se aprecia cierta desconfianza en la utilidad de establecer vínculos de colaboración estrechos que redunden en un mejor diseño y eficacia de la oferta formativa pero, además, evidencia un bajo nivel de apropiación de la iniciativa por parte de las organizaciones del diálogo social.

En ese sentido, parece clara la **insuficiencia de los mecanismos de participación de estas organizaciones en el conjunto de la iniciativa**, siendo especialmente evidente, aunque no solo, en la fase de difusión de la oferta entre trabajadores y sus empresas.

Especialmente por parte de las asociaciones empresariales y sindicales, **se ratifica también esa situación de desconexión ente la oferta y el tejido productivo que representan**, manifestando de forma clara que existe un déficit alarmante en cuanto a su participación, tanto en la definición de la oferta como en el apoyo en las diferentes fases de desarrollo de los programas de formación.

Por otro lado, se ha recogido una percepción consolidada en las entidades beneficiarias y agentes sociales que apunta como otras causas de las dificultades en la difusión de la iniciativa a una cierta **saturación en la oferta de formación profesional para el empleo** y a cierto nivel de **descoordinación entre las iniciativas de formación promovidas por las administraciones autonómicas y en el ámbito estatal**, dirigidas, en muchos casos, a los mismos colectivos y sectores.

Por último, preguntadas sobre las medidas que podrían facilitar una mejor difusión y tasa de inscripción de participantes, al margen de una mayor participación de los agentes sociales, las entidades de formación destacan la **reducción de requisitos de participación o documentación requerida al participante**, una **mayor difusión a través de canales digitales** y el uso de **campañas de información en espacios públicos**.

Desde la perspectiva de los participantes, valorando de forma razonablemente positiva la sencillez de los procesos de inscripción en la formación, se incide en la **necesidad de reforzar la difusión de los cursos a través de canales digitales y espacios y lugares públicos**, especialmente en el caso de personas no ocupadas, existiendo en torno a un 10% de participantes que sí consideran necesario **mejorar la información previa recibida sobre la formación** y hasta en un 15% la necesidad de **reducir requisitos de inscripción**.

4.1.8 Objetivo 10: ¿Qué caracteriza el acceso de los trabajadores y colectivos prioritarios a la formación?

La relación de personas que de forma prioritaria podían acceder a las acciones formativas en la convocatoria 2018 incluyó a los siguientes colectivos: Mujeres, Menores de 30 años, Mayores de 45 años, Personas con baja cualificación, Personas con discapacidad, Personas desempleadas de larga duración, Trabajadores/as de pymes, Trabajadores con contrato parcial o temporal y Colectivos definidos por las Comisiones Paritarias.

Así, del total de participantes en los programas de formación, **el 96% pertenecían a dichos grupos prioritarios, lo que evidencia un altísimo nivel de participación de estos colectivos.**

De ellos, aquellos que en mayor medida han participado han sido las **Mujeres**, con un 61%, **Trabajadores no cualificados** con un 59% y **Trabajadores de PYMES** con un 46,5%.

En todo caso, al margen de la consideración amplia de los colectivos considerados prioritarios que se establece en la convocatoria, resulta necesario realizar una **reflexión sobre la idoneidad y utilidad de la actual catalogación de colectivos prioritarios.**

Se apunta desde los interlocutores participantes en la evaluación (asociaciones empresariales y sindicales y entidades de formación) tanto **la amplitud de estos**, lo que acabaría vaciando de contenido el concepto en sí de prioridad, como el hecho de **no contemplar variables de carácter formativo y laboral** complementarios que permitirían afinar en mayor medida la efectiva necesidad de formación y la eficacia para atender a esas necesidades prioritarias de estos colectivos en relación con el conjunto de personas potencialmente participantes.

Desde el punto de vista de las entidades beneficiarias o solicitantes, se indican los siguientes colectivos con mayores dificultades para acceder a la formación: las **personas con baja cualificación, personas con discapacidad, personas con empleo inestable o a tiempo parcial y los colectivos específicos** definidos por las comisiones paritarias sectoriales.

En ese sentido, se aprecia una cierta consistencia en la valoración que estas entidades realizan de las principales causas que dificultan o limitan la participación de estos colectivos, focalizando sus conclusiones en la **falta de interés o sensibilización hacia el valor de la formación en su desarrollo profesional y en cuestiones vinculadas a las limitaciones de tiempo, compatibilidad o condiciones personales** para participar en un curso de formación.

Se apunta a la importancia del **desajuste en los requisitos de formación previos** necesarios para acceder a una parte de la oferta formativa y la limitación que supone para estos colectivos **la necesaria pertenencia, en el caso de personas ocupadas, a los sectores** en los que están integrados los programas de formación.

En el caso especial de la formación vinculada a esta convocatoria, con carácter general en modalidad on-line pero también en modalidad presencial desarrollada a través de aula virtual, se apunta a la **brecha digital existente como otro factor que ha podido suponer un factor de exclusión**.

Por último, en relación con los mecanismos que podrían mejorar su participación, en primer lugar se aprecian opiniones que inciden en **los problemas de accesibilidad, tanto en formación presencial como on-line, de las personas con discapacidad**, que sigue siendo un elemento de exclusión para este colectivo.

La **mejora de la capacidad de difusión** entre estos colectivos se apunta como otro factor clave para estimular su mejor inclusión en la convocatoria, tanto desde la labor que pueden realizar los agentes sociales, las administraciones y las propias empresas.

Por otro lado, se han recogido un alto número de opiniones que apuntan a la necesidad de **mejorar los estímulos a la participación**, promoviendo incentivos o estableciendo compromisos de participación en el caso de personas desempleadas.

Desde el punto de vista de las personas participantes pertenecientes a determinados colectivos prioritarios (personas mayores de 45 años, con baja cualificación o personas desempleadas de larga duración), se hace especial alusión a la necesidad de mejorar la oferta de formación, **promoviendo una mayor oferta presencial y con mayor proximidad al domicilio**, desarrollando una **mayor orientación e información previa de las personas participantes e incluyendo incentivos económicos y mayores ayudas compensatorias** a aquellas personas con especiales circunstancias de vulnerabilidad.

4.1.9 Objetivo 11: ¿Cuál es la cobertura poblacional de los trabajadores formados?

La **tasa de cobertura del conjunto de la población activa ascendió al 2,71%**.

Comparando con la metodología empleada en anteriores ejercicios de evaluación, esta tasa de cobertura es especialmente mayor que la obtenida en la convocatoria 2016 (1,1%), principalmente por el nivel de ejecución de aquella iniciativa, muy inferior al alcanzado en esta convocatoria. En todo caso, esta tasa de cobertura es la más alta desde la convocatoria 2011, donde se alcanzó el 3,2%.

Analizando en detalle según sexo y situación laboral, en el caso de las personas ocupadas fue del 2,28%, siendo de un 2,85% en el caso de mujeres y 1,83% en el caso de hombres. Por otro lado, la tasa de cobertura de personas desempleadas alcanzó el 4,71%, 5,70% en mujeres y 3,60% en hombres.

No obstante lo anterior, teniendo en cuenta que la convocatoria fue ejecutada principalmente en dos años (2020 y 2021), con un porcentaje residual en 2019 y 2022, el análisis de cobertura debería realizarse separadamente, al menos, en dos agrupaciones de años: 2019 y 2020 frente a 2021 y 2022.

Esto es así porque de esta forma estaríamos considerando cada año como el horizonte temporal razonable para que la población activa sea formada, y sobre ese dato se podría valorar en mejor medida el alcance y cobertura real de la convocatoria.

La consecuencia lógica de este análisis situaría la **tasa de cobertura, en ambas agrupaciones, en porcentajes entre el 1,3% y el 1,4% del conjunto de la población activa susceptible de ser formada anualmente**.

4.1.10 Objetivo 12: ¿Cuál ha sido el papel de las becas para favorecer el acceso a la formación?

En el marco de la convocatoria de formación 2018, según los datos disponibles, tan sólo el 1% del total de participantes ha solicitado una beca, siendo este **instrumento residual** para el conjunto de participantes y teniendo **una potencial incidencia muy baja como herramienta para facilitar el acceso a la formación de personas en situación de vulnerabilidad**.

Por ello, el sistema de becas no muestra una incidencia relevante como estímulo a la participación en la oferta de formación en las personas perceptoras. Así, tanto en participantes como sobre todo en las entidades beneficiarias, se han recogido un **notable porcentaje de respuestas que indican una influencia menor** como mecanismo para mejorar el acceso al sistema.

En relación con las oportunidades de mejora del sistema de becas, se cuestiona en primer lugar la **falta de agilidad en el pago de las ayudas**, de forma que perderían ese incentivo que supondría recibir una compensación de gastos próxima en el tiempo al momento en que dicho gasto se produce.

En segundo lugar, se pone de relieve la importancia de **simplificar la gestión y justificación de estas**, que según las entidades genera un esfuerzo de gestión notable y que, según las entidades participantes en la evaluación, supone una actividad que desenfoca la labor propia de un centro de formación detrayendo recursos a la mejora de la formación en sí.

Así, emitiendo una valoración favorable a la existencia de estas ayudas, se incide además en la necesidad de articular cambios en la concepción de estas, bien **incrementando por un lado las ayudas, haciendo más accesible su percepción con la simplificación de la gestión requerida** y concibiendo otras ayudas más específicas dirigidas a estimular la participación **facilitando la conciliación** de la formación con las responsabilidades personales y familiares, que puedan tener un mayor potencial de atracción a la formación frente al actual modelo de becas de conciliación existente.

4.1.11 Objetivo 13: ¿En qué medida la convocatoria ha contribuido a incrementar la cualificación de los trabajadores formados? ¿Cuál ha sido la contribución de la convocatoria al desarrollo de competencias técnicas, transversales?, ¿y a las competencias sectoriales para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores?; ¿y a las específicas del sector?, ¿y a las competencias para autónomos y de economía social?

El análisis de los resultados en términos de mejora de competencias profesionales y su impacto en su desempeño profesional, objetivo especialmente alineado con las finalidades esperadas por esta convocatoria, ofrece unos resultados medio-bajos, que evidencian un alto porcentaje de personas en los cuales el desarrollo competencial y la mejora del desempeño no se han visto favorecidos por su participación en la formación.

Así, atendiendo en primer lugar a la **mejora de las competencias profesionales de participantes alineadas con una mejora de su desempeño profesional** actual o futuro, tan sólo el **45% de las personas participantes en la formación así lo confirman de forma alta o muy alta**.

Siguiendo los pasos de la secuencia causal, se constata que tan sólo **el 46% del total de personas que se han encontrado ocupadas en algún momento desde la finalización de la formación han podido aplicar lo aprendido en su puesto de trabajo** de forma relevante. De hecho, un 20% afirman que no lo han podido aplicar en absoluto.

En la última etapa de esta cadena de resultados, apreciamos un **45% de personas que manifiestan que de forma moderada o alta ha mejorado su desempeño profesional**, siendo tan sólo un 11%, aquellos casos en los que la mejora ha sido muy relevante.

En relación con estos tres potenciales impactos, se aprecia en general un mayor efecto percibido en **hombres y personas con menor nivel de cualificación previa** (educación secundaria o inferior). Adicionalmente, en el caso de la mejora competencial y el mejor desempeño en el puesto se produce, en mayor medida, en **personas de más de 45 años**.

Por último se aprecia un mayor nivel de aplicabilidad de lo aprendido en personas trabajadoras de **PYMES** y, específicamente en la percepción de mejora de habilidades, mejores resultados en **formación presencial o mixta y en formación conducente a la obtención de certificados de profesionalidad**.

Desde el punto de vista sectorial, en aquellas agrupaciones sectoriales que alcanzan un nivel mínimo de representatividad, encontramos valoraciones superiores a la media en los tres indicadores en los sectores de **Sanidad, Transporte y logística, Educación y Servicios (otros)**, mostrando además un alto nivel de aplicación y mejora del desempeño en el puesto en el caso de **Agricultura y ganadería y Hostelería y Turismo**. Por último, se aprecia una valoración superior a la media exclusivamente en la aplicabilidad de la formación en **Administración y gestión** y tan sólo en la mejora del desempeño, en **Comunicación y marketing**.

En relación con la capacidad de la formación de oferta prioritariamente dirigida a trabajadores ocupados desarrollada a través de la convocatoria 2018 para lograr la cualificación efectiva de los participantes, los datos disponibles en el proceso de evaluación solo han permitido aproximarse al volumen de participantes que desarrollan acciones conducentes a la obtención de certificados de profesionalidad.

La ausencia de información sobre acciones que permitan la acreditación de certificaciones técnico-profesionales o de formación conducente al reconocimiento de créditos ECTS del espacio de educación superior, supone una limitación que reduce el análisis que es posible realizar.

En relación con las acciones que, de forma completa o parcial, pueden conducir a la obtención de un certificado de profesionalidad, **la Convocatoria 2018 sigue evidenciando limitaciones a la hora de servir de canal adecuado para el desarrollo de estas acciones**, de forma que tan sólo suponen el 2,22% del total de participantes, de los cuales el 75% obtuvieron la evaluación positiva para acceder a dicha acreditación.

Atendiendo al contenido de la formación impartida en función de la familia profesional correspondiente, destacan en primer lugar la de **Servicios socioculturales y a la comunidad**, vinculada a la obtención de CdP requeridos al ser profesiones reguladas en el ámbito de la atención a la dependencia, con un 25%, **Comercio y marketing** con un 15,08% del total y **Hostelería y turismo** con un 10,22%.

En ese sentido, la opinión generalizada es que existe un **escaso reconocimiento en el ámbito privado productivo de la cualificación obtenida a través de la convocatoria** y, además, que las condiciones de la convocatoria **no facilitan la inclusión de acciones conducentes a la obtención de una cualificación con reconocimiento laboral y productivo**.

Sin embargo, sí se ha identificado un claro consenso en cuanto a **la necesidad de priorizar precisamente las acciones que permitan obtener una cualificación con reconocimiento real por las empresas** que además generarían un mayor interés entre las personas potencialmente participantes, en torno a tres tipos de acciones:

- Acciones vinculadas a la **regulación aplicable al sector, legalmente o por acuerdo en el convenio colectivo**.
- **Certificaciones de uso común en el propio sector (certificaciones de calidad, certificados de fabricantes o de procesos ampliamente admitidos)**.
- **Acreditaciones de valor oficial, capitalizables y transferibles**, como las titulaciones de valor académico.

4.1.12 Objetivo 14: En el caso de trabajadores ocupados, la formación impartida ¿ha contribuido al mantenimiento del empleo?, ¿ha contribuido a su reciclaje profesional?, ¿y/o a la promoción profesional? ¿o al desarrollo personal?

Analizando los resultados en la secuencia definida en la Teoría del Cambio propuesta, podemos concluir que **los datos obtenidos apuntan a un bajo nivel de impacto de la formación en el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores en el seno de su empresa**, bien por la posibilidad de mejorar su situación y recorrido profesional en la misma o por aportar mejoras a corto plazo en el mantenimiento de su puesto de trabajo o en sus condiciones laborales.

Con carácter previo, es importante destacar el bajo nivel de conocimiento previo que la empresa tiene sobre los cursos de formación de oferta en los que participan sus trabajadores (50% de las personas ocupadas por cuenta ajena), lo que constituye un factor que dificulta el reconocimiento y contribución a la carrera profesional en la empresa de los participantes.

En la misma línea, **se aprecia un nivel de reconocimiento del valor de la formación por la empresa reducido**, solo manifestado por el 30% del total de participantes, y con mayor valoración en **hombres y personas trabajadoras en Pymes**.

Analizando la secuencia causal de posibles impactos generados por la formación en las personas ocupadas, **se aprecian con carácter general una relevancia baja en el logro de esos efectos de mejora profesional**.

Así, **en ninguno de los aspectos analizados se supera el 25% de valoraciones que indican que la formación cursada ha tenido relevancia alta o muy alta**.

En concreto, y como resultado con mejor valoración en su conjunto, desde el punto de vista del **impacto para el mantenimiento del puesto de trabajo**, entorno a un 75% de las personas encuestadas manifiestan que no ha tenido ninguna o una baja influencia, siendo un 7% del total aquellas personas que consideran que sí ha tenido una relevancia muy alta. Se aprecia un mayor impacto en el caso de **hombres y personas con baja cualificación previa**.

En segundo lugar, en relación con el impacto que la formación cursada ha podido tener a la hora de contribuir a la **asunción de nuevas funciones o incluso posiciones profesionales en la empresa**, las cifras obtenidas son semejantes, reduciéndose hasta el 23%, aquellos que sí consideran que la formación ha tenido alguna influencia (moderada o alta) en dicho logro y reduciéndose al 6%, aquellos que de forma más nítida así lo sostienen. Del mismo modo, se aprecia un mayor efecto en **hombres, menores de 35 años principalmente y con bajos niveles de cualificación**.

Por último, y obteniendo el menor valor de los tres impactos analizados, tan sólo un 14% de los participantes consideran que la formación ha tenido alguna influencia en la **mejora de las condiciones laborales en su puesto de trabajo** (salario o jornada de trabajo, entre otras), siendo tan sólo un 4% los que lo manifiestan de forma nítida. En este caso, de nuevo son los tres colectivos antes mencionados por edad, sexo y cualificación los que, según su testimonio, más se han visto beneficiados por la formación en este sentido.

Con carácter general, por último, se encuentra un **patrón común en esos tres resultados** por el que las personas que han participado en **cursos de formación de menor duración (25 horas o menos)** o en acciones integradas en los sectores de **Transporte y logística y Agricultura y ganadería**, presentan valoraciones mayores.

En el caso del mantenimiento del empleo en exclusiva, se aprecia un mayor impacto en personas que desarrollaron **formación presencial** y adicionalmente a los anteriores, en los sectores de **Sanidad, Hostelería y turismo, Comercio y marketing, Servicios (otros) y Administración y gestión**.

4.1.13 Objetivo 15: En el caso de trabajadores desempleados ¿la formación ha favorecido el emprendimiento?, ¿ha activado su proceso de búsqueda de empleo?, ¿le ha servido para acceder a un empleo a corto plazo (1 mes)?, ¿y a medio plazo (6 meses)? Así mismo, ¿la formación ha tenido efecto sobre su autoestima personal?, ¿y sobre su motivación para seguir formándose?, ¿y sobre su movilidad en el marco de la búsqueda de empleo?

Abordando en este punto el análisis del impacto de la formación en resultados a corto o medio plazo relevantes en el **proceso de inserción laboral y mejora de la empleabilidad** de las personas desempleadas, **se aprecian resultados moderadamente altos**, especialmente entendiendo que los mismos no entran, a priori, en la esfera de influencia directa que la formación profesional para el empleo puede asegurar, con independencia de que en efecto si se estén produciendo.

De esta forma, y tras el análisis de una batería de 9 indicadores específicos vinculados con dicha mejora de la empleabilidad en personas desempleadas, encontramos dos de ellos en los que en torno a un **50% de las personas desempleadas encuestadas consideran que se ha producido un avance alto o muy alto**.

En concreto, la **mejora del ajuste del perfil profesional a la oferta del mercado de trabajo (48%)** y la **mejora en la motivación, autoestima y confianza en su proceso de inserción laboral (54%)** son especialmente logros que las personas desempleadas atribuyen de forma moderada o alta a la formación.

Con una ligera menor valoración, pero fundamental en cualquier proceso de inserción laboral y desarrollo profesional, resulta muy valorable el **45%** de las personas que indican que la formación ha ayudado en alguna medida a **clarificar sus objetivos profesionales**.

En el extremo opuesto, y centrado en resultados vinculados al acceso al empleo a corto plazo, se aprecian valoraciones sustancialmente menores, llegando a un **18%** aquellas personas que consideran que **la formación ha mejorado su acceso a procesos de selección** o un **15 %** quienes consideran en bastante o gran medida que **la formación les ha permitido una incorporación a un puesto de trabajo**.

No obstante, en el terreno de las expectativas que la formación genera, hasta **un 46% sí considera que la formación les ayudará en el corto o medio plazo** para encontrar un empleo, especialmente en sectores como el Comercio y marketing, Hostelería y turismo, Industrias alimentarias, Sanidad y Servicios.

En relación con las diferencias apreciadas en el logro de estos resultados en las personas desempleadas, se aprecia una tendencia similar a la apreciada en el caso de personas ocupadas, por el que son los **hombres, personas con menores niveles de cualificación**, y **participantes más jóvenes** quienes mayores valoraciones evidencian.

Por otro lado, y profundizando en relación con las causas que parecen influir de forma más negativa a la hora de mejorar en los resultados antes descritos, se destaca por parte de las personas desempleadas, como principales causas aducidas, que el curso **no permitió un aprendizaje lo suficientemente intenso y completo como para desempeñar una ocupación vinculada** (especialmente en el caso de mujeres, participantes en acciones de mayor duración -50 o más horas- y en modalidad teleformación) y **la baja valoración que**, según su opinión, **tienen las empresas sobre este tipo de formación**, en ambos casos con un 30% aproximadamente de las respuestas.

En segundo lugar, destacan las limitaciones y condicionantes personales que tienen de cara al acceso al empleo, que **no existan demasiadas oportunidades en el sector del curso de formación** y, con un porcentaje también relevante, la **necesidad de recibir orientación profesional asociada al sector u ocupación** (especialmente en el caso de mujeres y aquellas personas participantes con menor nivel de cualificación previa).

4.1.14 Objetivo 16: ¿La formación recibida ha contribuido a reducir la brecha digital de la población?

La oferta de formación ha generado un moderado nivel de mejora en la competencia digital, evidenciada por un 41% del total de participantes, inferior aunque no de forma notable a la percepción general de mejora de competencias profesionales identificada por las personas encuestadas, sin encontrarse diferencias relevantes excepto una menor incidencia en la caso de personas con mayor nivel de cualificación previa (estudios universitarios). Sin embargo, hasta un 65% de las personas que vieron modificada la metodología de impartición de las acciones presenciales para adaptarlas a modalidad de aula virtual, manifiestan un impacto alto o muy alto de dicho cambio en el desarrollo de sus competencias digitales, con mayor incidencia en el caso de personas desempleadas o empleadas en situación de no ocupación.

5 Anexo I. relación de tablas y gráficos

5.1 Gráficos

Gráfico 1. Metodología de evaluación	8
Gráfico 2. Representación sintética de la estructura de Tª del Cambio	12
Gráfico 3. % de participantes en función de la principal utilidad percibida. Participantes	69
Gráfico 4. Motivación por participar en la formación.....	71
Gráfico 5. Grado de adecuación de la formación recibida.	72
Gráfico 6. % de participantes en función de la orientación previa recibida.	74
Gráfico 7. % de entidades que consideran necesario un proceso previo de orientación. Entidades solicitantes o beneficiarias	75
Gráfico 8. Nivel de recomendación de la formación. Participantes.....	76
Gráfico 9. Grado de adecuación sectorial de la oferta formativa.	83
Gráfico 10. Balance entre acciones específicas y transversales en los programas de formación.	84
Gráfico 11. Causas de las dificultades para programar acciones específicas.	85
Gráfico 12. Participación en las CPS.	95
Gráfico 13. Valoración de la utilidad de las actuaciones de seguimiento y control del SEPE y FUNDAE.....	112
Gráfico 14. Incidencia de la pandemia COVID-19 en el desarrollo de la formación.....	119
Gráfico 15. Valoración sobre la incidencia en la calidad y utilidad de la formación de la COVID-19.....	120
Gráfico 16. Principales factores condicionantes y dificultades provocados por la COVID-19.	121

Gráfico 17. Principales factores condicionantes y dificultades provocados por la COVID-19.....	124
Gráfico 18. Nivel de satisfacción con las medidas extraordinarias aprobadas.	130
Gráfico 19. Percepción sobre la adecuada adaptación de la formación presencial a la modalidad de aula virtual.....	131
Gráfico 20. Fuentes de información sobre la oferta de formación.....	137
Gráfico 21. Percepción sobre la sencillez del proceso de inscripción en la formación.....	139
Gráfico 22. Aspectos de mejora en el proceso de información e inscripción en los cursos.....	140
Gráfico 23. Canales de acceso a la oferta formativa.....	141
Gráfico 24. Canales de captación más empleados.....	142
Gráfico 25. Nivel de apoyo solicitado a asociaciones empresariales y sindicales en la difusión del programa.....	143
Gráfico 26. Valoración sobre la necesidad de aumentar la implicación de asociaciones sindicales y empresariales en la difusión del programa.....	144
Gráfico 27. Mejoras a la hora de informar y facilitar la inscripción de participantes.....	145
Gráfico 28. Aspectos más relevantes para favorecer la participación.....	152
Gráfico 29. Utilidad de la beca para participar en la formación.....	160
Gráfico 30. Utilidad de la beca para participar en la formación.....	161
Gráfico 31. Oportunidades de mejora del sistema de becas.....	162
Gráfico 32. Percepción de mejora en habilidades y conocimientos con significación en la competencia profesional. Participantes.....	167
Gráfico 33. Grado de aplicación en el puesto de trabajo de habilidades y conocimientos adquiridos. Participantes.....	168

Gráfico 34. Grado de mejora percibida en el desempeño profesional gracias a la formación. 170

Gráfico 35. Nivel de conocimiento previo de la empresa del curso realizado. 173

Gráfico 36. Valoración de las empresas de la formación cursada..... 174

Gráfico 37. Impacto en la mejora de la competencia digital. 182

Gráfico 38: Grado de mejora de las competencias digitales a causa de la adaptación del curso a la modalidad on-line a través de aula virtual..... 183

5.2 Tablas

Tabla 1. Matriz de evaluación..... 17

Tabla 2. Fases y calendario de la evaluación30

Tabla 3. Muestra y error muestral por tipo de programa..... 32

Tabla 4. Muestra y error muestral por agrupación sectorial..... 32

Tabla 5 :Distribución de participantes en la encuesta 34

Tabla 6: Perfil de entidades encuestadas de la encuesta dirigida a entidades solicitantes y/o beneficiarias 35

Tabla 7: Perfiles de interlocutores participantes en técnicas cualitativas..... 41

Tabla 8. Tasa de finalización de formación 49

Tabla 9. Distribución de participantes y horas de formación por años de ejecución49

Tabla 10. Distribución de acciones formativas, participantes y horas de formación por tipo de programa50

Tabla 11. Distribución de acciones formativas, participantes y horas de formación por asociación con su agrupación sectorial 51

Tabla 12. Distribución de acciones formativas, participantes y horas de formación por Familia Profesional 53

Tabla 13. Distribución de acciones formativas, participantes y horas de formación por duración de las acciones formativas.....	54
Tabla 14. Distribución de las acciones formativas por duración y modalidad	55
Tabla 15. Distribución de participantes por modalidad y tipo de programa	55
Tabla 16. Distribución de presupuesto por modalidad y tipo de programa .	55
Tabla 17. Distribución de horas de formación por modalidad y agrupación sectorial.....	57
Tabla 18. % de financiación suscrita y costes presentados.....	59
Tabla 19. % de financiación suscrita y costes presentados por tipo de programa.....	59
Tabla 20. Tasa de ejecución de formación según participantes formados ..	60
Tabla 21. Tasa de ejecución de formación según participantes formados por agrupación sectorial.....	62
Tabla 22. Coste medio por participante según tipo de programa	63
Tabla 23. Coste medio y ratio de participantes por Agrupaciones sectoriales	65
Tabla 24. Promedio de horas y tasa de multiparticipación por tipo de programa.....	66
Tabla 25. Promedio de horas y tasa de multiparticipación por Agrupaciones sectoriales	67
Tabla 26. % de nivel de respuestas iguales o superiores a 8 sobre 10.	78
Tabla 27. Oportunidades de mejora de la formación.....	81
Tabla 28. Distribución de participantes por Familia Profesional y Agrupación sectorial (1ª parte).....	89
Tabla 29. Distribución de participantes por Familia Profesional y Agrupación sectorial (2ª parte).....	90

Tabla 30. Fuentes de información relevantes para el diagnóstico de necesidades.	94
Tabla 31. Valoración de diferentes aspectos vinculados al trabajo desarrollado en el marco de las CPS. Entidades solicitantes y beneficiarias	95
Tabla 32. Dificultades a las que se enfrentan las CPS en su labor de elaboración de planes de referencia.	96
Tabla 33. Nº y porcentaje de acciones formativas con prioridad alta por Agrupación sectorial.	103
Tabla 34. % de horas de formación en áreas prioritarias generales de la convocatoria.	104
Tabla 35. % de horas de formación en áreas prioritarias generales de la convocatoria por tipo de programa.	105
Tabla 36. % y promedio de satisfacción con aspectos de diseño de la convocatoria.	107
Tabla 37. Aportaciones de mejora al proceso de convocatoria de ayudas.	108
Tabla 38. % y promedio de satisfacción con procesos de desarrollo de los programas de formación.	111
Tabla 39. Análisis de aspectos de mejora relacionados con los procesos de gestión e impartición de la formación. entidades solicitantes y beneficiarias	113
Tabla 40. Distribución de participantes formados por año.	118
Tabla 41. Análisis de incidencias y dificultades provocadas por a COVID-19.	122
Tabla 42. Principales dificultades encontradas en el desarrollo de la formación.	125
Tabla 43. Colectivos especialmente excluidos de la formación.	128

Tabla 44. Medidas adicionales de apoyo para el desarrollo de los programas de formación en el contexto de la pandemia.	132
Tabla 45. Principales restricciones y condicionantes para acceder a las ayudas.....	134
Tabla 46. Facilidad de acceso a la formación de colectivos prioritarios. ...	148
Tabla 47. Principales causas que limitan la participación de colectivos prioritarios.	149
Tabla 48. Propuesta de mejora para mejorar la participación de colectivos prioritarios.	150
Tabla 49. % de colectivos prioritarios participantes	154
Tabla 50. % de colectivos prioritarios por tipo de programa.....	155
Tabla 51. Tasa de cobertura global. Convocatoria 2018.....	157
Tabla 52. Tasa de cobertura. Año 2019-2020.....	158
Tabla 53. Tasa de cobertura. Año 2021-2022.....	158
Tabla 54. Nº y % de solicitantes de beca de formación.....	159
Tabla 55. Análisis de la realización de CdP en la Convocatoria 2018	164
Tabla 56. Análisis de la realización de CdP por Familia Profesional en la Convocatoria 2018.....	164
Tabla 57. Análisis de indicadores de desarrollo y aplicación de competencias según Agrupación sectorial	171
Tabla 58. Impacto en el desarrollo a corto y medio plazo de la carrera profesional. Participantes	176
Tabla 59. Alta influencia en el desarrollo de la carrera profesional según Agrupación sectorial.....	176
Tabla 60. Impacto en la mejora del proceso de inserción laboral.....	179
Tabla 61. Causas del bajo impacto en el proceso de inserción laboral.....	181