



Fundación Estatal

PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

**INFORME DE EVALUACIÓN SOBRE LA CALIDAD DE
LAS ACCIONES FORMATIVAS EN LAS EMPRESAS.
EJERCICIO 2014**

Principales resultados

MARZO DE 2017

UNIDAD DE EVALUACIÓN, ESTUDIOS Y ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN
FUNDACION ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.- INTRODUCCIÓN

2.- METODOLOGÍA

- 2.1. Proceso de requerimiento de cuestionarios en la Fundación Estatal.
- 2.2. Aspectos evaluados.
- 2.3. Criterios e Indicadores.

3.-ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ASPECTOS EVALUADOS.

- 3.1. Aspectos sobre la organización de los cursos.
- 3.2. Aspectos sobre los contenidos de los cursos.
- 3.3. Aspectos sobre la duración y el horario de los cursos.
- 3.4. Aspectos sobre los formadores.
- 3.5. Aspectos sobre los medios didácticos (Guías, Manuales...).
- 3.6. Aspectos sobre las instalaciones y medios técnicos.
- 3.7. Aspectos sobre la formación no presencial.
- 3.8. Aspectos sobre los tutores en modalidades no presenciales.
- 3.9. Mecanismos para la evaluación del aprendizaje.
- 3.10. Valoraciones sobre las expectativas de los cursos.
- 3.11. Grado de satisfacción general
- 3.12. Ranking de los aspectos valorados.

4.-ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE PARTICIPACIÓN EN EL CUESTIONARIO DE CALIDAD.

- 4.1. Perfil demográfico: género y edad.
- 4.2. Perfil educativo: nivel de estudios.
- 4.3. Perfil laboral: categoría profesional y tamaño de empresa en la que trabaja el participante.
- 4.4. Perfil según el momento de realizar la formación: jornada laboral, porcentaje de jornada utilizada, duración y horario del curso.
- 4.5. Perfil territorial: comunidad autónoma del lugar del centro de trabajo del participante.

5. PRINCIPALES CONCLUSIONES

1.-INTRODUCCIÓN

Entre las recomendaciones del parlamento europeo se encuentra el fomentar una cultura de mejora de la calidad y una mayor implicación en la garantía de la calidad en la educación y formación profesional. Asimismo, establece un instrumento de referencia para ayudar a los estados miembros a fomentar y supervisar la mejora permanente de los sistemas de educación y formación profesional en base a parámetros comunes.

En este sentido, el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, que tiene por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento, contempla la necesidad de potenciar la calidad de la formación, así como su evaluación.

En la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en el Preámbulo IV, se introduce un compromiso de evaluación permanente y en todas las fases del proceso formativo, situando el énfasis de la evaluación en la calidad y el impacto real de la formación, en términos de mejora en el desempeño en el puesto de trabajo o de inserción de los trabajadores. Serán estos resultados los que permitan mejorar la toma de decisiones acerca de la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

En tanto en cuanto se desarrolla la normativa pertinente, sigue en vigencia para los aspectos pendientes de legislar, el Real Decreto 395/2007 que regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo, en el que se establece que las acciones formativas deberán tener la calidad requerida para que la formación responda a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. Así mismo, estas acciones formativas deben desarrollarse conforme a unos estándares establecidos por las administraciones públicas competentes.

Teniendo en cuenta las recomendaciones y normativa vigente, así como los principios que rigen este subsistema de transparencia, calidad, eficacia y eficiencia y las distintas normas que lo desarrollan, la Fundación Tripartita (actualmente Fundación Estatal – FUNDAE) dispone, desde el año 2009, de un dispositivo para evaluar la calidad de las acciones formativas desarrolladas en el ámbito de la formación para el empleo.

Este dispositivo constituye un primer nivel de evaluación que aporta información que ayuda, no sólo a determinar estándares, sino también a conocer aquellos aspectos en los que es necesario mejorar o intervenir.

Es en la Resolución de 27 de abril de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, en donde se publica y regula la utilización del cuestionario de evaluación de calidad de las acciones formativas para el empleo.

Así mismo, la información procedente de los indicadores que se construyen a partir de los datos obtenidos de los cuestionarios constituye una de las fuentes para el Plan Anual de Evaluación que el Servicio Público de Empleo Estatal elabora y ejecuta junto con los órganos o entidades correspondientes de las Comunidades Autónomas y la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

2.-METODOLOGÍA

El Servicio Público de Empleo, en colaboración con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, desarrolla instrumentos para obtener información que permita analizar la calidad de la formación y su mejora continua. En el ámbito de la formación programada por las empresas está disponible en la plataforma telemática, un cuestionario para la evaluación de la calidad que las empresas deben proporcionar a los participantes al finalizar su acción formativa.

La norma en vigor no obliga a las empresas beneficiarias a grabar la información para su posterior análisis estadístico, sin embargo son las administraciones públicas las que pueden requerir a las empresas información sobre los cuestionarios, a fin de analizar la calidad de las acciones formativas desarrolladas en el ámbito de las empresas¹.

2.1.-PROCESO DE REQUERIMIENTO DE CUESTIONARIOS EN LA FUNDACIÓN ESTATAL

Para cada ejercicio, la Fundación Estatal, diseña una muestra representativa de grupos formativos por modalidad de impartición, con el fin de requerir los cuestionarios cumplimentados por los participantes al finalizar la formación.

El método utilizado para el diseño está basado en un muestreo aleatorio simple de grupos formativos finalizados, estableciendo un error para estimar las proporciones en el total de la muestra del 2,0% con un nivel de confianza del 95,5%. La muestra se distribuye proporcionalmente teniendo en cuenta el peso de participantes para cada modalidad de impartición.

Diseño muestral para el requerimiento de cuestionarios de **grupos finalizados**. Formación de demanda 2014.

Modalidad de impartición	Grupos realizados (B1)	Muestra	Error (95%)
Presencial	309.140	1.053	3,0
A distancia	256.089	873	3,3
Mixta	60.072	205	6,8
Teleformación	76.931	262	6,0
Total grupos finalizados 2014	702.232	2.393	2,0

Fuente: FTFE. Estadísticas y Gestión de la Información.

Datos a 31-03-2015

(B1) Grupos de formación finalizados 2014

Elaboración: Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación.

Para el ejercicio 2014, el requerimiento afectó a un total de 1.276 empresas, con una previsión respuesta máxima de 11.072 cuestionarios correspondiente a 2.393 grupos formativos finalizados.

Una vez finalizado el proceso, el 90,44% de las empresas contestaron al requerimiento, obteniendo un total de **8.605 cuestionarios válidos**, lo que ha supuesto un error, para el total de la muestra, del 1,1%. Por modalidad de impartición, los errores de la muestra obtenida, oscilan entre el 1,4% para la

¹ ORDEN TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se desarrolla parcialmente el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional para el Empleo en materia de formación de demanda y su financiación, y se crea el correspondiente sistema telemático, así como los ficheros de titularidad del Servicio Público de Empleo Estatal. Artículo 28.2.

modalidad presencial, hasta el 4,0% en la modalidad de teleformación. Los datos obtenidos de los cuestionarios han sido analizados teniendo en cuenta los criterios definidos en el apartado 2.3.

Datos de participantes obtenidos después del proceso de grabación de los cuestionarios requeridos y ajuste del error muestral.

Modalidad de impartición	Cuestionarios grabados (participantes) (1)	%	Participantes formados 2014	%	% error
A distancia	1.456	16,91	544.946	16,55	2,6
Mixta	1.419	16,48	453.496	13,78	2,6
Presencial	5.141	59,72	1.935.627	58,80	1,4
Teleformación	592	6,88	357.734	10,87	4,0
Total 2014	8.608	100,00	3.291.803	100,00	1,1

Fuente: Fuente: FTFE. Estadísticas y Gestión de la Información y Cuestionario de calidad de las acciones formativas en las empresas 2013

Datos a 31-03-2014 y datos cuestionario grabados en 4º trimestre de 2014.

Elaboración: Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación.

(1) Datos extraídos del fichero de grabación.

2.2.-ASPECTOS EVALUADOS

Los aspectos que son objeto de valoración por parte de los participantes son:

- La **organización de los cursos**, en donde se tiene en cuenta el buen desarrollo y gestión del curso y su adecuación conforme al número de alumnos.
- Los **contenidos del curso**, atendiendo a su adecuación con las necesidades formativas y al equilibrio entre la teoría y la práctica.
- La planificación de la formación en cuanto a la suficiencia en la **duración del curso y el horario** de impartición.
- Los docentes, tanto los **formadores**, en las acciones presenciales, como los **tutores**, en acciones No presenciales (Mixta, A distancia o Teleformación).
- Los **medios didácticos** utilizados, valorando su adecuación y su actualización.
- Las **instalaciones y medios técnicos**, teniendo en cuenta su adecuación para desarrollar los cursos.
- **Aspectos específicos de las modalidades No presenciales**, en donde se valora la utilidad de las guías y medios didácticos tutoriales, así como la suficiencia de los medios de apoyo (teleconferencias, chat, foros, bibliotecas virtuales...).
- Aspectos relacionados con las **expectativas de utilidad de las acciones formativas** realizadas, en cuanto a posibilidades para mejorar la empleabilidad, las competencias profesionales y el progreso personal y profesional.
- Se contempla una **valoración general del curso**, teniendo en cuenta a todos los aspectos en su conjunto.
- Por último, se pregunta a los participantes sobre la existencia de **mecanismos para evaluar el aprendizaje**, en cuanto a la disposición de pruebas que permiten conocer el nivel alcanzado y si permiten obtener acreditaciones que reconozcan alguna cualificación.

2.3.- CRITERIOS E INDICADORES

La información obtenida a través del cuestionario de calidad para la formación programada por las empresas, ha sido analizada teniendo en cuenta dos criterios de análisis:

- **Criterio de calidad**, observado a través de indicadores que miden la **puntuación media** de la escala de valoración, siendo ésta una escala de acuerdo - desacuerdo del 1 al 4. Estos indicadores permiten analizar la valoración del alumnado respecto a los distintos aspectos contemplados de las acciones formativas. Los indicadores pueden arrojar cualquier valor comprendido entre el 1 al 4, de manera que cuando más cercano sea a 4 mejor será la valoración dada al aspecto.
- **Criterio de satisfacción**, cuyos indicadores han sido definidos teniendo en cuenta el **porcentaje de participantes que han valorado con la máxima puntuación** cada uno de los aspectos contemplados, ya que cuanto mayor sea ese porcentaje, mayor es la probabilidad de contar con participantes satisfechos con la formación realizada.

3.-ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ASPECTOS EVALUADOS

En este apartado se realiza un análisis descriptivo teniendo en cuenta los criterios de calidad y satisfacción definidos en el apartado 2.3.

Para el criterio de calidad, se analiza el indicador que mide la **puntuación media** obtenida en el aspecto observado, aportando además su desviación típica para medir la concentración o dispersión del indicador, así cuanto menor sea más estarán concentrados los participantes en esa opinión media.

Para el criterio de satisfacción, el indicador mide el **porcentaje de participantes que están completamente de acuerdo** con el aspecto observado, aportando la distribución porcentual de todas las respuestas según la escala de valoración desde el completo desacuerdo hasta el máximo acuerdo (puntuaciones del 1 al 4).

Es necesario tener en cuenta que la referencia a participantes en las tablas de datos es sobre los cuestionarios cumplimentados y preguntas contestadas, es por ello que se indica en cada tabla el total de cuestionarios y los casos que no han contestado en cada ítem.

3.1. ASPECTOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LOS CURSOS

TABLA 3.1.- ORGANIZACIÓN

El curso ha estado bien organizado

Escala valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	67	0,79
En desacuerdo	312	3,69
De acuerdo	3.043	36,02
Completamente acuerdo	5.027	59,50
Total	8.449	100,00
Media	3,54	
Desviación típica	0,608	

Base: 8.605 Casos perdidos: 156

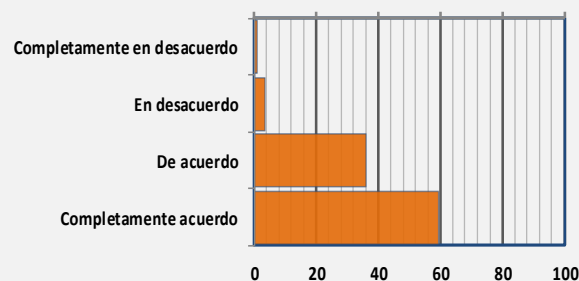
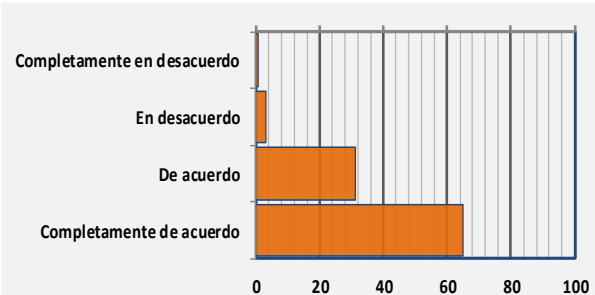


TABLA 3.2.- TAMAÑO DEL GRUPO

El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso

Escala valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	59	0,74
En desacuerdo	263	3,29
De acuerdo	2.486	31,06
Completamente de acuerdo	5.196	64,92
Total	8.004	100,00
Media	3,60	
Desviación típica	0,591	

Base: 8.605 Casos perdidos: 601



En el bloque de organización del curso se valora los siguientes aspectos:

- El buen desarrollo y gestión del curso en cuanto a información previa, cumplimiento de fechas y horarios, entrega de material...,
- La adecuación del número de alumnos del grupo para el desarrollo eficaz del curso.

Respecto a al primer aspecto, cerca del 60% de los participantes, considera que los cursos están bien organizados, estando satisfechos en mayor medida con la adecuación del número de alumnos por grupo (media de 3,60 puntos), seguido del aspecto sobre la organización de los cursos (3,54 puntos). Entre las sugerencias recogidas, se pone de manifiesto la necesidad de organizar los cursos teniendo en cuenta las jornadas laborales de los trabajadores, adecuando los horarios de impartición contemplados en las programaciones de los cursos con los horarios y disponibilidades del trabajador de cara a conseguir un mayor rendimiento del mismo en la formación.

La mayor parte de los participantes están completamente de acuerdo con el número de alumnos por grupo (64,92%). No obstante, existen opiniones que indican la importancia de adecuar el tamaño de los grupos teniendo en cuenta los objetivos y contenidos del curso, así como la homogeneidad del grupo, ajustando el nivel de competencias previas necesarias para el aprovechamiento del curso con las competencias que se quieren alcanzar.

3.2. ASPECTOS SOBRE LOS CONTENIDOS DE LOS CURSOS

TABLA 3.3.- CONTENIDOS

Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas

Escala valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	88	1,04
En desacuerdo	459	5,43
De acuerdo	3.484	41,25
Completamente de acuerdo	4.416	52,28
Total	8.447	100,00
Media	3,45	
Desviación típica	0,647	

Base: 8.605 Casos perdidos: 158

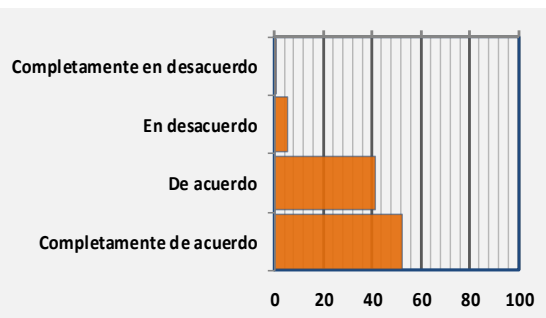
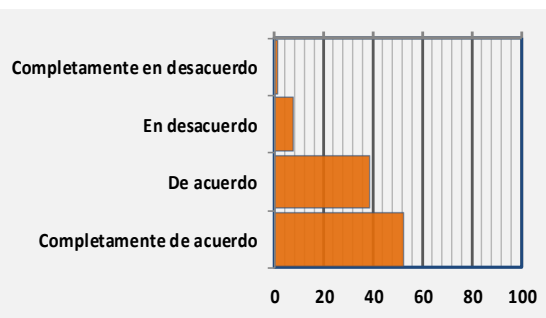


TABLA 3.4.- TEORÍA Y PRÁCTICA

Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica

Escala valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	118	1,44
En desacuerdo	606	7,39
De acuerdo	3.171	38,66
Completamente de acuerdo	4.308	52,52
Total	8.203	100,00
Media	3,42	
Desviación típica	0,691	

Base: 8.605 Casos perdidos: 402



En el bloque sobre los contenidos del curso se han valorado dos aspectos, por un lado la satisfacción de las expectativas respecto a las necesidades formativas y, por otro, la adecuación entre la teoría impartida y las prácticas realizadas.

Respecto a los contenidos del curso, el 52,28% de los participantes está completamente de acuerdo en que los contenidos del curso han respondido a sus necesidades formativas. En general, las expectativas sobre formación están basadas en el desarrollo personal y profesional en el trabajo, así como en la ampliación de conocimientos, adquisición de competencias y habilidades y mejora de la cualificación. En ese sentido los contenidos que ofrecen los cursos deberían estar orientados a estas expectativas adecuando las necesidades, que los propios trabajadores plantean respecto a su puesto de trabajo y del contexto de cada centro de trabajo, a los contenidos de las acciones formativas; de esta forma se diseñarían cursos en función de las necesidades a cubrir: de prevención, de actualización, de prácticas de habilidades o de cualificación.

Aunque existe un buen nivel de satisfacción respecto a este aspecto, en las observaciones realizadas por los participantes, se reclama un mayor ajuste entre los contenidos ofertados en las acciones formativas y las necesidades formativas de los trabajadores atendiendo a las características propias del puesto de trabajo u ocupación y a los cambios productivos y/o legislativos.

En relación al segundo aspecto, el 52,52% de los participantes está completamente de acuerdo en el equilibrio entre teoría y práctica que ofrecen las acciones formativas. No obstante, entre las sugerencias recogidas se insiste en la necesidad de ampliar las prácticas y que éstas se ajusten a casos y entornos reales, con el fin de aprender haciendo y practicando.

3.3. ASPECTOS SOBRE LA DURACIÓN Y EL HORARIO DE LOS CURSOS

TABLA 3.5.- DURACIÓN DEL CURSO

La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	140	1,68
En desacuerdo	732	8,79
De acuerdo	3.586	43,07
Completamente de acuerdo	3.868	46,46
Total general	8.326	100,00
Media	3,34	
Desviación típica	0,709	

Base: 8.605 Casos perdidos: 279

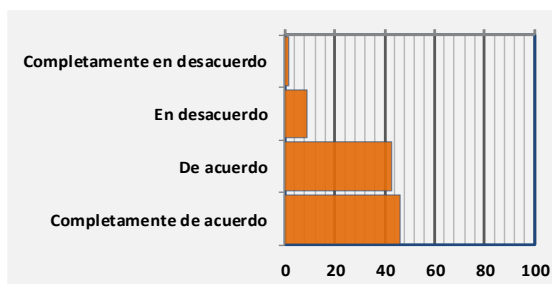
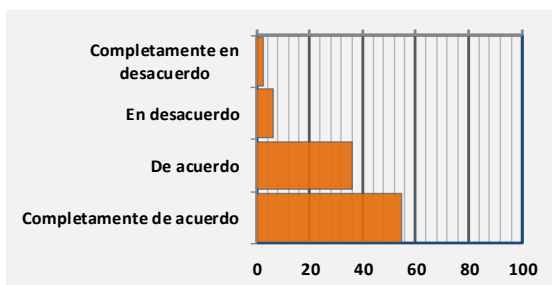


TABLA 3.6.- HORARIO DEL CURSO

El horario ha favorecido la asistencia al curso

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	188	2,35
En desacuerdo	516	6,44
De acuerdo	2.908	36,28
Completamente de acuerdo	4.404	54,94
Total general	8.016	100,00
Media	3,44	
Desviación típica	0,718	

Base: 8.605 Casos perdidos: 589



En el bloque sobre la duración y el horario se contempla la valoración de la adecuación del tiempo según los objetivos y contenidos del curso, así como la conveniencia del momento para participar en el mismo.

Teniendo en cuenta a los participantes que están completamente de acuerdo con los aspectos de este bloque, éstos están más satisfechos con los horarios en los que se desarrollan los cursos (54,94%) que con su duración (46,46%).

Entre las observaciones recogidas la más repetida hace referencia a la escasa duración de los cursos en relación a los contenidos. También se señala que deben ofrecerse diferentes duraciones según sean cursos de iniciación o de actualización, siendo recomendable en el caso de los segundos una duración más breve. En cuanto a los horarios se insiste en que deben ser compatibles con la conciliación familiar y personal, no debiendo obligarse a su realización fuera del horario laboral. Asimismo se señala que las sesiones de impartición no deben ser demasiado intensas, ni consumir todo el tiempo de la jornada diaria.

3.4. ASPECTOS SOBRE LOS FORMADORES

TABLA 3.7.- PEDAGOGÍA DEL FORMADOR

La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje (Formador)

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	25	0,59
En desacuerdo	97	2,30
De acuerdo	1.237	29,38
Completamente de acuerdo	2.851	67,72
Total general	4.210	100,00
Media	3,64	
Desviación típica	0,557	

Base datos presenciales: 5.139 Casos perdidos: 929

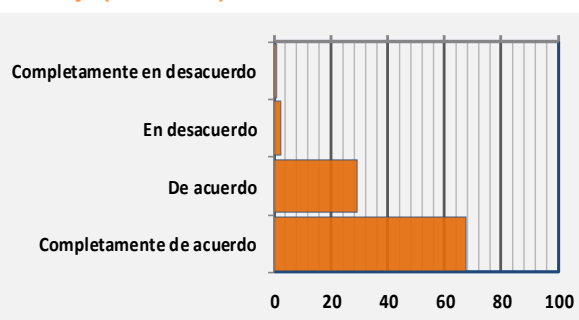
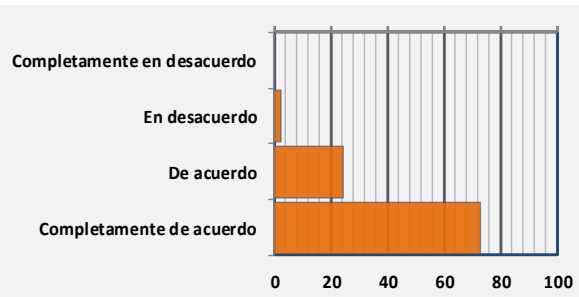


TABLA 3.8.- CONOCIMIENTO DE LA MATERIA A IMPARTIR

Conocen los temas impartidos en profundidad (Formador)

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	18	0,45
En desacuerdo	85	2,15
De acuerdo	966	24,39
Completamente de acuerdo	2.891	73,01
Total general	3.960	100,00
Media	3,70	
Desviación típica	0,527	

Casos datos presenciales: 5.139 Casos perdidos: 1.179



En este bloque se valora el aspecto pedagógico de los formadores y el dominio de la materia que imparten. Para su análisis se han tenido en cuenta aquellos alumnos que han participado en acciones formativas impartidas en la modalidad presencial. Así, el 67,72% de los participantes presenciales

considera que la forma de impartir el curso ha facilitado el aprendizaje, aunque es el conocimiento sobre los temas que transmiten el principal valor de los formadores (73,01%).

En el apartado de las observaciones se recogen comentarios que recalcan la satisfacción con los formadores en cuando a su profesionalidad, disponibilidad, creatividad, dinamismo y accesibilidad.

Asimismo, apuntan a la importancia del dominio de la materia que imparte el formador, ya que ese conocimiento puede solventar, en algunos casos, la complejidad de un curso o la falta de adecuación del mismo con el nivel de los participantes. También reconocen que el conocimiento previo de las características de los participantes del grupo formativo (ocupación, cualificación inicial, expectativas, necesidades de formación o perfiles profesionales) por parte del formador facilita la eficacia del aprendizaje y ayuda al formador a adecuar las explicaciones, contenidos y trabajos prácticos.

3.5. MEDIOS DIDÁCTICOS (GUÍAS, MANUALES, FICHAS...)

TABLA 3.9.- ADECUACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN

La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	83	1,00
En desacuerdo	412	4,95
De acuerdo	3.493	41,96
Completamente de acuerdo	4.333	52,09
Total general	8.321	100,00
Media	3,45	
Desviación típica	0,637	

Base: 8.605 Casos perdidos: 274

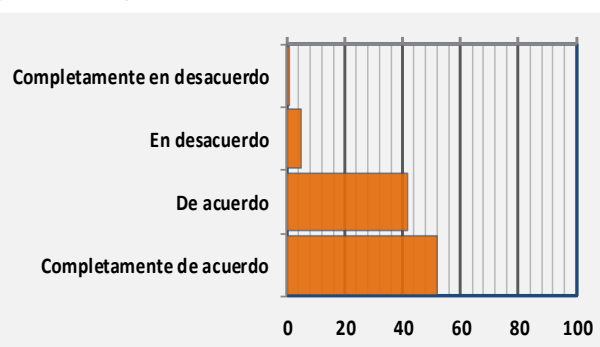
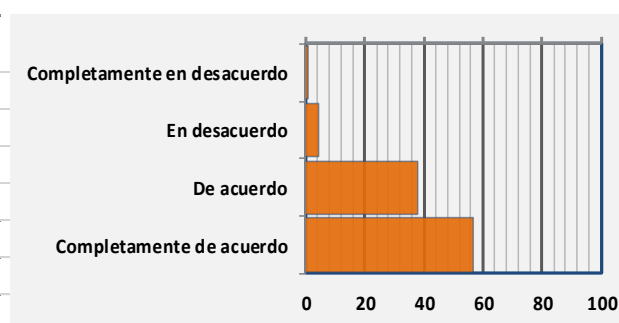


TABLA 3.10.- MEDIOS DIDÁCTICOS ACTUALIZADOS

Los medios didácticos están actualizados

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	63	0,78
En desacuerdo	338	4,19
De acuerdo	3.075	38,08
Completamente de acuerdo	4.599	56,95
Total general	8.075	100,00
Media	3,51	
Desviación típica	0,617	

Base: 8.605 Casos perdidos: 530



En el bloque relativo a medios didácticos se valora que los materiales entregados sean comprensibles y adecuados a las características tanto de la acción formativa como de los participantes, así como que los medios didácticos utilizados estén actualizados. El 52,09% en el primer caso y el 56,95% de los

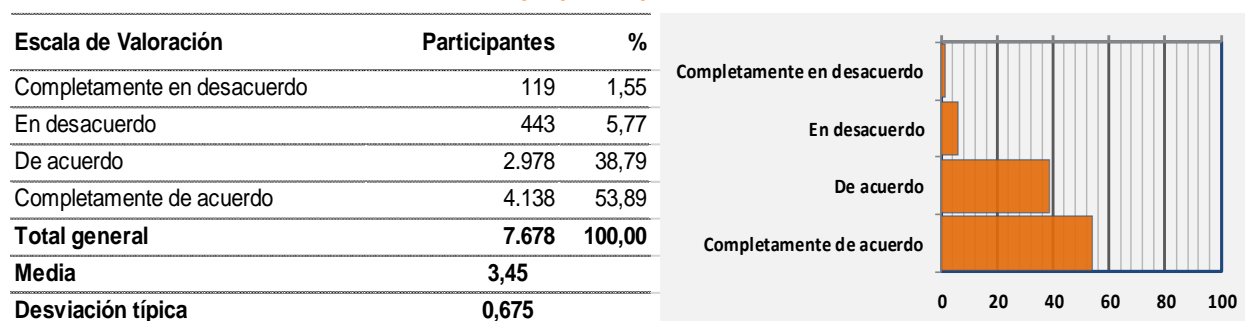
participantes, en el segundo, manifiestan estar totalmente satisfechos, valorándose en mayor medida la actualización de los medios utilizados.

Las observaciones en este apartado hacen referencia a la necesidad de mayor actualización de algunos contenidos, y, para algunos cursos se manifiesta la conveniencia de una mayor utilización de medios y programas concretos empleados en el día a día de los participantes en sus puestos de trabajo. En la formación a distancia también se señala que los materiales entregados son escasos.

3.6. INSTALACIONES Y MEDIOS TÉCNICOS

TABLA 3.11.- AULAS, TALLERES E INSTALACIONES ADECUADAS

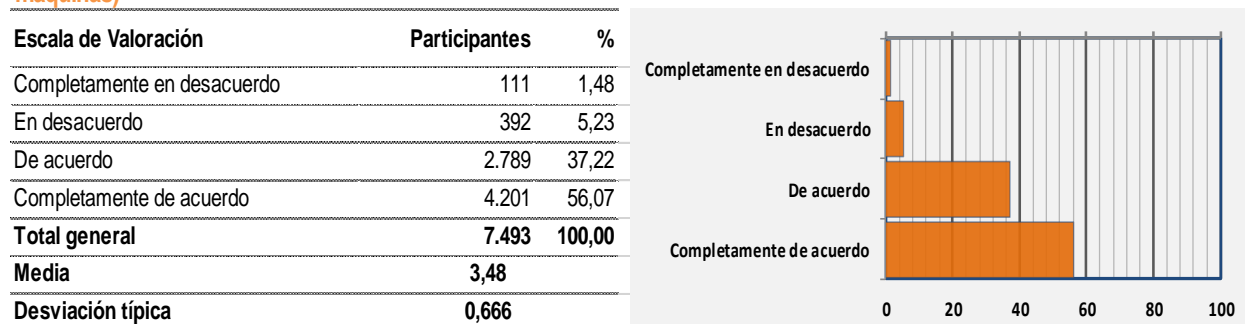
El aula, el taller o las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso



Base: 8.605 Casos perdidos: 927

TABLA 3.12.- MEDIOS TÉCNICOS ADECUADOS

Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso (ordenadores, pizarra, proyector, TV, maquinas)



Base: 8.605 Casos perdidos: 1.112

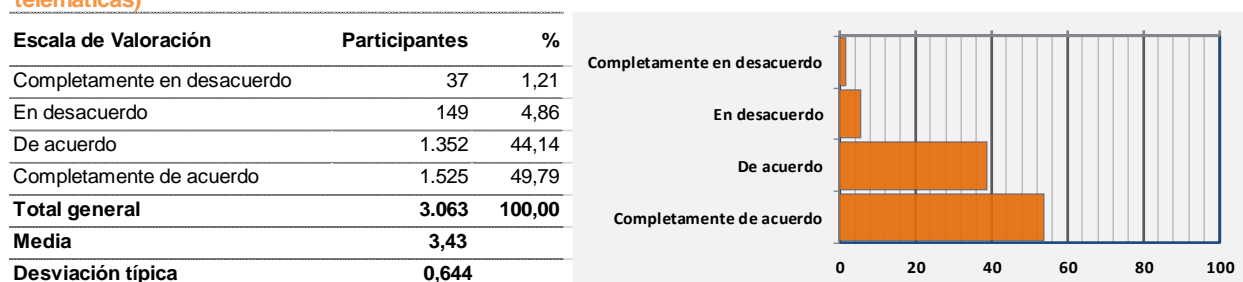
Respecto a las instalaciones y medios técnicos se solicita a los participantes que valoren su adecuación para un desarrollo eficaz del curso, sin distinción por modalidades de impartición. El indicador de satisfacción en el bloque se sitúa en torno al 53% de participantes completamente de acuerdo con las instalaciones, siendo el indicador de satisfacción más alto en el caso de los medios técnicos, un 56%. En las observaciones se hace referencia a la necesidad de mejorar las instalaciones en cuanto a las condiciones ambientales se refiere y que se preste mayor atención a la adecuación de las aulas o los espacios preparados para impartir formación.

3.7. ASPECTOS DE LA FORMACIÓN NO PRESENCIAL

Para la obtención de los datos referidos a estos aspectos, han sido excluidos los cuestionarios pertenecientes a la modalidad presencial, teniendo en cuenta el conjunto de las modalidades No presenciales: A distancia, Mixta y Teleformación, por tanto, en cada tabla se indica el total de cuestionarios cumplimentados en el conjunto de estas modalidades y los casos que no han contestado en cada ítem.

TABLA 3.13.- GUÍAS TUTORIALES Y MATERIALES DIDÁCTICOS

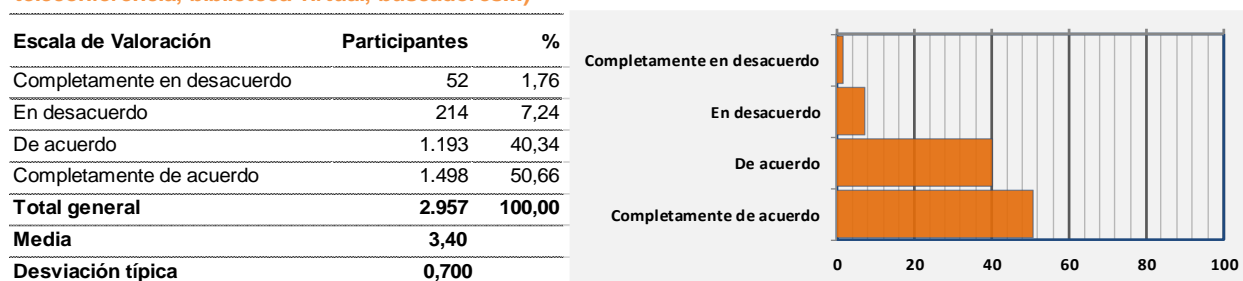
Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso (impresos, aplicaciones telemáticas)



Base: 3.466 (Participantes en el conjunto de las modalidades No presenciales y Mixtas) Casos perdidos: 403

TABLA 3.14.- MEDIOS DE APOYO

Se ha contado con medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores...)



Base: 3.466 (Participantes en el conjunto de las modalidades No presenciales y Mixtas) Casos perdidos: 509

En relación a los aspectos de la formación No presencial, no existe diferencia significativa entre los dos ítems valorados, situándose ambos en torno al 50% de participantes que están totalmente satisfechos con los materiales didácticos y con los medios de apoyo utilizados en estas modalidades de formación.

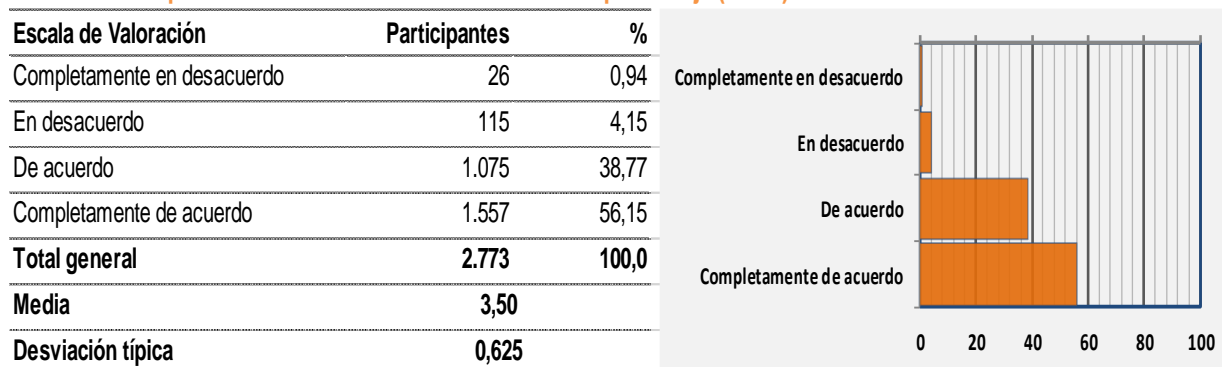
Al observar las sugerencias aportadas por los participantes encontramos la necesidad de desarrollar una mayor interactividad y funcionalidad de las plataformas de teleformación y que se preste especial atención a proporcionar guías que faciliten la navegación y el aprendizaje.

En las modalidades No presenciales, los aspectos relacionados con los medios didácticos y de apoyo han obtenido unas puntuaciones medias que se encuentran dentro de las valoraciones más bajas: 3,43 y 3,40 respectivamente. No obstante, el 50% de los participantes en acciones de estas modalidades considera estar completamente satisfecho con estos aspectos.

3.8. ASPECTOS SOBRE LOS TUTORES EN MODALIDADES NO PRESENCIALES

TABLA 3.15.-TUTORIZACIÓN

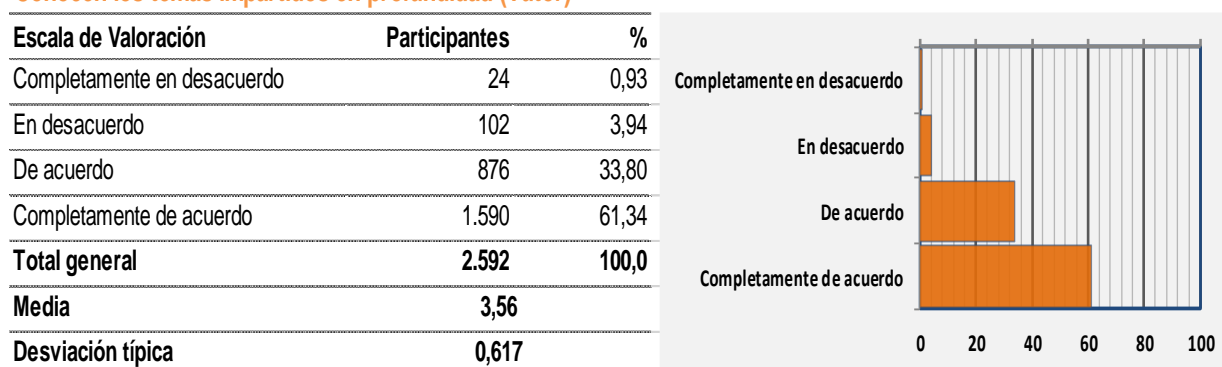
La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje (Tutor)



Base: 3.466 (Participantes en el conjunto de las modalidades No presenciales y Mixtas) Casos perdidos: 693

TABLA 3.16.-CONOCIMIENTO DE LOS TEMAS

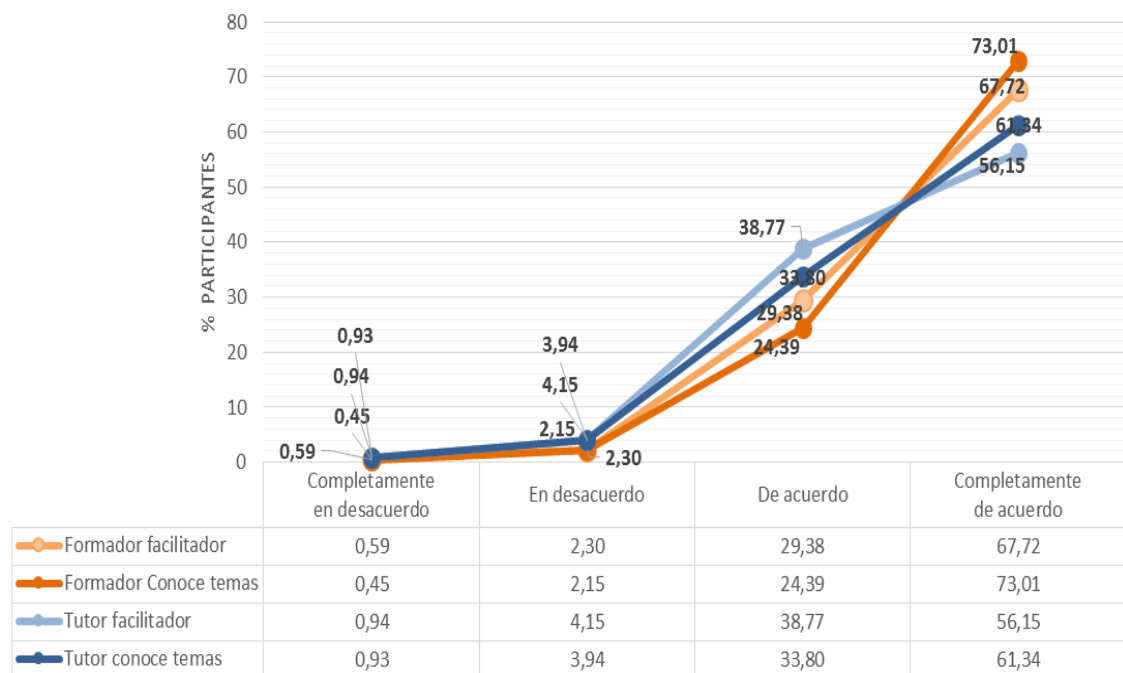
Conocen los temas impartidos en profundidad (Tutor)



Base: 3.466 (Participantes en el conjunto de las modalidades No presenciales y Mixtas) Casos perdidos: 874

Atendiendo a las modalidades de impartición No presenciales, el 61,34% de los participantes están completamente de acuerdo y muy satisfechos con el dominio de la materia que muestran los tutores en la formación que imparten y en menor medida con las habilidades de éstos a la hora de facilitar el aprendizaje en las acciones formativas (el 56,15%).

Sin embargo, si comparamos el comportamiento estos indicadores con la modalidad presencial, los participantes están más satisfechos con los formadores en el dominio de las materias (73%) y con sus habilidades para facilitar el aprendizaje (68%) que con los tutores que imparten en modalidades no presenciales (61% y 56%, respectivamente), existiendo una diferencia de casi 12 puntos porcentuales en ambos aspectos.



Fuente: Cuestionario de calidad (Resolución de 27 de abril de 2009).

Teniendo en cuenta la situación indicada anteriormente, se hace necesario **reforzar el papel de los tutores** en las modalidades no presenciales. La utilización de internet y el resto de las TIC's conlleva un cambio en el rol del cuerpo docente, éste deja de ser el principal transmisor de conocimientos, debiendo asumir el papel de mediador en el proceso del aprendizaje, proporcionando apoyo a los participantes y fomentando las interacciones con otros alumnos y con los propios contenidos, orientando y evaluando. Este cambio conlleva la necesidad de formación y reciclaje de los tutores para desempeñar el nuevo rol que les toca asumir.

Según una reciente evaluación desarrollada por la FUNDAE sobre la calidad de los formadores que están impartiendo en el ámbito de la oferta, es necesario valorar las funciones y competencias del tutor de formación o-line, en donde además de conocer las materias que imparte, debe utilizar y aprender habilidades de comunicación y motivación, así como dominar las plataformas de teleformación en las que opera con el fin de obtener su máximo rendimiento en pro de una mayor eficacia de la formación que imparten.

Según dicha evaluación, la calidad del formador se define en torno a cinco factores clave: la experiencia didáctica, la experiencia laboral, la vocación, la actualización constante y la capacidad de comunicación y de motivar a los participantes².

² Evaluación de la calidad de los formadores del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en acciones formativas de oferta No vinculadas a certificados de profesionalidad. Año 2016. (FUNDAE-Groupance).

3.9. MECANISMOS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

TABLA 3.17.-PRUEBAS DE EVALUACIÓN

Se ha dispuesto de pruebas de evaluación y autoevaluación que me permiten conocer el nivel de aprendizaje alcanzado

Escala de Valoración	Participantes	%
Si	6.530	91,82
No	582	8,18
Total general	7.112	100,00

Base: 8.605 Casos perdidos: 1.493

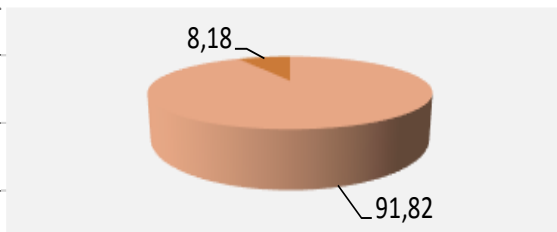
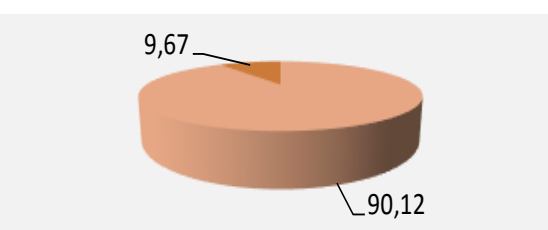


TABLA 3.18.-ACREDITACIÓN

El curso me permite obtener una acreditación donde se reconoce mi cualificación

Escala de Valoración	Participantes	%
Si	6.409	90,12
No	688	9,67
Total general	7.097	100,00

Base: 8.605 Casos perdidos: 1.508



En cuanto a los mecanismos para valorar el aprendizaje, parece que existe una práctica consolidada, ya que casi el 92% de los participantes afirma haber dispuesto de pruebas de evaluación o autoevaluaciones que les permite conocer el nivel de aprendizaje alcanzado. Sin embargo, el 90,12% que afirma que el curso le permite obtener una acreditación donde se reconoce su cualificación, están considerando aquellos mecanismos que valoran la adquisición de conocimientos o su asistencia pero, en ningún caso, están contestando a que la formación realizada les permiten adquirir una acreditación oficial, otorgada por la administración laboral competente, que avala su capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo, debido a que el mayor volumen de acciones que se están realizando en esta iniciativa corresponde a formación no vinculada a certificados de profesionalidad, la cual no está sujeta a acreditación oficial.

Los mecanismos que evalúan el aprendizaje están más sistematizados en las acciones formativas conducentes a certificados de profesionalidad, cuyo proceso está regulado en la normativa vigente, sin embargo en las acciones no vinculadas a certificados de profesionalidad, estos mecanismos son más heterogéneos, aplicándose diversos procesos para valorar la consolidación de los objetivos establecidos en cada acción formativa.

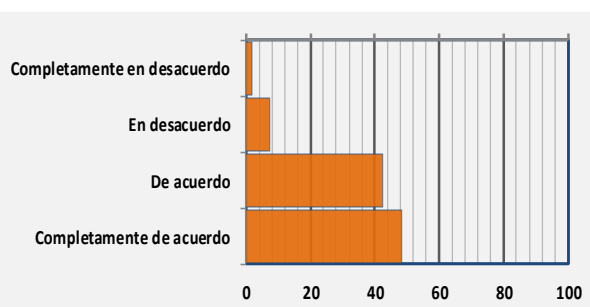
3.10. VALORACIONES SOBRE LAS EXPECTATIVAS DE LOS CURSOS

En este apartado, además del análisis descriptivo de los indicadores de calidad y satisfacción sobre las expectativas de los cursos, se analiza su evolución desde el año 2010 hasta el año objeto de evaluación.

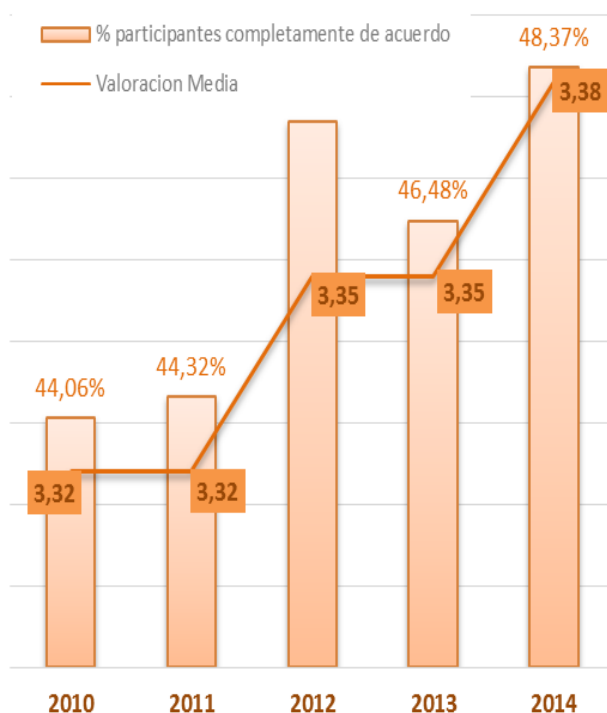
TABLA 3.19.-NUEVAS HABILIDADES Y CAPACIDADES

Me ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar al puesto de trabajo

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	147	1,77
En desacuerdo	608	7,31
De acuerdo	3.541	42,56
Completamente de acuerdo	4.024	48,37
Total general	8.320	100,00
Media	3,38	
Desviación típica	0,698	



Base: 8.605 Casos perdidos: 285



El 48,37% de los participantes en acciones formativas en la iniciativa de formación programada por las empresas afirman que este aprendizaje les va a permitir desarrollar nuevas capacidades que podrán aplicar al puesto de trabajo.

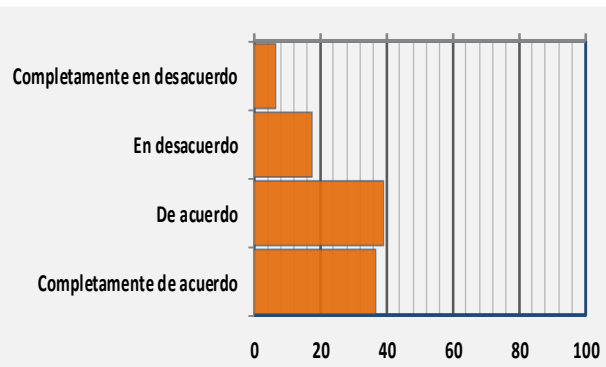
En términos de transferencia de la formación y de utilidad de la misma desde la perspectiva del participante, este indicador presenta un valor relativamente bajo, aunque ha ido experimentando una subida gradual de 4,31 puntos desde el año 2010, situándose en el 2014 en su valor más alto (de 44,06% a 48,37%).

Teniendo en cuenta el valor medio de las puntuaciones asignadas por los participantes, este aspecto ha ido escalando posiciones desde el 2010 hasta situarse en un valor de 3,38 en año 2014.

TABLA 3.20.-POSIBILIDAD DE CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO

Ha mejorado mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	538	6,58
En desacuerdo	1.434	17,54
De acuerdo	3.195	39,08
Completamente de acuerdo	3.009	36,80
Total general	8.176	100,00
Media	3,06	
Desviación típica	0,896	



Base: 8.605 Casos perdidos: 429



Otro de los aspectos valorado por los participantes, en cuanto a la utilidad de la formación, es una posible mejora para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella.

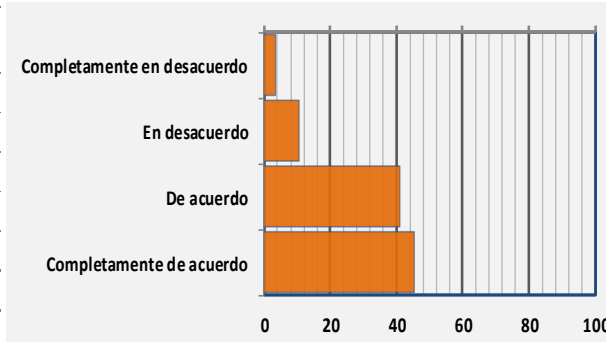
En este sentido, el 36,80% de los participantes están completamente de acuerdo en que la formación les va a mejorar las condiciones para cambiar de trabajo dentro de su contexto laboral o les va a proporcionar un mayor valor en su empleabilidad.

Este aspecto ha experimentado también una tendencia al alza respecto al año 2010. En términos de valoración media su puntuación se sitúa en 3,06 puntos.

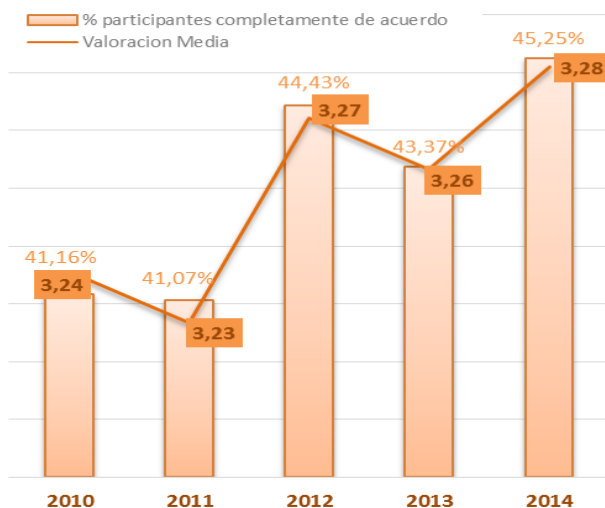
TABLA 3.21.-PROGRESO EN LA CARRERA PROFESIONAL

He ampliado conocimientos para progresar en mi carrera profesional

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	267	3,23
En desacuerdo	867	10,47
De acuerdo	3.398	41,05
Completamente de acuerdo	3.746	45,25
Total general	8.278	100,00
Media	3,28	
Desviación típica	0,778	



Base: 8.605 Casos perdidos: 327



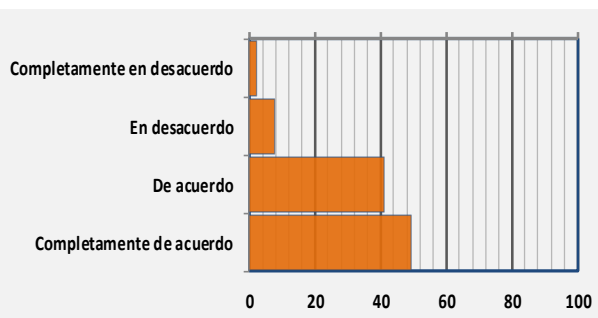
La ampliación de las capacidades técnicas y habilidades sociales a través de acciones formativas nos posicionan en una mejor situación de partida para acceder al mercado de trabajo, para promocionar dentro de la compañía o para conseguir un empleo más satisfactorio en otra empresa, en definitiva, para progresar en la carrera profesional.

En este sentido, el 45,25% de los participantes consideran que la formación realizada va a proporcionar conocimientos y habilidades que les permitirá permanecer actualizados y preparados para nuevas circunstancias y retos profesionales.

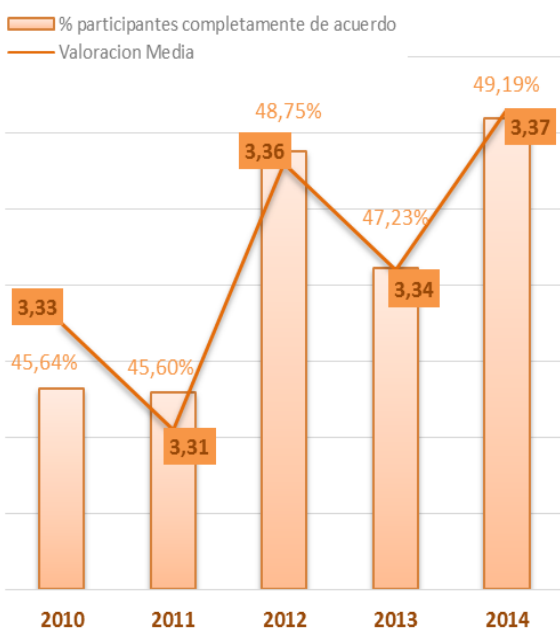
TABLA 3.22.-DESARROLLO PERSONAL

Ha favorecido mi desarrollo personal

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	167	2,02
En desacuerdo	653	7,89
De acuerdo	3.387	40,91
Completamente de acuerdo	4.073	49,19
Total general	8.280	100,00
Media	3,37	
Desviación típica	0,716	



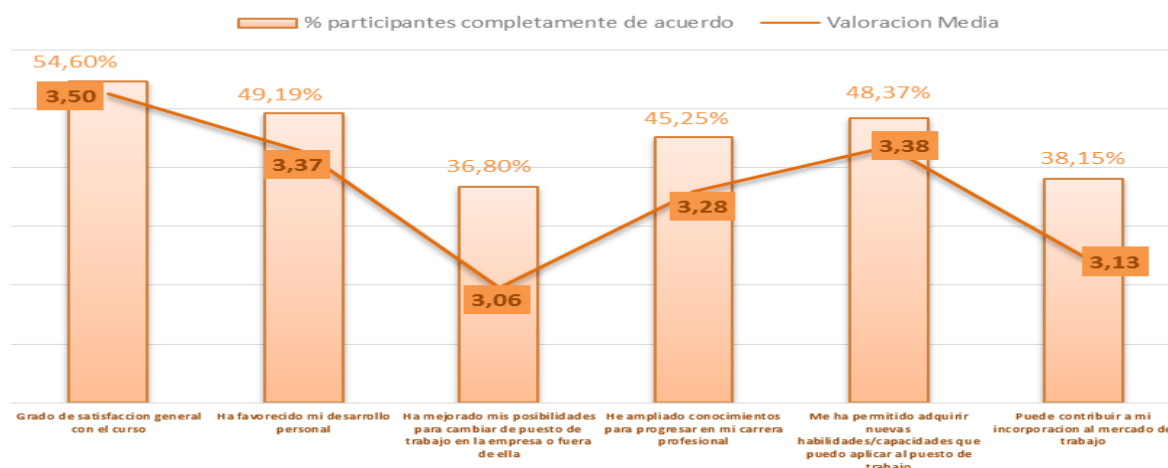
Base: 8.605 Casos perdidos: 325



Existe un reconocimiento generalizado, por parte de los participantes, de la contribución de la formación al desarrollo personal de los trabajadores, casi el 50% de los mismos piensan que las acciones formativas realizadas van a ayudarles en algún aspecto personal.

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) es una herramienta que facilita el desarrollo personal, ya que ayuda a afrontar nuevas metas o desafíos, impactando en la satisfacción con el trabajo que desempeña, la motivación laboral y la autoconfianza. También aporta habilidades sociales y capacita para interactuar con el entorno.

En el **análisis conjunto sobre las expectativas acerca de los cursos realizados**, es el desarrollo personal y la adquisición de nuevas habilidades/capacidades que pueden ser transferidas al puesto de trabajo, los dos aspectos más valorados (49% y 48%, respectivamente) y con mejores puntuaciones en el indicador de calidad (3,37 y 3,38). No obstante se observa, que todos los aspectos que evalúan estas expectativas se encuentran por debajo de los valores obtenidos en el grado de satisfacción general con el curso (3,50).

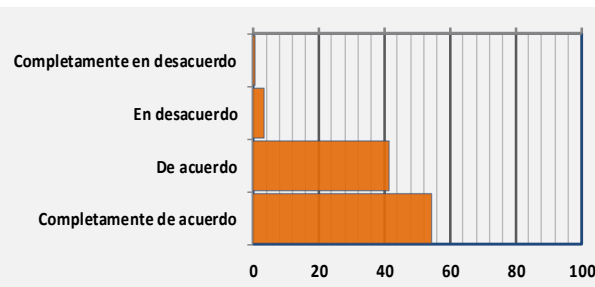


3.11. GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL

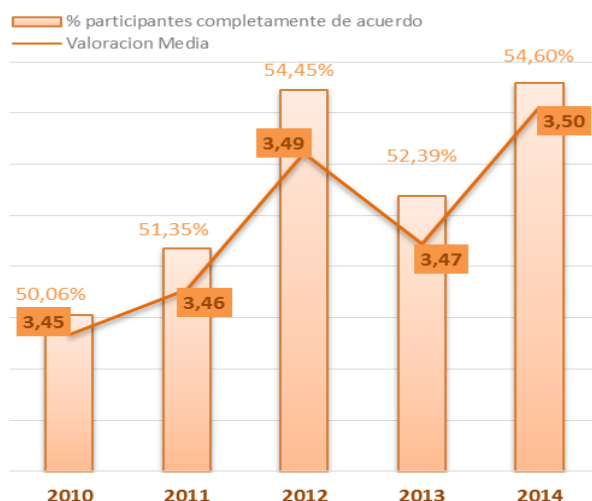
TABLA 3.23.-GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL

Grado de satisfacción general con el curso

Escala de Valoración	Participantes	%
Completamente en desacuerdo	49	0,61
En desacuerdo	275	3,41
De acuerdo	3.341	41,39
Completamente de acuerdo	4.407	54,60
Total general	8.072	100,00
Media	3,50	
Desviación típica	0,595	



Base: 8.605 Casos perdidos: 533

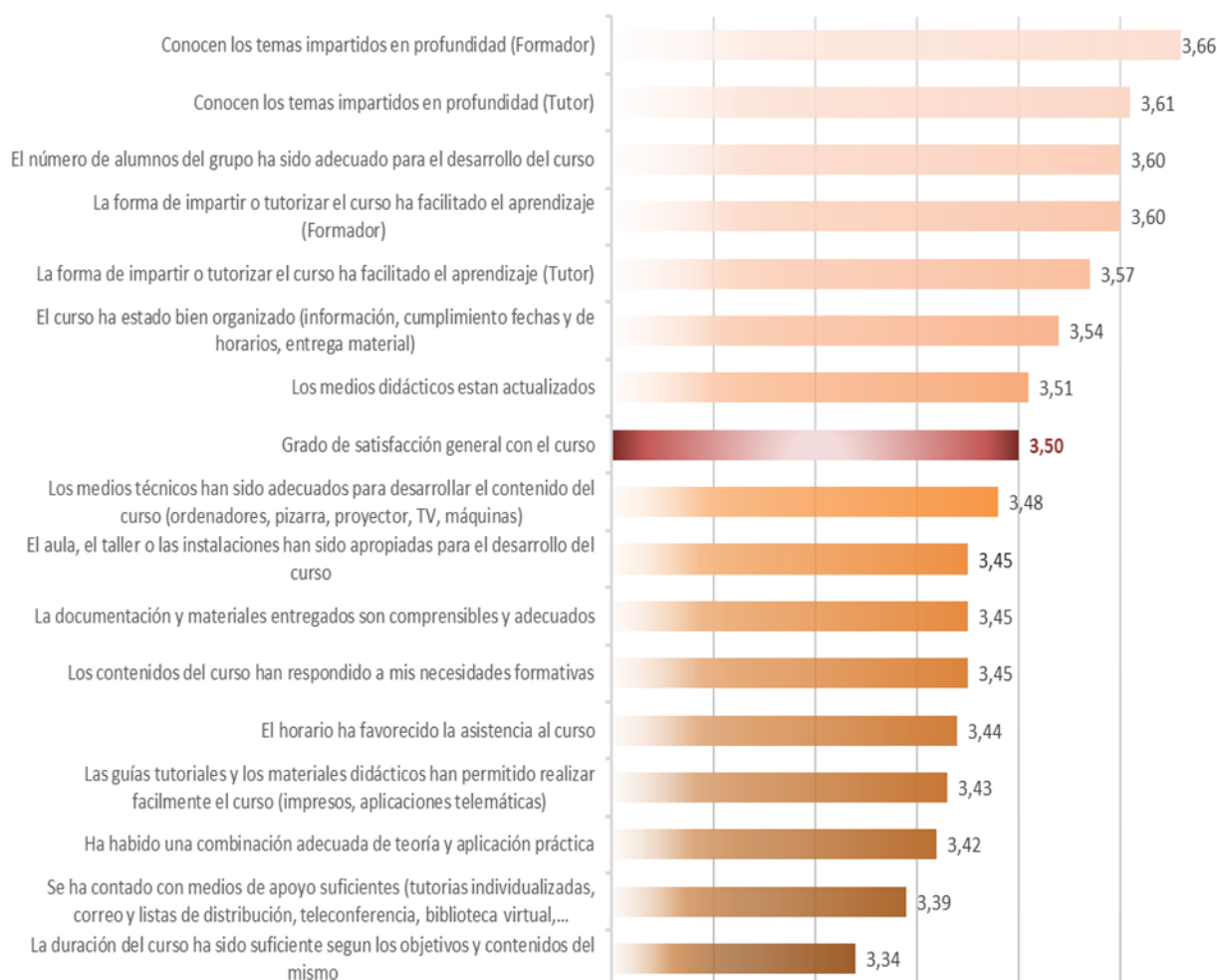


Si atendemos al ítem que valora el grado de satisfacción general con el curso, casi el 55% de los participantes en formación programada por las empresas se encuentran completamente satisfechos con las acciones formativas realizadas.

Además, la puntuación media otorgada a este ítem se encuentra en su valor más alto en el año 2014, encontrándose muy cerca del valor alcanzado en el 2012.

3.12. RANKING DE LOS ASPECTOS VALORADOS

Teniendo en cuenta el orden de mayor a menor de las puntuaciones medias obtenidas en cada uno de los ítems valorados que intervienen en el proceso formativo, se pueden agrupar los aspectos en aquellos que se encuentran por encima de la media del grado de satisfacción general con los cursos (3,50), puntuaciones de rango alto, y puntuaciones de rango bajo, puntuaciones que están por debajo de dicha media.



Los aspectos con mejor puntuación están relacionados con las capacidades de los formadores y tutores que imparten formación, así como con aspectos relacionados con la organización de los cursos (número de alumnos adecuado y cursos bien estructurados en cuanto a la información disponible, al cumplimiento de horario y fechas, el compromiso de la entrega de material...). Así mismo, los medios didácticos, en cuanto a su actualización se refieren, es otro de los aspectos que presenta un buen nivel de satisfacción.

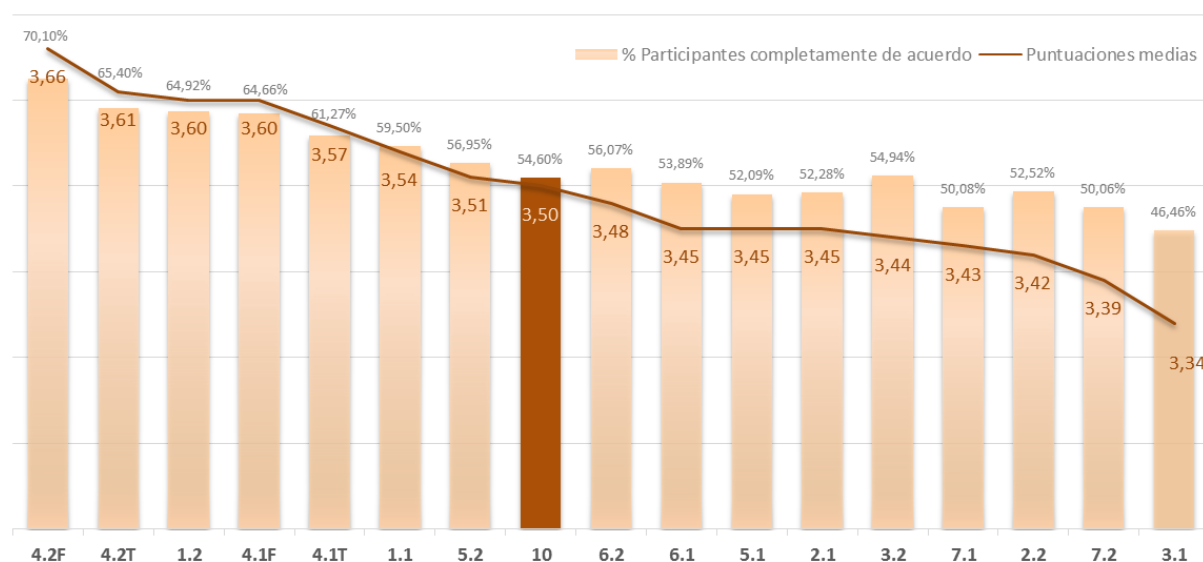
Los aspectos que se encuentran por debajo de la media en satisfacción global están relacionados con la duración de los cursos y con los medios de apoyo utilizados en modalidades no presenciales.

En cuanto a la duración, y teniendo en cuenta las observaciones recogidas en el cuestionario, los participantes perciben que existe un desajuste entre el tiempo estipulado para el desarrollo del curso con los contenidos y objetivos recogidos en el diseño de los mismos.

Así mismo, se han obtenido valoraciones bajas en relación a la falta de adecuación en los medios técnicos e instalaciones, en la documentación y materiales didácticos entregados, así como con las guías tutoriales y material utilizado en teleformación.

Otros aspectos que se ubican en puntuaciones por debajo de la media en satisfacción global están relacionados con un escaso cumplimiento de las expectativas de los participantes en cuanto a que el contenido del curso podría cubrir sus necesidades de formación y una falta de adecuación entre la teoría comprometida y su aplicación práctica.

Teniendo en cuenta estos índices, se considera recomendable prestar atención a los aspectos relacionados con el diseño y planificación de las acciones formativas (documentación, combinación de teoría y práctica, horario y contenidos), dinamizando mecanismos o actuaciones, que ayuden a las empresas y a los proveedores de formación a diseñar y planificar la formación para que se adecúe a las necesidades de los trabajadores y a los entornos en los que se imparte la formación de demanda, prestando especial atención a la duración de los cursos, ajustando su impartición según el momento y la dedicación que sea más efectiva para el trabajador y su entorno laboral.



- 4.2F Conocen los temas impartidos en profundidad (Formador).
- 4.2T Conocen los temas impartidos en profundidad (Tutor).
- 1.2 El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso.
- 4.1F La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje (Formador).
- 4.1T La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje (Tutor).
- 1.1 El curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento fechas y de horarios, entrega material).
- 5.2 Los medios didácticos están actualizados.
- 10 Grado de satisfacción general con el curso.
- 6.2 Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso (ordenadores, pizarra, proyector, TV, máquinas).
- 6.1 El aula, el taller o las instalaciones han sido apropiados para el desarrollo del curso.
- 5.1 La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados.
- 2.1 Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas.
- 3.2 El horario ha favorecido la asistencia al curso.
- 7.1 Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso (impresos, aplicaciones telemáticas).
- 2.2 Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica.
- 7.2 Se ha contado con medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores...).
- 3.1 La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo.

4.-ANÁLISIS DE LOS PERFILES DE PARTICIPACIÓN EN EL CUESTIONARIO DE CALIDAD.

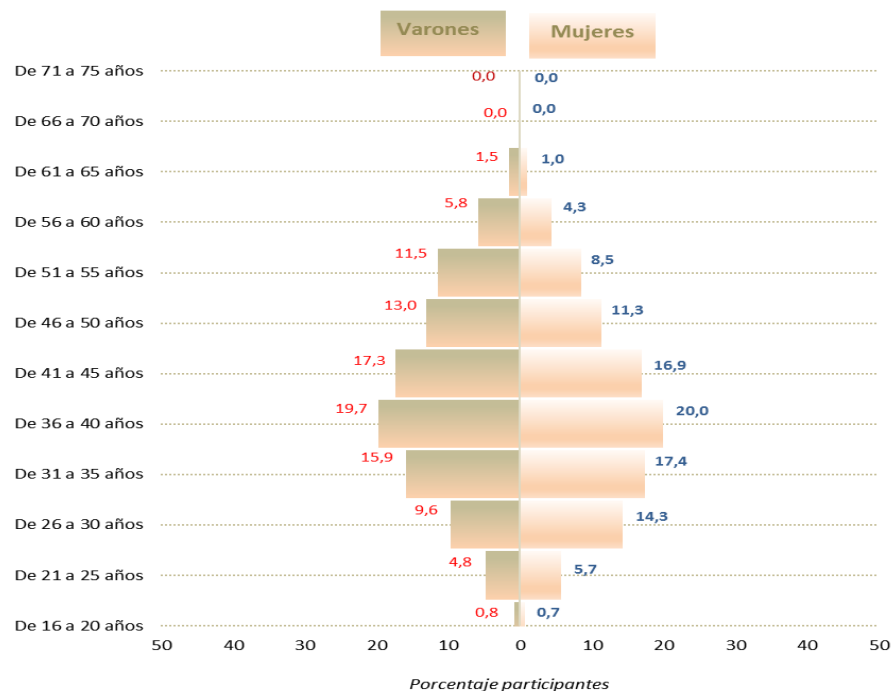
A continuación, se presenta una serie descriptiva de los perfiles de los participantes que han contestado a los distintos aspectos contemplados en el cuestionario de calidad y teniendo en cuenta el criterio de calidad definido en el presente informe, en donde se mide la puntuación media de la escala de valoración, siendo ésta una escala de acuerdo - desacuerdo del 1 al 4. Este indicador es analizado teniendo en cuenta las siguientes variables:

- Perfil demográfico: género y edad.
- Perfil educativo: nivel de estudios.
- Perfil laboral: categoría profesional y tamaño de empresa en la que trabaja.
- Perfil según el momento de realizar la formación: jornada laboral, porcentaje de jornada utilizada, duración y horario del curso.
- Perfil territorial: Comunidad Autónoma del lugar del centro de trabajo del participante.

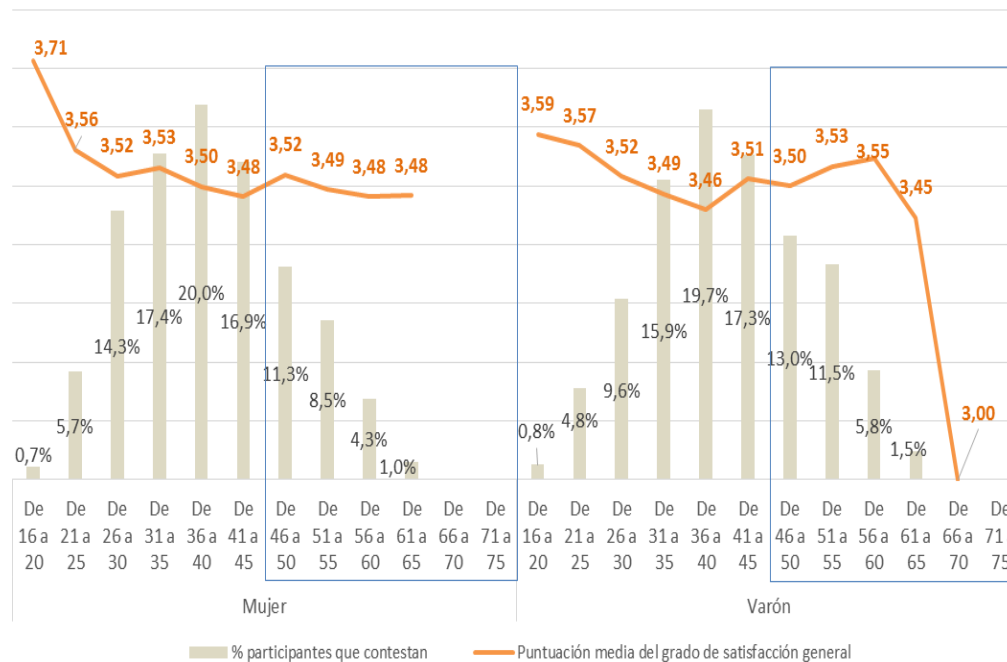
4.1.-PERFIL DEMOGRÁFICO DE PARTICIPACIÓN: GÉNERO Y EDAD.

El perfil demográfico de los participantes que han contestado al cuestionario de calidad, en el ámbito de la formación programada por las empresas, viene definido por participantes en edades comprendidas entre los 36 a 40 años, no existiendo diferencia significativa en relación al género en ese tramo de edad (20%)

No obstante, se observa que la participación va descendiendo a medida que aumenta la edad a partir de los 40 años siendo más acentuado ese descenso en las mujeres que en los hombres.



Base: 8.605. Casos válidos: 8.057. Casos perdidos: 548



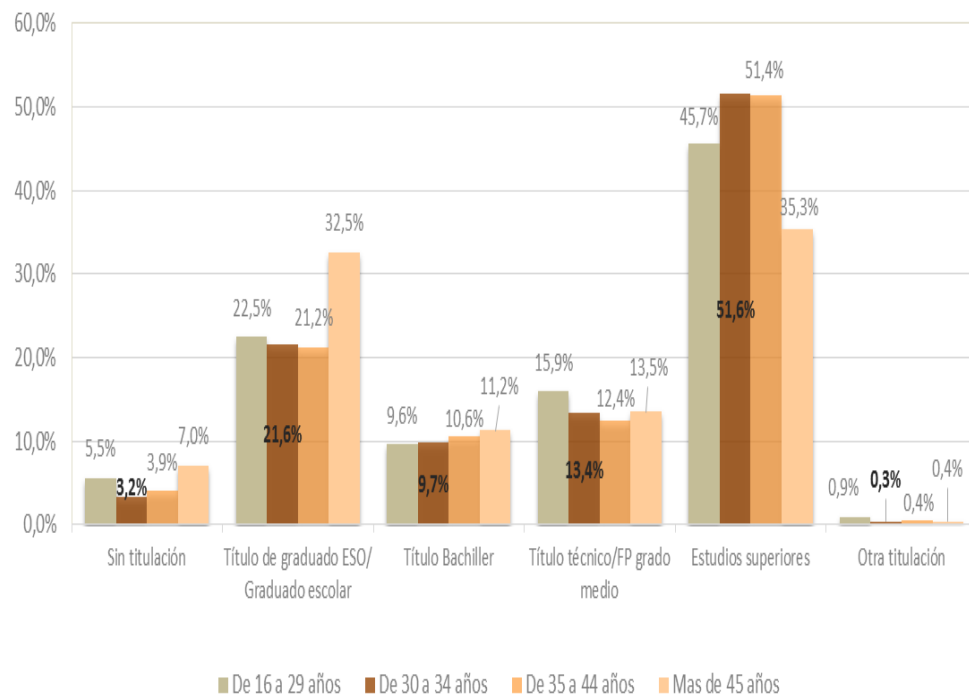
Base: 8.605. Casos válidos: 7.569. Casos perdidos: 1.036

Atendiendo al criterio de calidad, en donde se observa las puntuaciones medias obtenidas en el ítem sobre la satisfacción global con el curso, el grupo de edad comprendido entre los 36 a 40 años presenta un porcentaje similar de participación en el cuestionario, sin embargo la puntuación obtenida en satisfacción es más alta en el colectivo de mujeres (3,50) que en el colectivo de hombres (3,46) en este tramo de edad.

En cuanto al colectivo de mayores de 45 años han participado en mayor medida los hombres, aglutinando a un 31,8% frente al 25,1% de mujeres, aunque en promedio la satisfacción es mayor en las mujeres de este tramo de edad que en los hombres.

Fuente: Cuestionario de calidad publicado en la Resolución de 27 de abril de 2009. Elaboración: Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación.

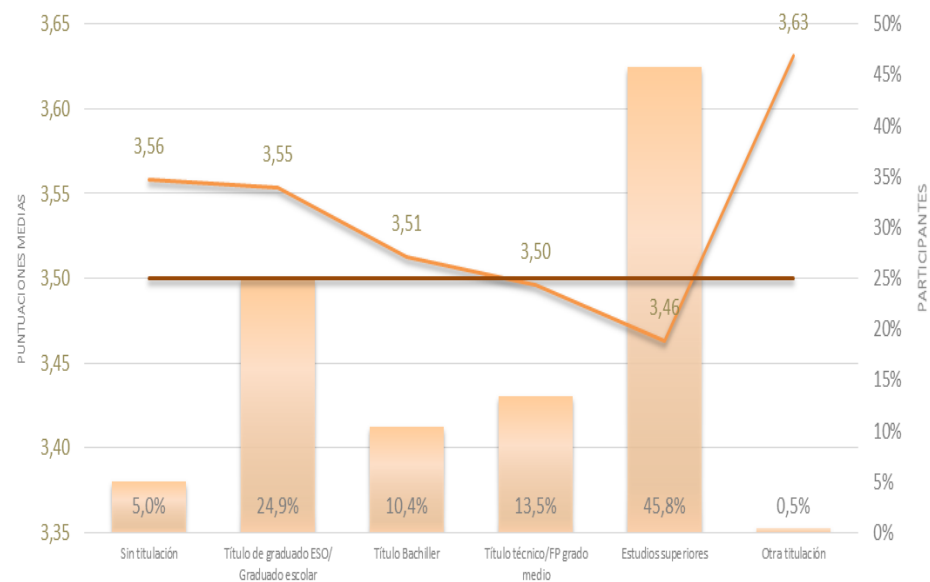
4.2.-PERFIL EDUCATIVO: NIVEL DE ESTUDIOS



Base: 8.605. Casos válidos: 7.870. Casos perdidos: 735.

Si atendemos a la titulación con la que acceden los participantes, la mayor parte de los que contestan al cuestionario, cuentan con estudios superiores en todos los tramos de edad, excepto en el tramo de más de 45 años que acceden con estudios de graduado en ESO. Un dato a tener en cuenta es que el 51,6% de los participantes en el tramo de 30 a 34 años cuentan con estudios superiores, tramo de edad observado en los objetivos de la Estrategia Europea 2020. Se observa, además que son los que cuentan con mayor nivel de cualificación los que están accediendo en mayor medida a la formación que los que cuentan con menor cualificación.

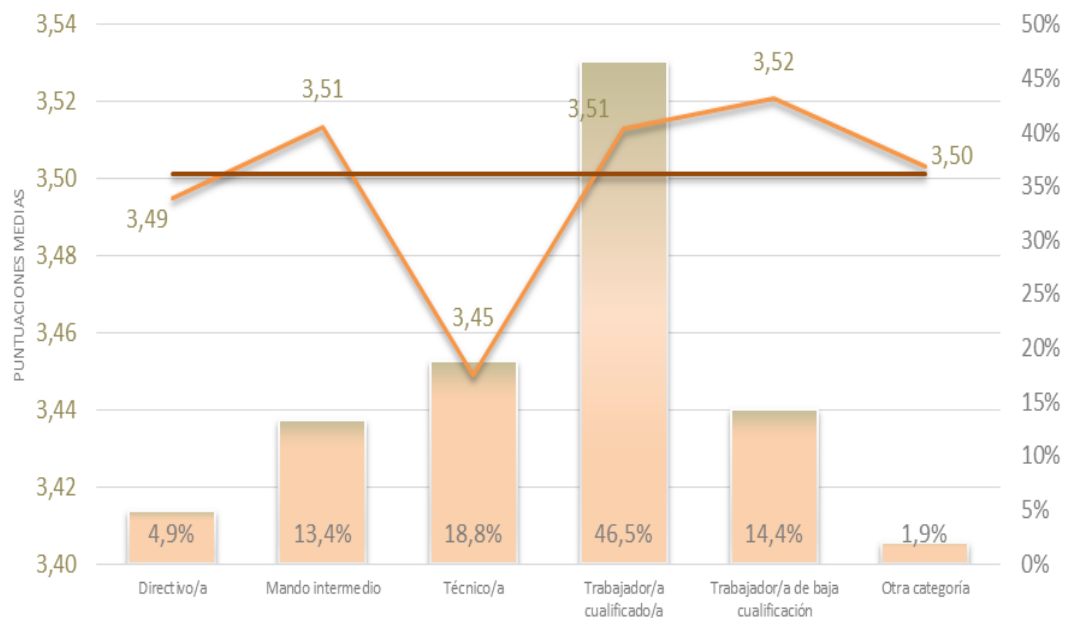
Teniendo en cuenta el criterio de calidad que valora la puntuación media obtenida en el ítem del grado de satisfacción general con el curso, la valoración media es más alta en los participantes que cuentan con titulación en graduado en ESO (3,55) que en los participantes con estudios superiores (3,46), medida que está cuatro décimas por debajo de la media global (3,50).



Base: 8.605. Casos válidos: 7.724. Casos perdidos: 881.

Fuente: Cuestionario de calidad publicado en la Resolución de 27 de abril de 2009. Elaboración: Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación.

4.3.- PERFIL LABORAL DE PARTICIPACIÓN: CATEGORÍA PROFESIONAL Y TAMAÑO DE EMPRESA.

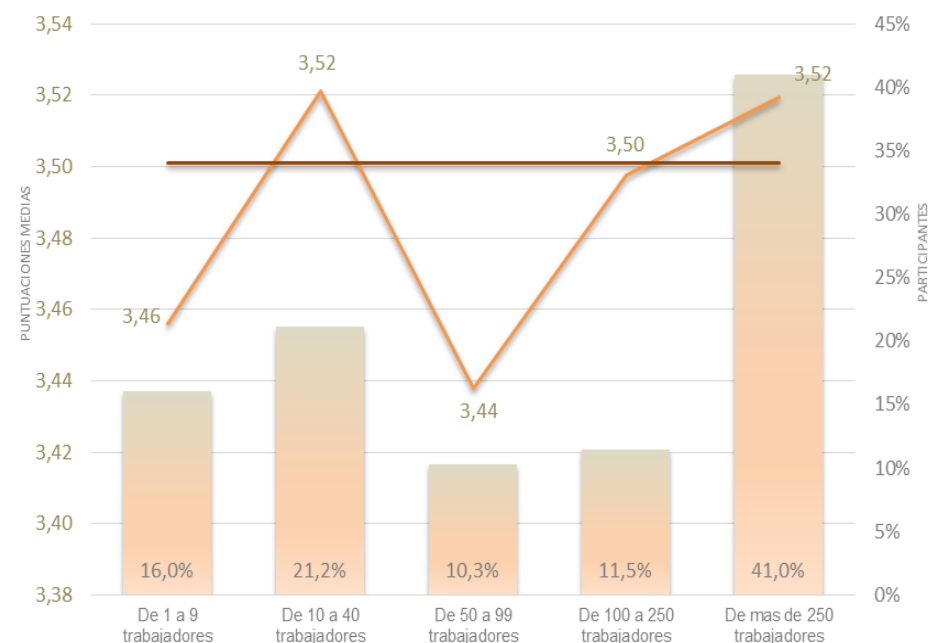


Base: 8.605. Casos válidos: 7.763. Casos perdidos: 842.

Atendiendo al perfil laboral de los participantes que han cumplimentado el cuestionario de calidad, casi la mitad de los mismos se sitúan en la categoría de *Trabajador cualificado* (46,5%) mientras que los *Directivos*, *Mandos intermedios* y *Técnicos* agrupan el 37,2%. Es la categoría de *Técnico/a*, en donde se ha obtenido una puntuación media más baja (3,45) frente a la categoría de *Trabajadores/as de baja cualificación* en donde se encuentra la valoración media más alta (3,52).

De los participantes en el cuestionario que se ubican en el colectivo de trabajadores de baja cualificación presentan una representación baja, siendo ésta del 14,4%, no obstante, es un colectivo que ha valorado muy positivamente la satisfacción con los cursos en general.

El mayor porcentaje de participantes en el cuestionario de calidad se concentra en el intervalo de más de 250 trabajadores (41,0%), estando su nivel de satisfacción por encima de la puntuación media (3,52). Son los participantes de empresas de 50 a 99 trabajadores los que presentan un menor grado de satisfacción, llegando hasta 8 décimas menos respecto al tramo de más de 250 trabajadores (3,44). Asimismo, también es el tramo que cuenta con un representación de participantes más baja (10,3%).



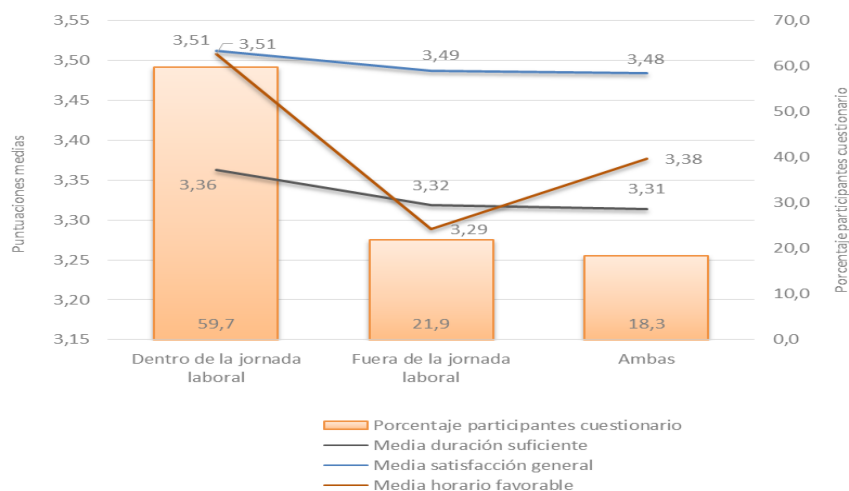
Base: 8.605. Casos válidos: 7.630. Casos perdidos: 975.

Fuente: Cuestionario de calidad publicado en la Resolución de 27 de abril de 2009. Elaboración: Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación.

Evaluación de calidad de las Formación programada por las empresas 2014

4.4.- PERFIL SEGÚN EL MOMENTO DE REALIZAR LA FORMACIÓN: JORNADA LABORAL, PORCENTAJE DE JORNADA UTILIZADA, DURACIÓN Y HORARIO DEL CURSO.

Para analizar este apartado, se han tenido en cuenta el momento en el que se asiste al curso (horario del curso) y el porcentaje de dedicación, así como las valoraciones medias en el grado de satisfacción general con el curso (ítem 10), la valoración media del ítem 3.1, sobre la suficiencia de la duración del curso para conseguir los objetivos y contenidos del mismo, y el ítem 3.2, sobre si el horario favorece la asistencia al curso.



Casos válidos duración suficiente: 7.897. Casos válidos satisfacción general: 7.641. Casos válidos horario favorable: 7594.

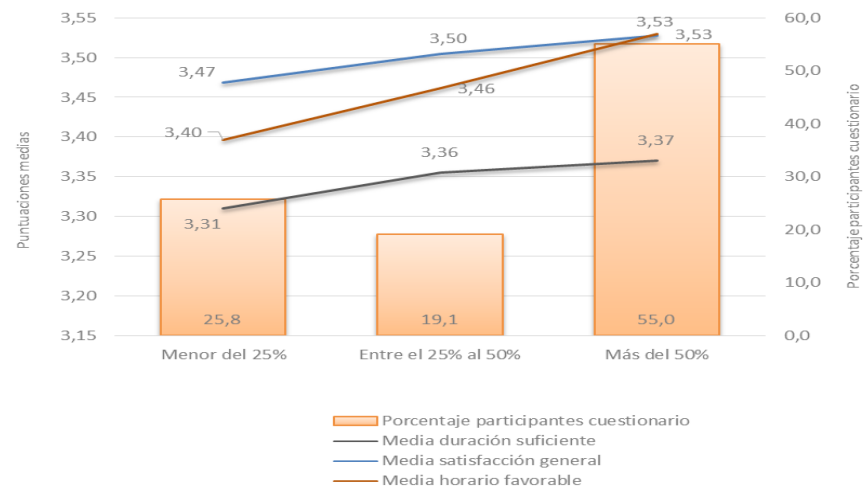
El mayor porcentaje de participantes se concentra en horarios dentro de la jornada laboral (casi el 60%), contando, además, con un nivel de satisfacción por encima de la media general (3,51). Son los que participan fuera de la jornada laboral los que cuentan con un nivel de satisfacción más bajo, debido probablemente a que supone un mayor esfuerzo para el trabajador.

Si analizamos el indicador de calidad, que mide la puntuación media en el ítem sobre la duración del curso, con el momento en que se realiza el curso en las empresas, los participantes más satisfechos son los que realizan la formación dentro de la jornada laboral y en particular los que dedican más del 50% de su jornada a esta actividad.

Los participantes que realizan la formación fuera de la jornada laboral presentan un nivel de satisfacción bajo (3,32) en cuanto a la duración se refiere, siendo más bajo aún si se relaciona el momento con el horario para asistir al curso (3,29)

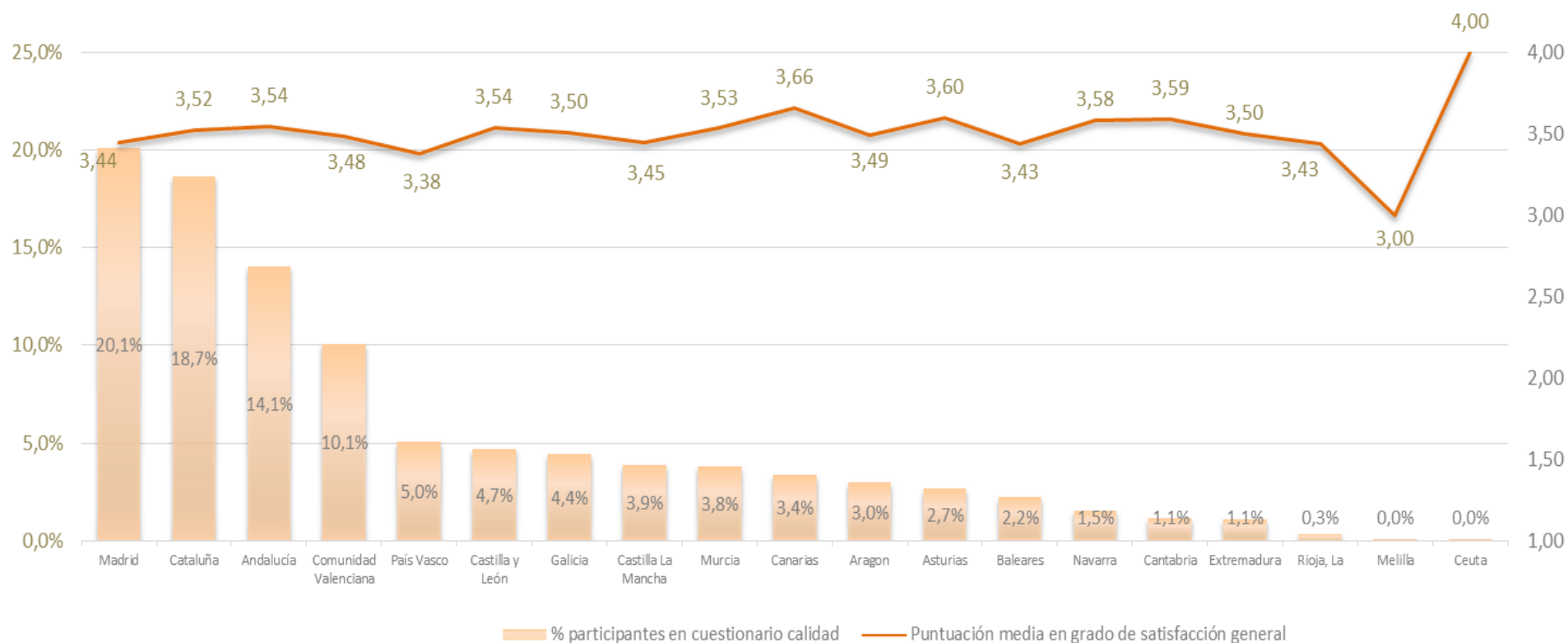
Si atendemos a los participantes que se forman durante la jornada laboral, o aquellos que lo compaginan con su tiempo personal, el 55% dicen ocupar más de la mitad de su jornada en formarse, presentando un grado de satisfacción general muy alto con las acciones formativas recibidas (3,53) así como con el horario de impartición, que les facilita la asistencia al curso (3,53), sin embargo, existe un grado de satisfacción bajo al valorar la adecuación de la duración del curso con los objetivos y contenidos del mismo (3,37).

Entre los que dedican menos tiempo a formarse dentro de la jornada o compaginando su tiempo personal, presentan niveles de satisfacción más bajos, tanto a nivel global como con la duración de los cursos y sus horarios. A menor tiempo dentro de la jornada laboral menor grado de satisfacción con la duración del curso y el horario del curso, no obstante no se eleva en gran medida este nivel de satisfacción con la duración aunque se aumente la dedicación.



Casos válidos duración suficiente: 5.800. Casos válidos satisfacción general: 5.621. Casos válidos horario favorable: 5.614

4.5.- PERFIL TERRITORIAL: COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL LUGAR DEL CENTRO DE TRABAJO DEL PARTICIPANTE.



Base: 8.605. Casos válidos: 7.188. Casos perdidos: 1.417.

Fuente: Cuestionario de calidad publicado en la Resolución de 27 de abril de 2009. Elaboración: Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación.

En términos de porcentaje de participantes, son las comunidades autónomas de Madrid, Cataluña y Andalucía las que concentran una mayor presencia en los cuestionarios de calidad, suponiendo estas tres comunidades casi el 53% del total de casos válidos (7.188). Teniendo en cuenta el indicador de calidad en donde se observa la puntuación media con la satisfacción general del curso, entre las comunidades que cuentan con índices más altos se sitúan: Canarias (3,66), Asturias (3,60) y Cantabria (3,59) y entre las comunidades que presentan indicadores de satisfacción más bajos se encuentran: País Vasco (3,38), La Rioja (3,43) y Baleares (3,43). Se exceptúa Ceuta y Melilla por tener poca representatividad.

5.-PRINCIPALES CONCLUSIONES.

En el contexto del Sistema de Formación para el Empleo, la iniciativa de la formación programada por las empresas, obtiene una valoración muy positiva por parte de los participantes en el ejercicio 2014. No obstante, existen algunos aspectos que necesitan mejorar o mantener su nivel de calidad y satisfacción.

Es en aspectos relacionados con el diseño y la planificación de las acciones formativas, en donde se encuentran márgenes de mejora, ya que tanto las empresas como los proveedores de formación deben adecuar, en mayor medida, la programación formativa con las necesidades de los trabajadores en sus contextos laborales, prestando especial atención a la **duración de los cursos**, sobre todo en cuanto al momento y tiempo de dedicación se refiere. Existe un mayor nivel de calidad y satisfacción si la formación se realiza dentro de la jornada laboral y con la posibilidad de dedicar más del 50% de esta jornada a actividades formativas. Así, cuanto más tiempo se dedica a la formación dentro de la jornada laboral existe un mayor nivel de satisfacción con el horario del curso, ya que esta circunstancia propicia una mayor facilidad para asistir a los mismos.

Para mantener los niveles de calidad o de satisfacción alcanzados por docentes que imparten formación en esta iniciativa, se hace necesario reforzar el papel de los **tutores en las modalidades no presenciales**, ya que han obtenido valores inferiores en comparación con los formadores que imparten en la modalidad presencial. Este refuerzo debe orientarse hacia la adquisición de competencias relativas a habilidades de motivación y comunicación, así como a competencias relacionadas con las tecnologías de la información.

En cuanto a las expectativas que esta formación genera en los participantes, son el **desarrollo personal, y la adquisición de nuevas habilidades y capacidades que se pueden aplicar al puesto de trabajo**, los aspectos más valoradas, sin embargo, esas expectativas son menores en cuanto a la posibilidad de mejorar la empleabilidad (posibilidad de cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella), ya que ha sido el aspecto con valoraciones más bajas. Sin embargo, todas las expectativas han obtenido mejores valores en el año observado (2014) que en el año anterior (2013), situación que puede explicarse por la adaptación normativa que trajo consigo las medidas urgentes para la reforma laboral iniciadas mediante el RD ley 3 en 2012. En esta reforma se reconocen a los centros y entidades acreditadas como nuevos participantes en el sistema de formación profesional para el empleo y además se establecen las bases para afrontar la reforma del sistema de formación profesional para el empleo que se plasma en el RD ley 4/2015 y en la posterior Ley 30/2015.

Atendiendo a colectivos que han participado en los cuestionarios de calidad de esta iniciativa, en términos generales las mujeres formadas presentan mayores niveles de satisfacción, sobre todo las mujeres comprendidas en el tramo de edad de 36 a 40 años, así como en las mujeres mayores de 45 años.

Según la titulación con la que acceden los participantes, son los titulados de graduado en ESO o los que no aportan titulación, los que cuentan con mayores niveles de satisfacción, así como el colectivo de trabajadores de baja cualificación si analizamos el perfil laboral. Sin embargo, son los participantes de empresas micropymes (de 1 a 9 trabajadores) y de pymes (de 50 a 99 trabajadores) los colectivos con niveles más bajos de satisfacción.