

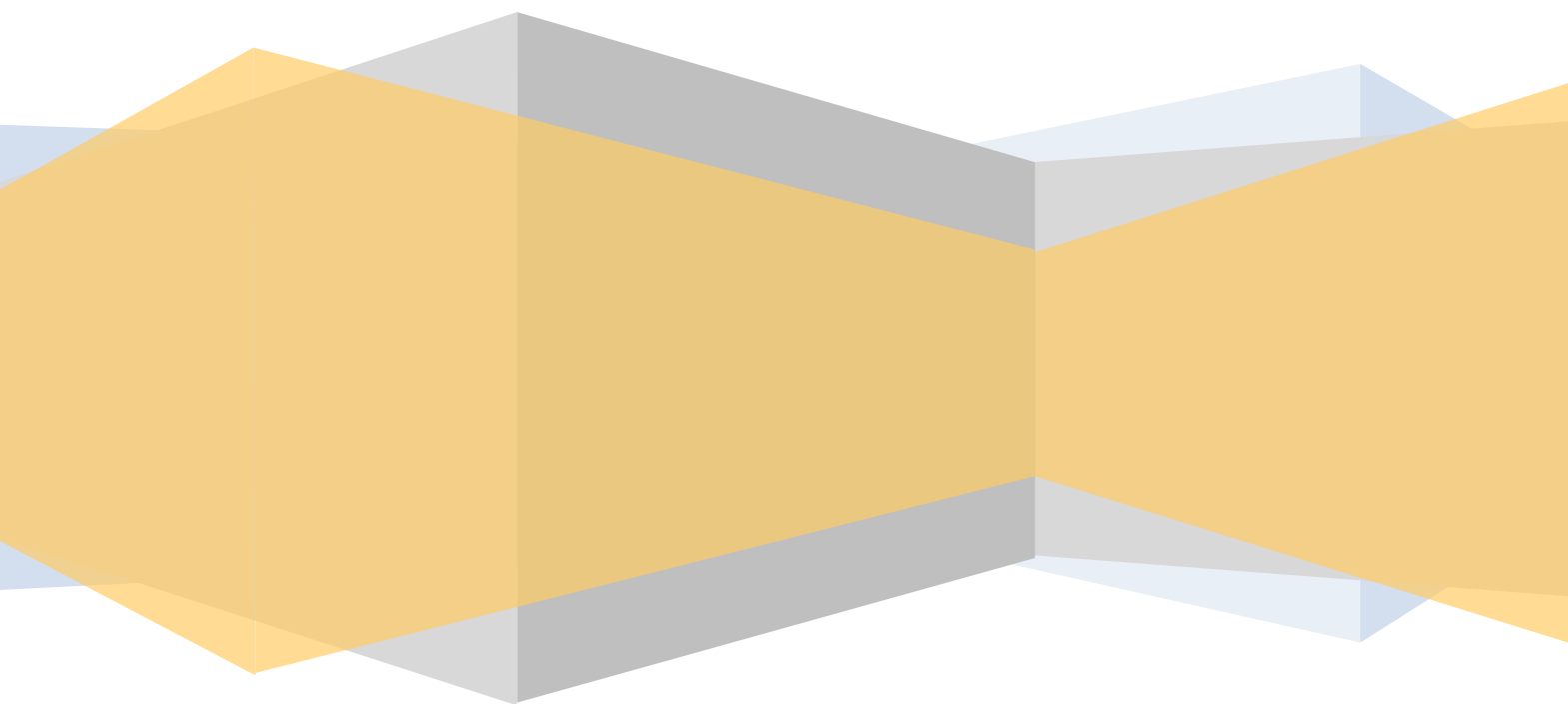


**Fundación Tripartita**  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

# Informe sobre la calidad de las acciones formativas en las empresas. Año 2011

## Principales resultados

Unidad de Evaluación, Acreditación y Ordenación de la  
formación



# ÍNDICE DE CONTENIDOS

## 1.- INTRODUCCIÓN

## 2.- METODOLOGÍA

- PROCESO DE REQUERIMIENTO DE CUESTIONARIOS EN LA FTFE
- ASPECTOS EVALUADOS
- INDICADORES
- 

## 3.-ANÁLISIS DE CALIDAD: FORMACIÓN DE DEMANDA 2011

- DESCRIPTIVO DE LOS ASPECTOS EVALUADOS
- ANÁLISIS FACTORIAL DE LOS ASPECTOS EVALUADOS

## 4.-ANÁLISIS DE SATISFACCIÓN: FORMACIÓN DE DEMANDA 2011

- PERFIL DEMOGRÁFICO
- PERFIL LABORAL
- HORARIO REALIZACIÓN DEL CURSO
- LUGAR DE TRABAJO

## 5.- ANÁLISIS CONJUNTO DE SATISFACCIÓN Y CALIDAD

## 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 el Real Decreto 395/2007 que regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se establece que las acciones formativas deberán tener la calidad requerida para que la formación responda a las necesidades de los trabajadores ocupados y desempleados 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 ha puesto en marcha 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 la 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 Tripartita para la Formación en el Empleo.

## 2.-METODOLOGÍA

El Servicio Público de Empleo, en colaboración con la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo desarrolla dispositivos para obtener información que permite analizar la calidad de formación y su mejora continua. En el ámbito de la formación de demanda, está disponible en la

aplicación de [Acciones Formativas de las Empresas](#) un cuestionario de 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 la información a las empresas de los correspondientes cuestionarios, a fin de analizar la calidad de las acciones formativas desarrolladas en el ámbito de las empresas<sup>1</sup>.

## 2.1.-REQUERIMIENTO DE CUESTIONARIOS

Para cada ejercicio, la Fundación Tripartita, diseña una muestra de grupos formativos representativa 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% para 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 2011

Modalidad de impartición	Grupos realizados (B1)	% participantes	Muestra	Error (95%)
Presencial	262.173	60,47	1.446	2,6
A distancia	251.264	18,91	452	4,6
Mixta	44.574	12,15	291	5,7
Teleformación	58.193	8,46	202	6,9
<b>Total grupos finalizados 2011</b>	<b>616.204</b>	<b>100,00</b>	<b>2.391</b>	<b>2,0</b>

Fuente: FTFE. Estadística y gestión de la información y Evaluación, ordenación y acreditación de la formación.

Datos a 29-02-2012.

(B1) Grupos de formación finalizados 2011

En el diseño efectuado por la Unidad de Evaluación, fueron seleccionados **2.391 grupos formativos** finalizados en el ejercicio 2011, que fueron objeto de requerimiento por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo, en adelante Fundación. Este requerimiento fue enviado a **1.217 empresas**, estimando un volumen aproximado de grabación de 13.649 cuestionarios.

Una vez realizado el proceso de requerimiento de cuestionarios que tuvo lugar entre los meses de noviembre 2012 a marzo 2013, el volumen de cuestionarios cumplimentados y válidos

<sup>1</sup> 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.

conseguidos para el año 2011 han sido **11.042 cuestionarios**, suponiendo un error muestral, para estimación de proporciones a nivel total de la muestra, de 2,2% (siendo el volumen de participantes formados en el año 2011 de 2.986.493). Por modalidad de impartición, los errores a aplicar una vez grabada y validada la muestra, oscilan entre el 1,1% para la modalidad presencial; el 2,3 para modalidad mixta; 3,7 para modalidad A distancia y 4,6 para Teleformación.

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

Modalidad de impartición	Cuestionarios grabados (participantes)	%	Participantes formados 2011	%	% error
Presencial	8.088	73,2	1.806.043	60,5	1,1
A distancia	719	6,5	564.886	18,9	3,7
Mixta	1.786	16,2	362.827	12,1	2,3
Teleformación	449	4,1	252.737	8,5	4,6
<b>Total 2011</b>	<b>11.042</b>	<b>100,0</b>	<b>2.986.493</b>	<b>100,00</b>	<b>2,2</b>

*Fuente: Cuestionario de calidad de las acciones formativas en las empresas 2011  
Servicio de Información estadística (situación a Junio 2012)*

## 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 la buena organización y la adecuación del número de alumnos en el curso.
- 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 de los **formadores**, en las acciones presenciales, como de los **tutores**, en acciones No presenciales (Mixtas, 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.

Asimismo, se solicita una **valoración general** del curso, teniendo en cuenta a todos los aspectos contemplados 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.

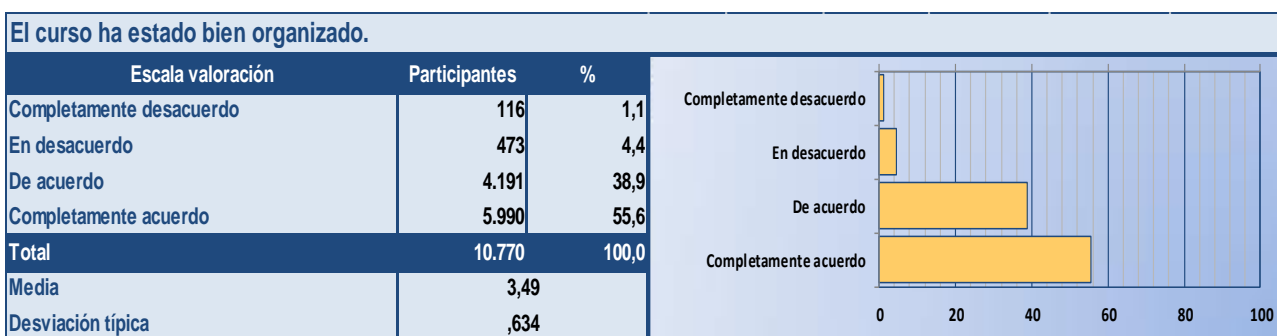
### 2.3.-INDICADORES

La información obtenida a través del cuestionario de calidad de las acciones formativas desarrolladas en el ámbito de las empresas, es analizada teniendo en cuenta dos criterios de análisis:

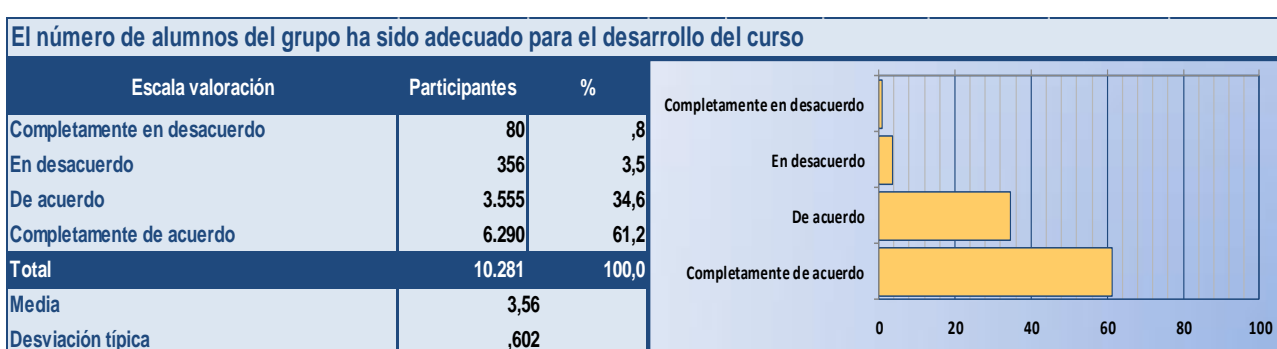
- **Criterio de calidad**, cuyos indicadores han sido definidos teniendo en cuenta la puntuación media de la escala de valoración, siendo ésta una escala de acuerdo-desacuerdo del 1 al 4. Estos indicadores permiten analizar la valoración del alumnado respecto a los distintos aspectos contemplados de 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 DE CALIDAD: FORMACIÓN DE DEMANDA 2011

#### ASPECTOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LOS CURSOS

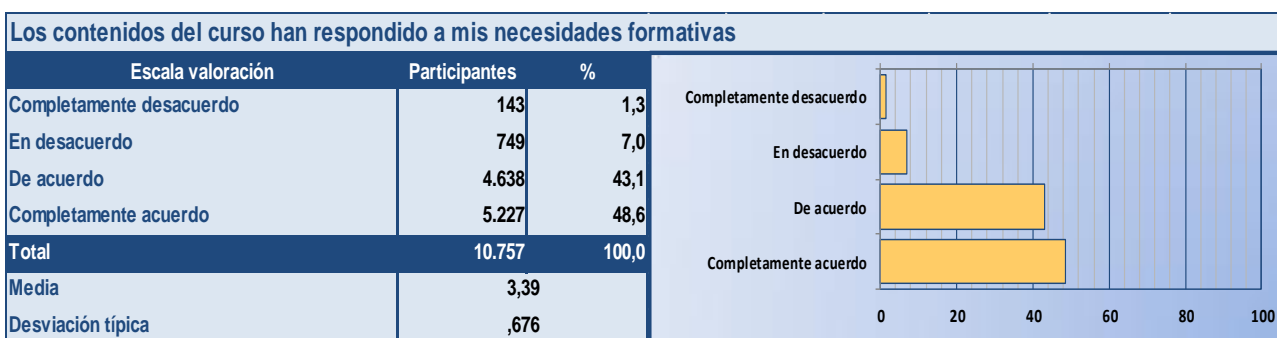


Base: 11.042. Casos perdidos 272

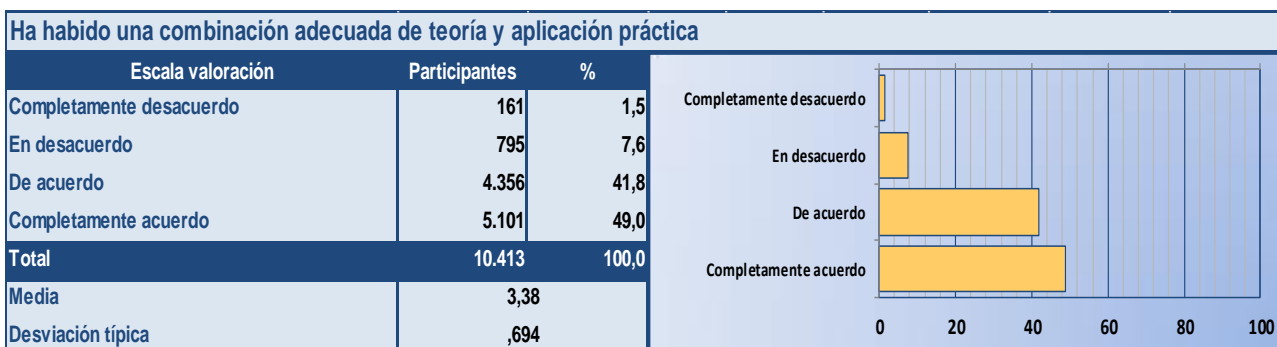


Base: 11.042. Casos perdidos 761

#### ASPECTOS SOBRE LOS CONTENIDOS DE LOS CURSOS

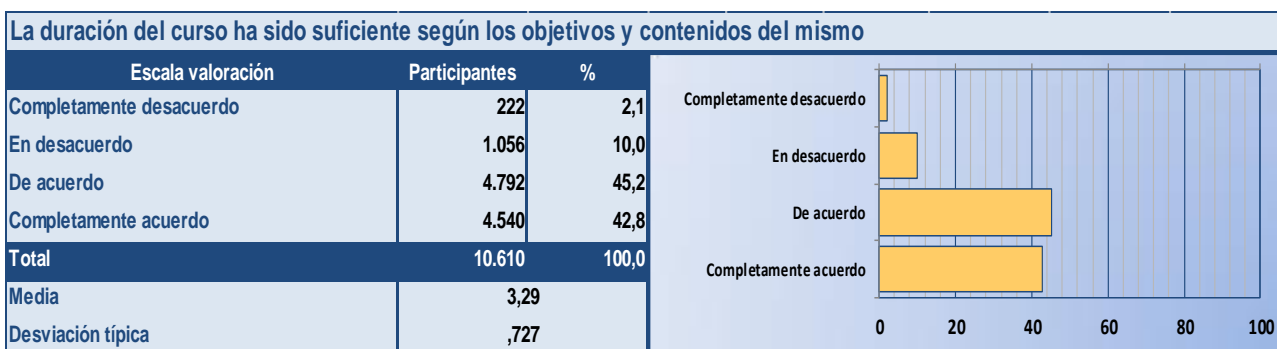


Base: 11.042. Casos perdidos 285

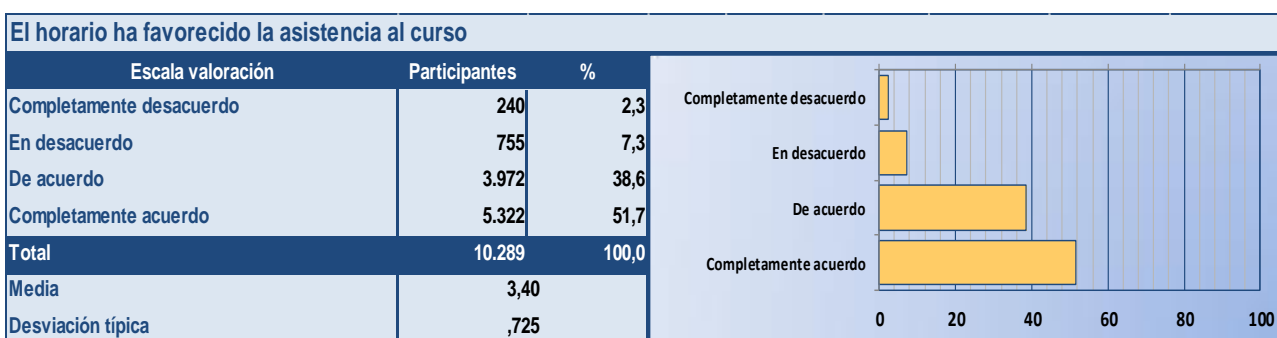


Base: 11.042. Casos perdidos 629

## ASPECTOS SOBRE LA DURACIÓN Y EL HORARIO DE LOS CURSOS

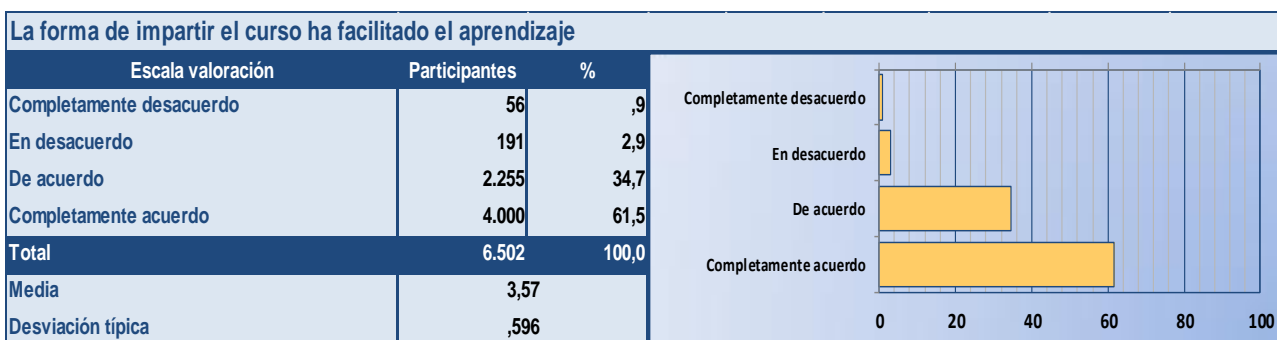


Base: 11.042. Casos perdidos 432

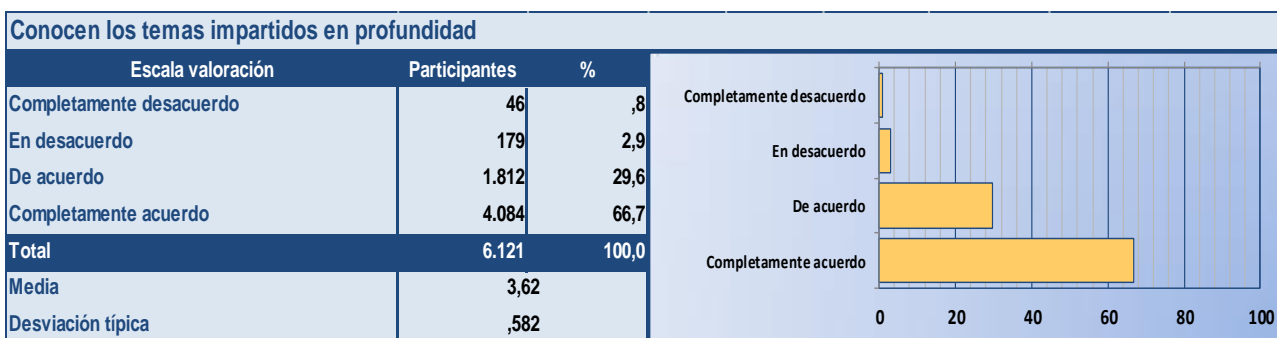


Base: 11.042. Casos perdidos 753

## ASPECTOS SOBRE LOS FORMADORES



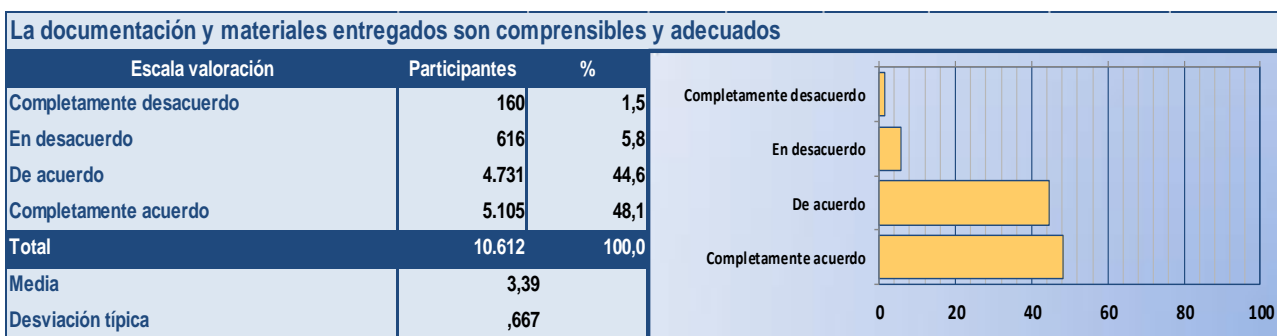
Base: 8.088 casos presenciales. Casos perdidos: 1.586



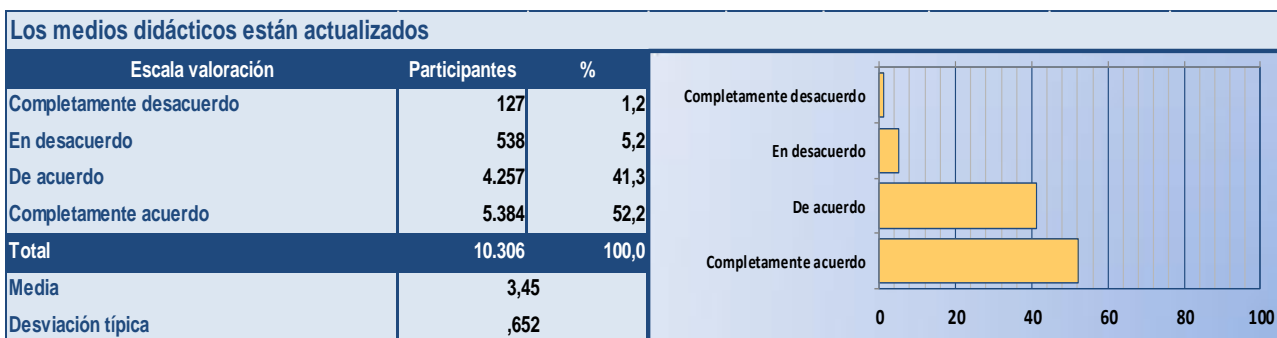
Base: 8.088 casos presenciales. Casos perdidos: 1.967



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

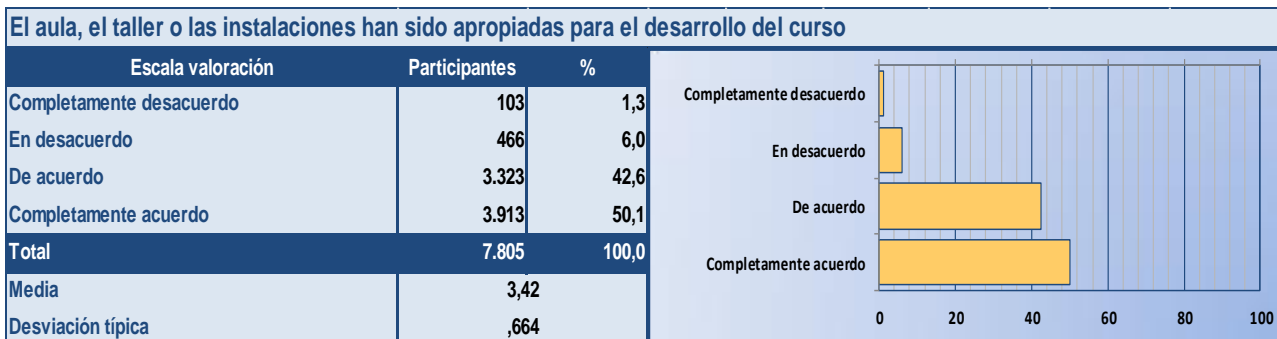


Base: 11.042. Casos perdidos 430

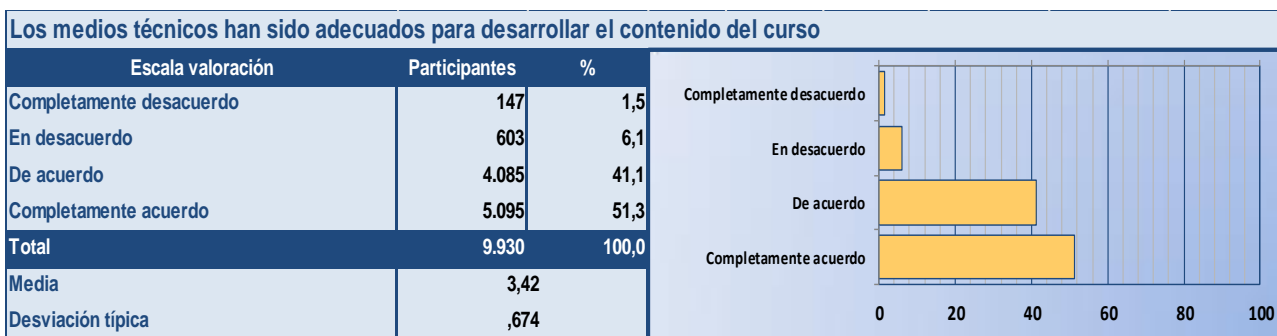


Base: 11.042. Casos perdidos 736

## INSTALACIONES Y MEDIOS TÉCNICOS



Base: 8.088 casos presenciales. Casos perdidos: 283



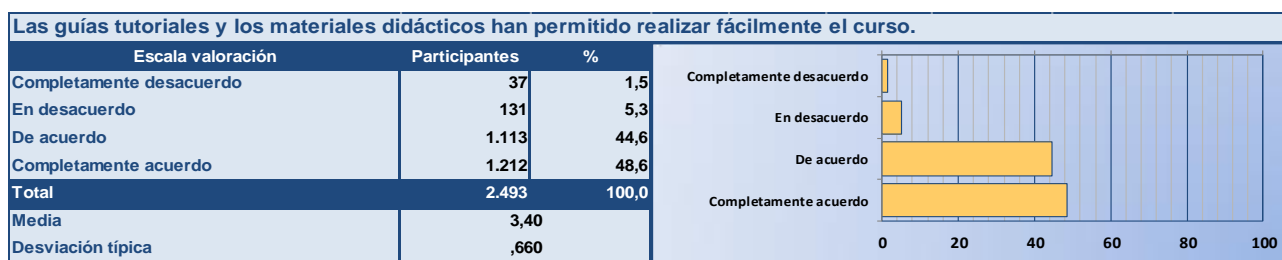
Base: 11.042. Casos perdidos 1.112

El análisis descriptivo de los aspectos evaluados pone de manifiesto que los alumnos de los cursos valoran notablemente el desarrollo de los mismos, ya que en general más de un 80% de los mismos manifiestan estar de acuerdo o completamente de acuerdo con las cuestiones planteadas. Partiendo de las valoraciones obtenidas se pueden agrupar los aspectos en tres categorías según las puntuaciones medias:

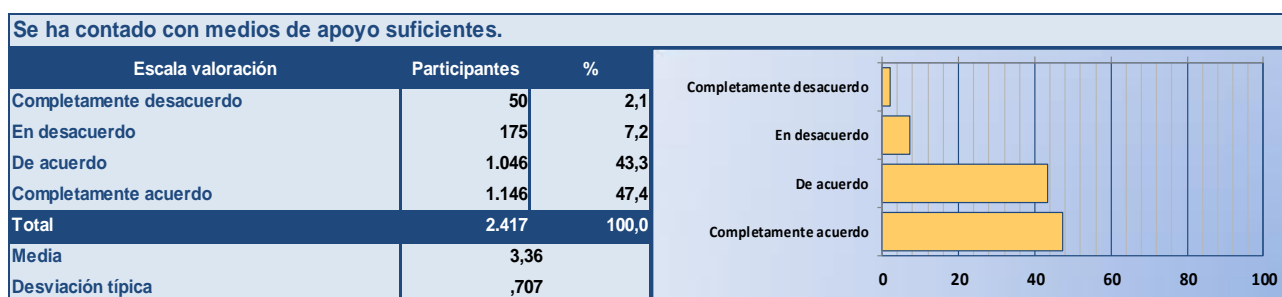
<b>Aspectos valorados</b>	<b>Rango bajo</b>
Duración	3,29
Combinación de teoría y práctica	3,38
Contenidos	3,39
Documentación	3,39
Horario	3,40
Instalaciones	3,42
Medios técnicos	3,42
Medios didácticos	3,45
<b>Aspectos valorados</b>	<b>Rango medio</b>
Organización	3,49
Habilidades tutores	3,50
<b>Aspectos valorados</b>	<b>Rango alto</b>
Conocimientos tutores	3,54
Número de alumnos	3,56
Habilidades formador	3,57
Conocimientos formador	3,62

Los conocimientos y habilidades de los formadores y tutores son los aspectos mejor valorados junto con el dimensionamiento de los grupos formativos (categoría de rango alto); mientras que aspectos relacionados con el diseño de las acciones (duración, documentación, combinación de teoría y práctica, horario y contenidos) son los que han obtenido valoraciones más bajas (categoría de rango bajo).

## ASPECTOS DE LA FORMACIÓN NO PRESENCIAL

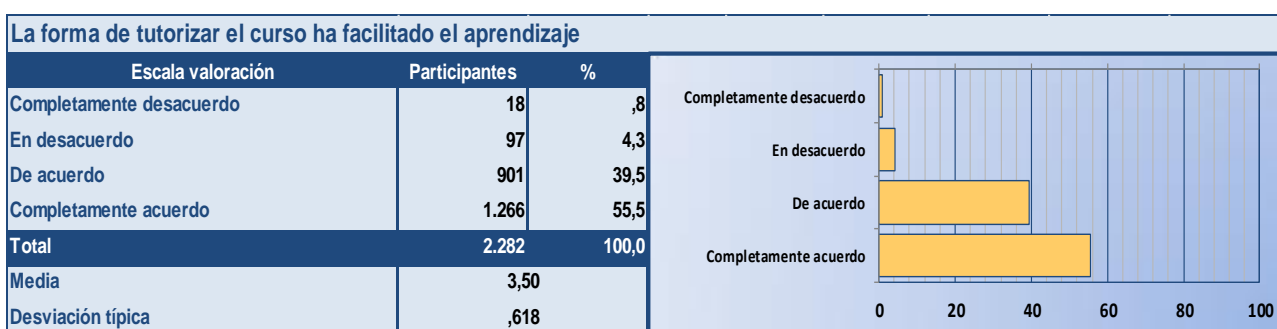


Base: 2.954 casos No presenciales (Mixta, Teleformación y A distancia). Casos perdidos: 461

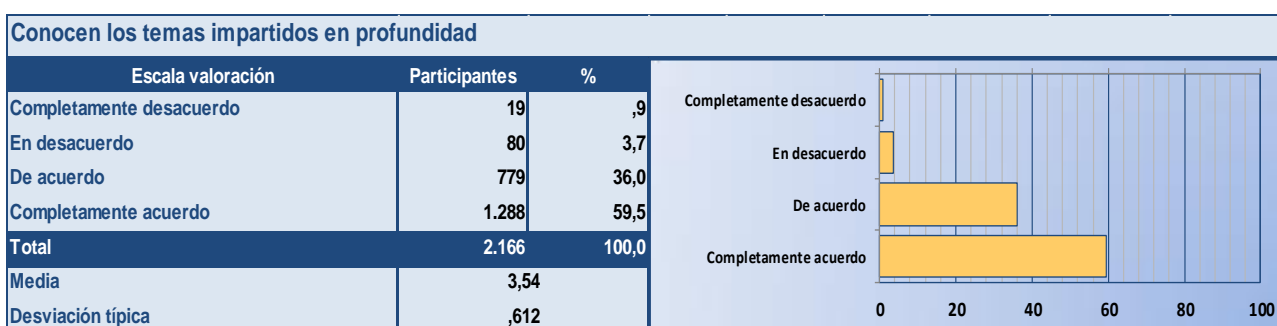


Base: 2.954 casos No presenciales (Mixta, Teleformación y A distancia). Casos perdidos: 537

## ASPECTOS SOBRE LOS TUTORES EN MODALIDADES NO PRESENCIALES



Base: 2.954 casos No presenciales (Mixta, Teleformación y A distancia). Casos perdidos: 672



Base: 2.954 casos No presenciales (Mixta, Teleformación y A distancia). Casos perdidos: 788

Teniendo en cuenta la satisfacción con el cuerpo docente, el 61,5% de los participantes en acciones presenciales están completamente de acuerdo en que la forma de impartir el contenido del curso facilita el aprendizaje de los mismos. Sin embargo, atendiendo a las modalidades de impartición No presenciales, este indicador disminuye al 55,5% de los participantes que están completamente de acuerdo con esta afirmación.

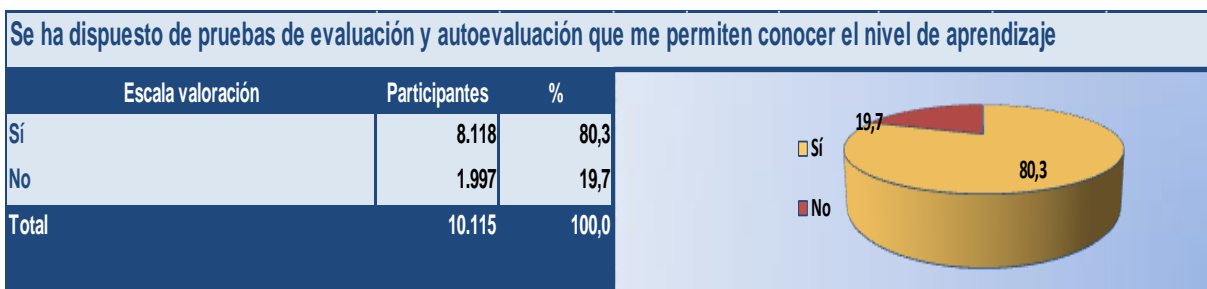
Esta misma situación se reproduce en lo que se refiere a la afirmación sobre el conocimiento que los docentes poseen sobre los temas impartidos en los cursos, el 66,7% de los participantes presenciales están completamente de acuerdo frente al 59,5% de los participantes de modalidades no presenciales.

Teniendo en cuenta este comportamiento, 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.

En el caso de que el tutor no asuma sus nuevas funciones o roles como elemento motivador y planificador de la formación de forma correcta o no garantice la solución de dudas o problemas con las herramientas puede generar un sentimiento de desmotivación y pérdida de interés entre el alumnado<sup>2</sup>.

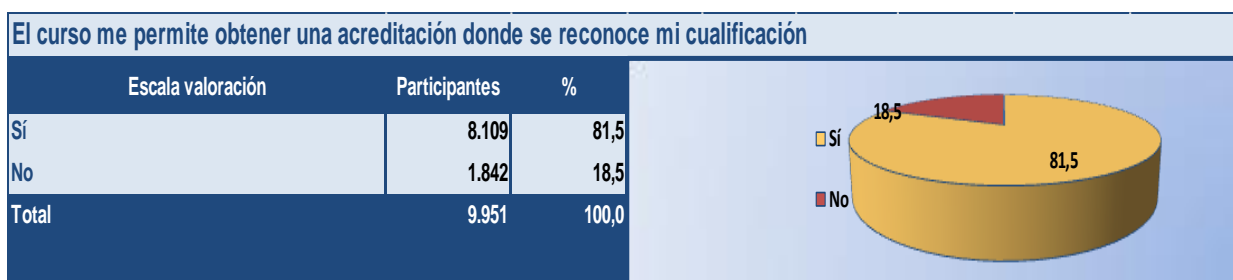
2. C20090452: La formación no presencial. Elaboración de una guía de buenas prácticas sobre el uso de estas modalidades en la formación profesional para el empleo. FORTEC, Formación y Tecnología, S.L.

## MECANISMOS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE



Base: 11.042. Casos perdidos: 927

Si atendemos a que el 80,3% de los alumnos afirman disponer de pruebas de evaluación y/o autoevaluación que permiten conocer el nivel de aprendizaje, se puede inferir que se está consolidando la evaluación de la formación a nivel de resultados. En este sentido se ve necesario dirigir esfuerzos a desarrollar otros niveles, como el de evaluación de adquisición de competencias y de reconocimiento de cualificaciones, o de impacto en el contexto laboral.

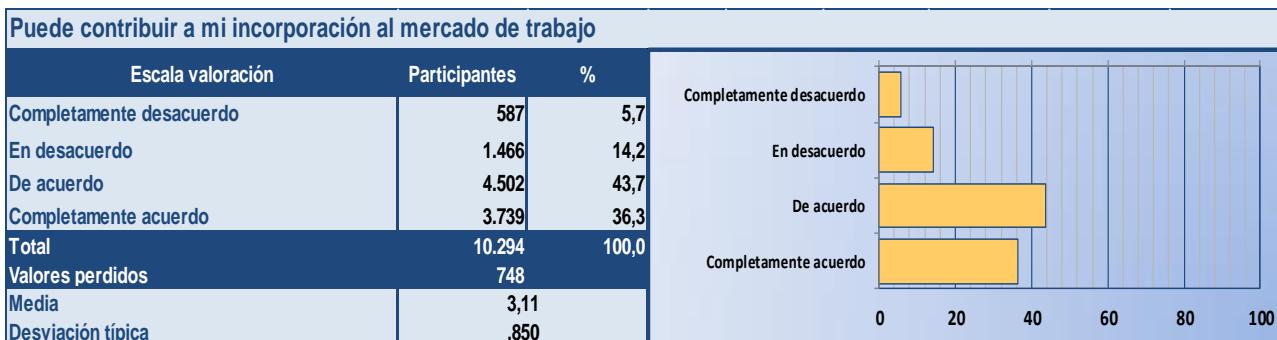


Base: 11.042. Casos perdidos: 1.091

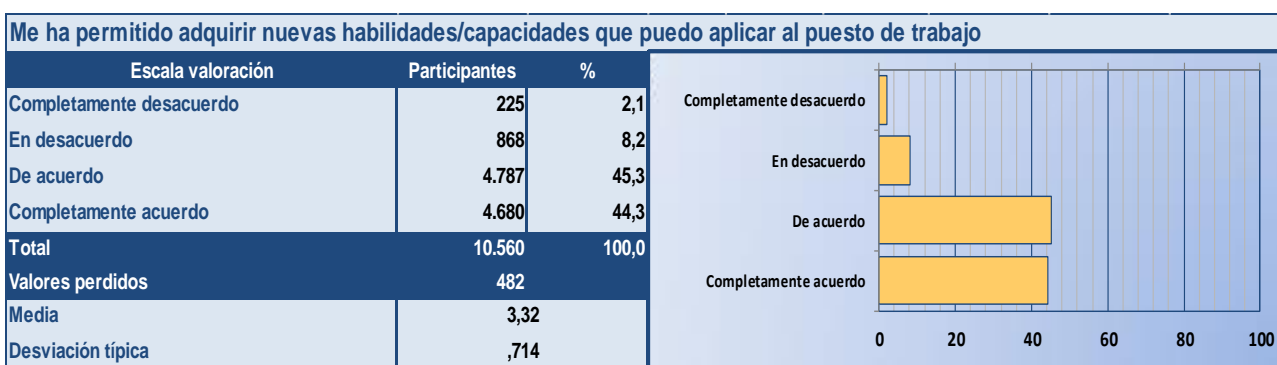
Observando que el 81,5% de los participantes encuestados afirman que la formación o curso realizado les permite obtener una acreditación donde se reconoce la cualificación, es previsible interpretar que la pregunta ha sido entendida como la obtención de una certificación de asistencia y no como una acreditación de la formación, sobre todo si tenemos en cuenta, el escaso volumen de acciones conducentes a certificados de profesionalidad en la iniciativa de demanda.

En este sentido, parece necesario incidir en la información inicial que se proporciona al alumno sobre el tipo de certificación que se adquiere al realizar el curso y si es conducente a una parte (módulo) o a la totalidad de alguna titulación en donde se reconozca la cualificación adquirida.

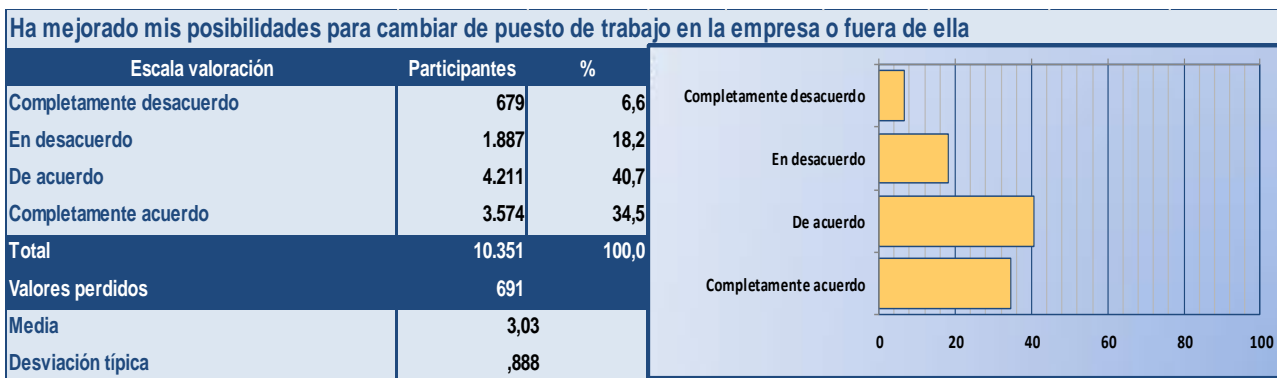
## VALORACIONES SOBRE LAS EXPECTATIVAS DE LOS CURSOS



Base:11.042 Casos perdidos: 748



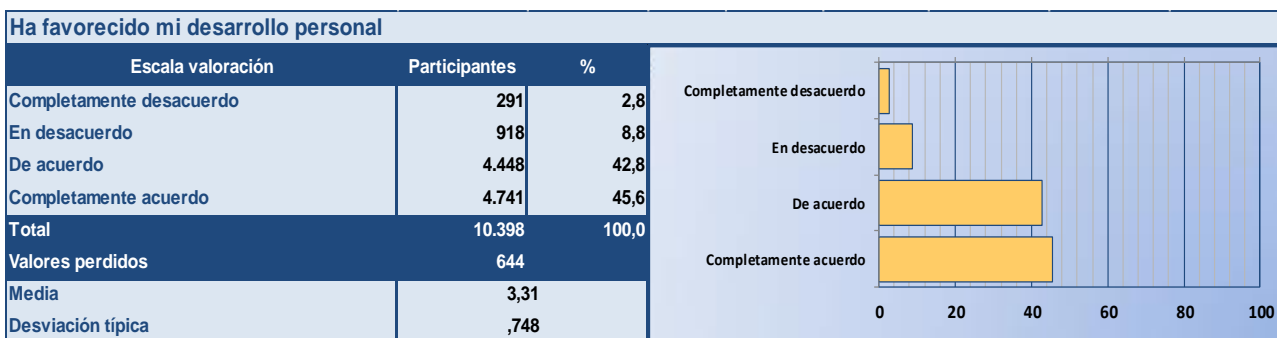
Base:11.042 Casos perdidos: 482



Base:11.042 Casos perdidos: 691



Base:11.042 Casos perdidos: 596



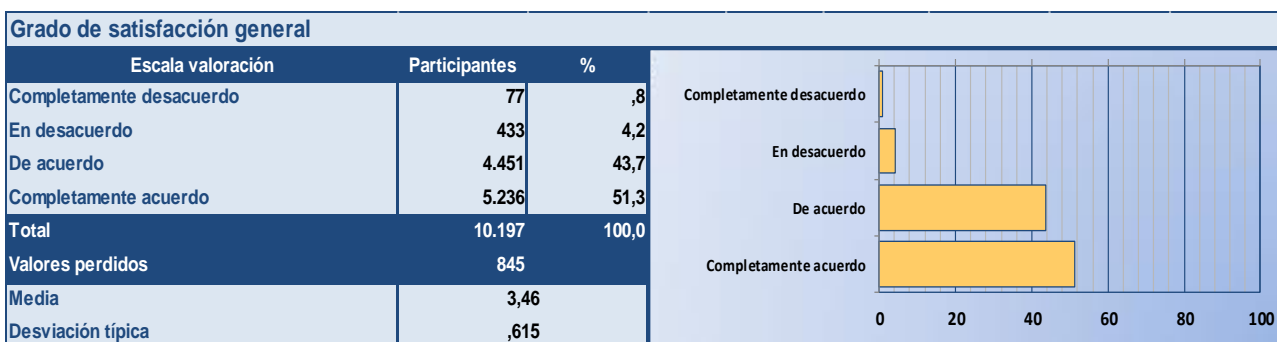
Base: 11.042 Casos perdidos: 644

Existe un reconocimiento generalizado, por parte de los alumnos, de la contribución de la formación al desarrollo profesional y personal de los trabajadores y de la adquisición de habilidades que pueden aplicarse al puesto de trabajo, con puntuaciones medias que se encuentran entre el 3,31 y el 3,32 respectivamente.

Analizando este bloque de aspectos se observa que las valoraciones medias más altas corresponden al aspecto sobre la aplicabilidad de las competencias en el puesto de trabajo (ítem 9.2: 3,32) y al desarrollo personal (ítem 9.5: 3,31), lo que pone de manifiesto que la motivación para la formación puede tener un componente tanto externo como interno al individuo. Externo, desde el punto de vista que la formación permite al individuo lograr una situación de mejora de sus habilidades y conocimientos, repercutiendo en una mayor probabilidad de aplicación al trabajo que realiza. El componente interno, afecta a la satisfacción y desarrollo personal que aporta la adquisición de conocimientos y la posibilidad de aprender nuevas tendencias.

Por otra parte, se encuentran los ítems 9.4 “He ampliado conocimientos para progresar en mi carrera profesional” (3,23), el 9.1 “Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo” (3,11) y el ítem 9.3 “Mejora mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo” (3,03), que presentan unas puntuaciones menores, siendo posible que el carácter de la propia iniciativa de demanda influya en esta menor valoración. No obstante, existe un porcentaje significativo de participantes que no están de acuerdo o completamente de acuerdo en que la formación que se proporciona a través de la iniciativa de demanda favorezca la empleabilidad de los trabajadores, siendo de un 15%, casi un 20% y de un 25% para cada ítem.

## GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL



Base: 11.042. Casos perdidos 845

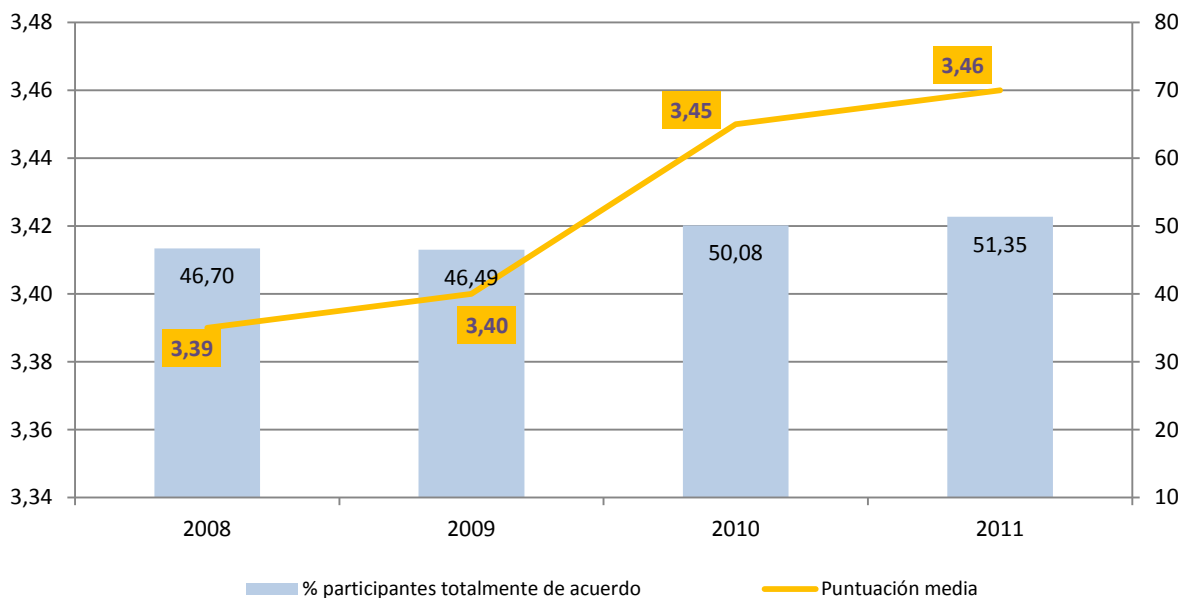
En términos generales, el grado de calidad de las acciones formativas que se han realizado en la iniciativa de demanda del año 2011 es alto (3,46), siendo recomendable prestar atención a los aspectos relacionados con el diseño y planificación de las acciones formativas (duración, documentación, instalaciones, medios

técnicos, 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: acceso a productos formativos de calidad, ayudas para la formación específica, sistemas de evaluación para detectar necesidades formativas, etc...

El concepto de satisfacción del participante se refiere al nivel de conformidad de la persona cuando realiza un curso o acción formativa. La lógica indica que, a mayor satisfacción, mayor posibilidad de que el participante quiera continuar formándose y adquiera confianza en la entidad proveedora y/o gestora.

Si atendemos al volumen de satisfacción con la formación de demanda del año 2011, el 51,3% de los participantes está completamente satisfecho con la formación realizada, aunque este indicador ha ido subiendo desde el año 2009, sigue siendo necesario plantearse objetivos y actuaciones para elevar este indicador.

#### Evolución de los indicadores de satisfacción y calidad en la formación de demanda



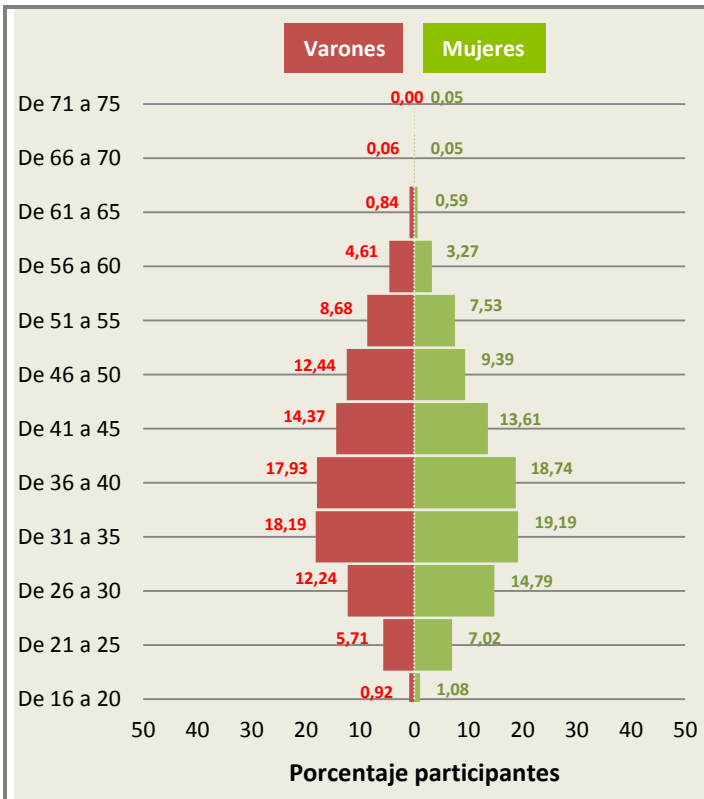
## 4.-ANÁLISIS DE SATISFACCIÓN: FORMACIÓN DE DEMANDA 2011

A continuación, se presenta una serie descriptiva de los participantes en acciones formativas en las empresas 2011, atendiendo al grado de satisfacción medio general, desagregada por las siguientes variables:

- Perfil demográfico de participación y nivel de estudios.
- Perfil laboral: categoría laboral y tamaño de empresa en la que trabaja.
- Perfil según el momento de realizar la formación: jornada laboral y porcentaje de jornada utilizada.
- Perfil según provincia del lugar de trabajo del participante.

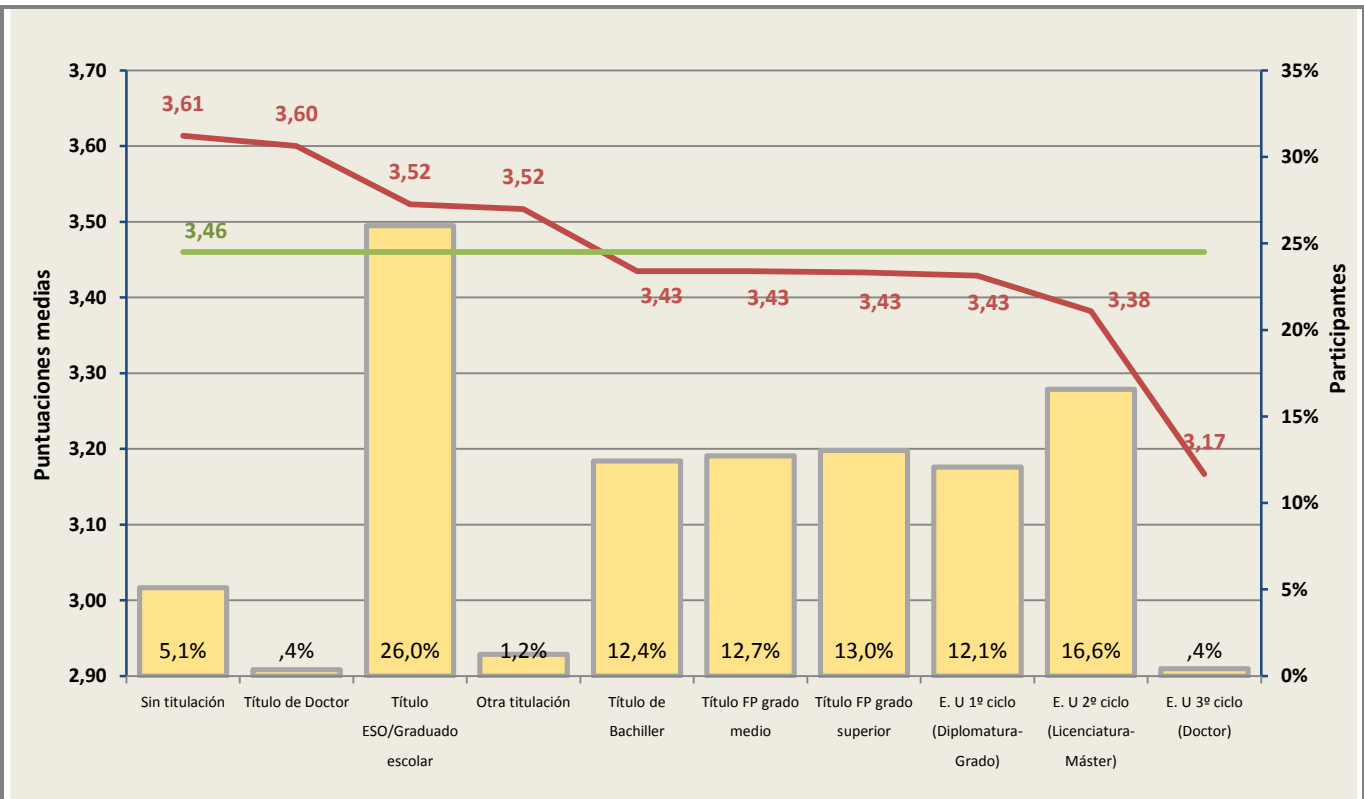


## 4.1.-PERFIL DEMOGRÁFICO DE PARTICIPACIÓN Y NIVEL DE ESTUDIOS. FORMACIÓN DEMANDA 2011



La distribución porcentual de los participantes se concentra en los tramos de edad comprendidos entre los 31 a los 40 años, tanto en hombres como en mujeres; sin embargo en menores de 30 años, participan, en mayor medida las mujeres, situación que se invierte en mayores de 45 años, en donde la participación de los hombres es mayor.

Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009.  
Base: 10.783

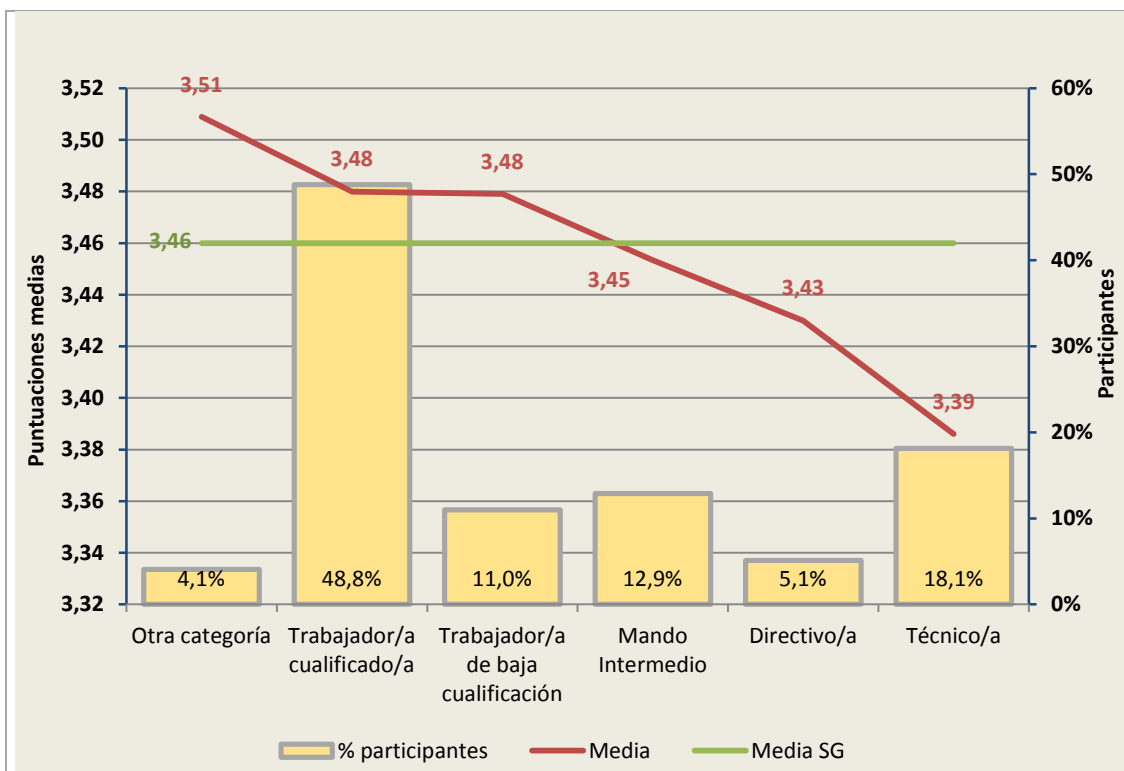


En cuanto al nivel de estudios de los participantes en acciones formativas dirigidas a las empresas, la mayor parte se concentra en los que han alcanzado la primera etapa de educación secundaria (26%)<sup>3</sup>, con un grado de satisfacción por encima de la media general. El nivel de satisfacción es mayor en los niveles de educación más bajos, disminuyendo a medida que aumenta el nivel.

Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 10.663

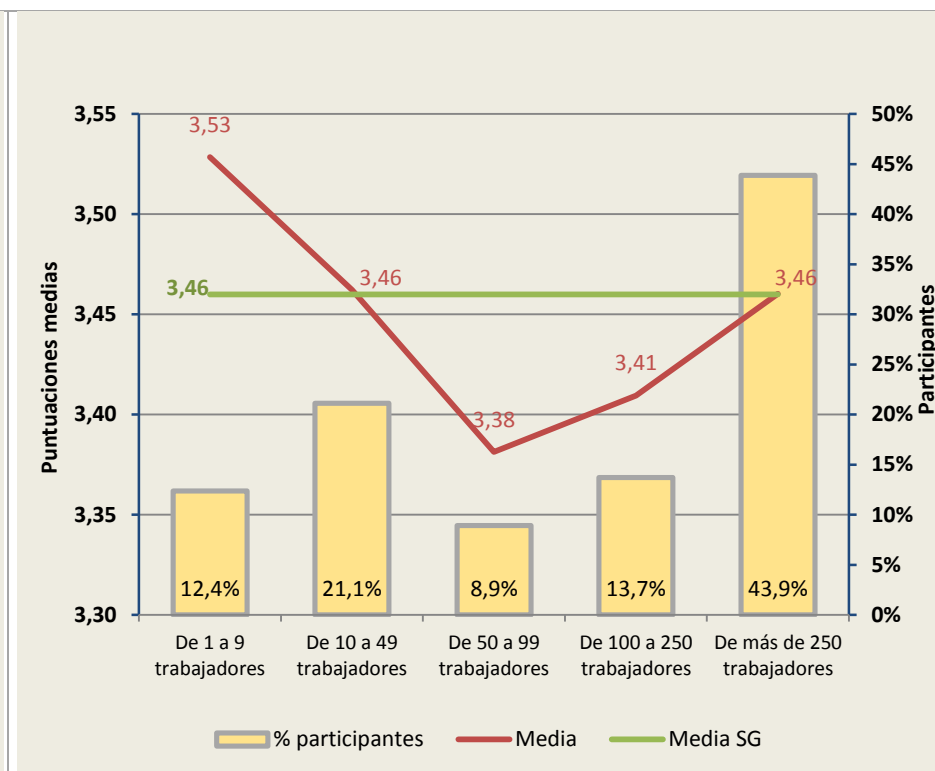
<sup>3</sup> Dato que se aproxima a los datos de la EPA. Ocupados por nivel de formación alcanzado en segundo trimestre 2011 (INE).

## 4.2.- PERFIL LABORAL DE PARTICIPACIÓN: CATEGORÍA PROFESIONAL Y TAMAÑO DE EMPRESA. FORMACIÓN DEMANDA 2011



Del total de participantes que han cumplimentado el cuestionario al finalizar acciones formativas desarrolladas por las empresas en el 2011, casi el 49% han sido trabajadores/as cualificados/as. Tan sólo el 11% se encuadran en la categoría de baja cualificación. Son las categorías inferiores las que presentan indicadores de satisfacción más elevados, disminuyendo a medida que las categorías se acercan a niveles superiores.

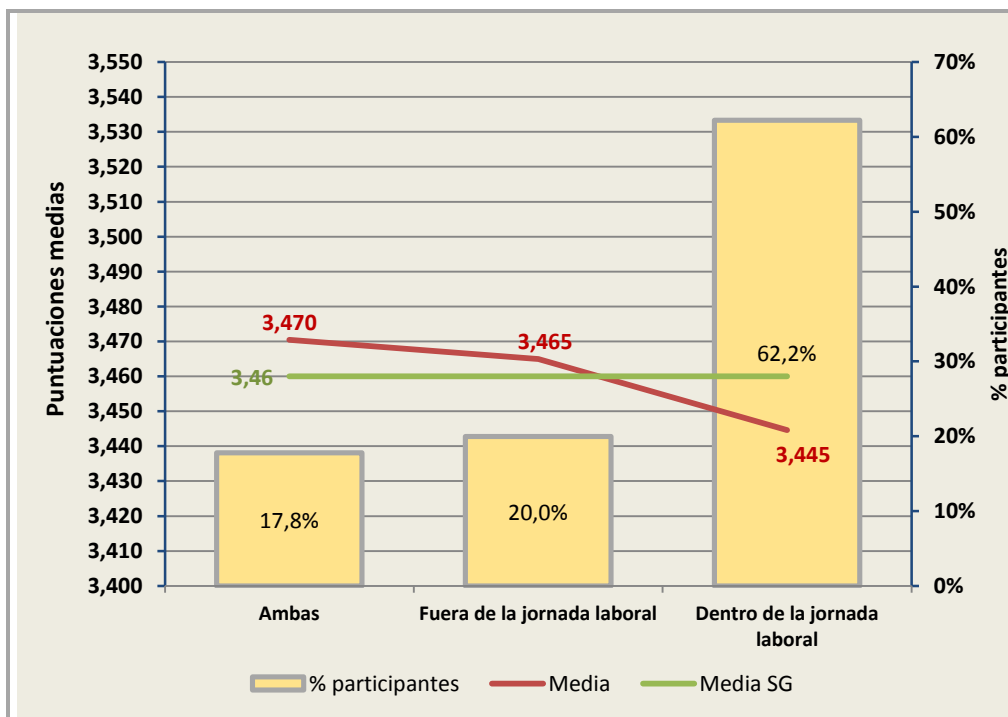
Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 10.717



Del total de alumnos que han cumplimentado el cuestionario, casi el 44% son participantes de empresas de más de 250 trabajadores, aunque su índice de satisfacción se sitúa en torno a la media general. Son los participantes de las empresas más pequeñas los que presentan un nivel de satisfacción más elevado (3,53).

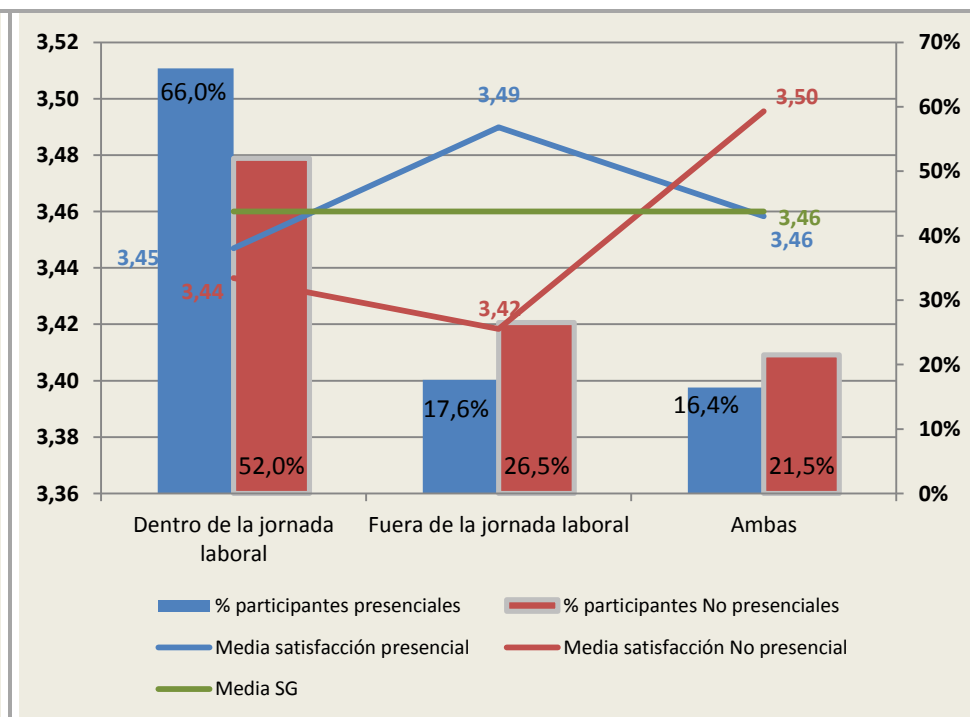
Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 10.449

### 4.3.- PARTICIPACIÓN Y GRADO DE SATISFACCIÓN SEGÚN EL MOMENTO PARA REALIZAR LA FORMACIÓN. DEMANDA 2011



El mayor porcentaje de alumnos corresponde a aquellos que participan en acciones formativas desarrolladas durante la jornada laboral (62,2%), aunque es este mismo colectivo el que presenta un índice de satisfacción menor con respecto a la media general (3,445). Son los participantes que alternan su formación dentro y fuera de la jornada laboral los que presentan un mayor grado de satisfacción, así como los que la desarrollan enteramente fuera de su jornada.

Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 10.449

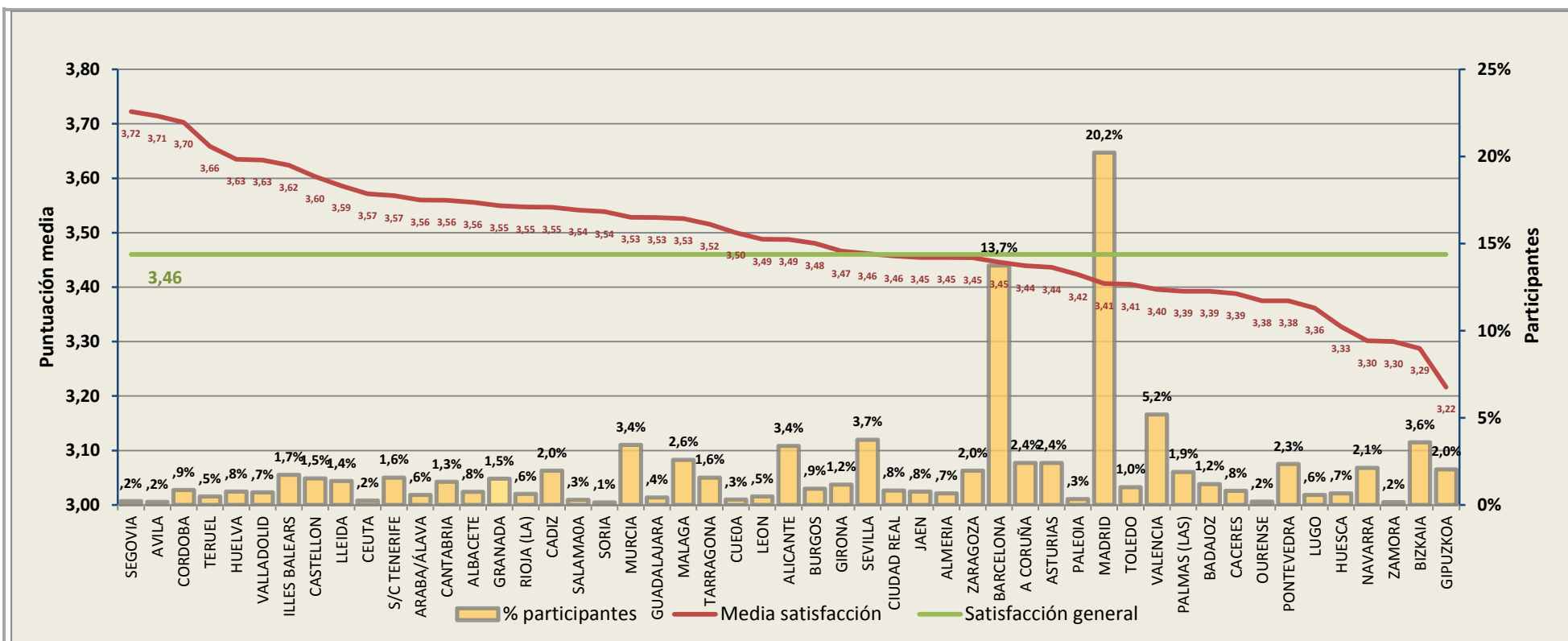


El mayor volumen de participantes se concentra en aquellos que utilizan la modalidad presencial para formarse dentro de la jornada laboral, aunque su nivel de satisfacción es más bajo con respecto a los que, de forma presencial, se forman fuera de la jornada.

Los participantes que se forman fuera de la jornada laboral en modalidades presenciales están más satisfechos que los que utilizaron otros tipos de impartición no presencial, sin embargo esta situación se invierte cuando alternan la formación dentro y fuera de su jornada.

Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base presencial: 7.662 Base No presencial: 2.787

#### 4.4.- PARTICIPACIÓN Y GRADO DE SATISFACCIÓN SEGÚN PROVINCIA DEL LUGAR DE TRABAJO DEL PARTICIPANTE. DEMANDA 2011



Las provincias con mayores porcentajes de participantes en acciones formativas desarrolladas en las empresas son: Madrid (20,2%), Barcelona (13,7%) y Valencia (5,2%); de estas tres provincias, es Barcelona (3,45) la que cuenta con una puntuación media en satisfacción mayor con respecto a Madrid (3,41) o Valencia (3,40). Segovia (3,72), es la provincia con mayor grado de satisfacción y Guipuzkoa es la menor (3,22).

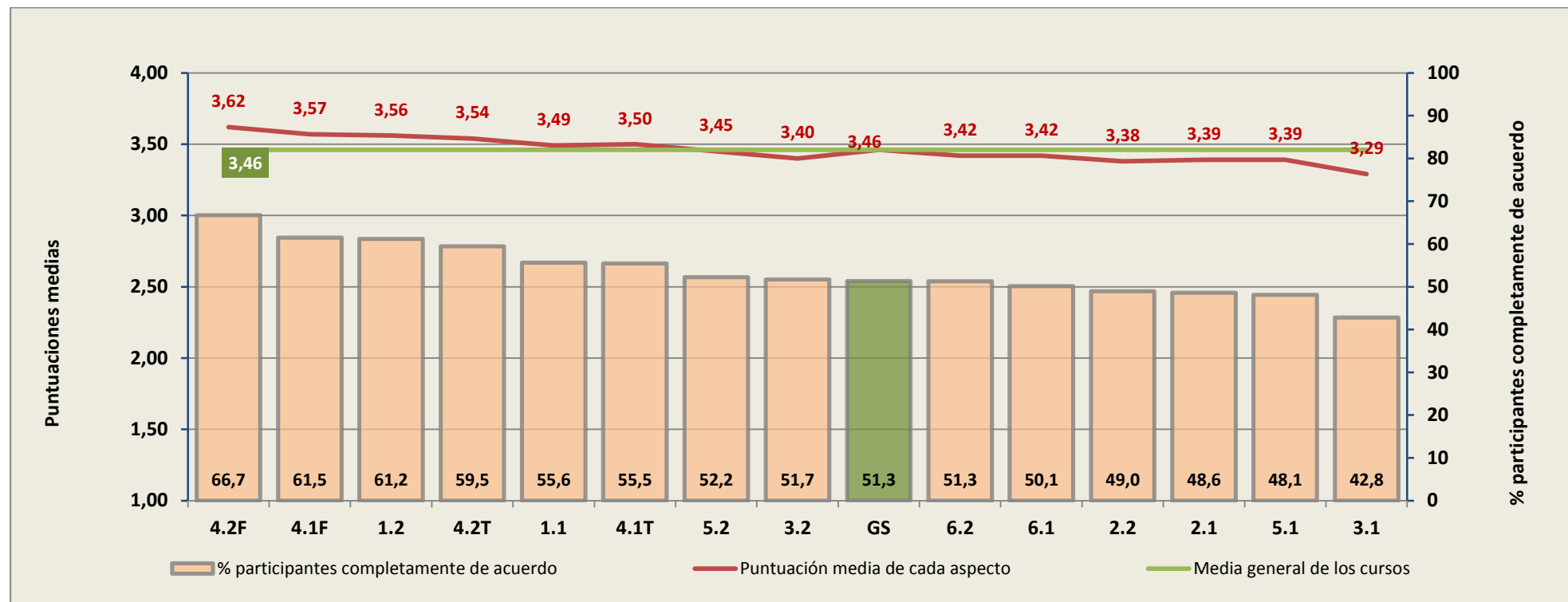
Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 8.998

## **4.-ANÁLISIS CONJUNTO DE CALIDAD Y SATISFACCIÓN**

A continuación, han sido incluidos los gráficos que recogen el comportamiento de los indicadores de ambos criterios respecto a los distintos aspectos evaluados.

El primer gráfico muestra los indicadores teniendo en cuenta los aspectos referidos a organización, planificación, cuerpo docente y medios, el segundo al bloque de aspectos sobre las expectativas de utilidad de los cursos realizados y en el tercero, se representan los indicadores teniendo en cuenta las expectativas en función de la modalidad de impartición.

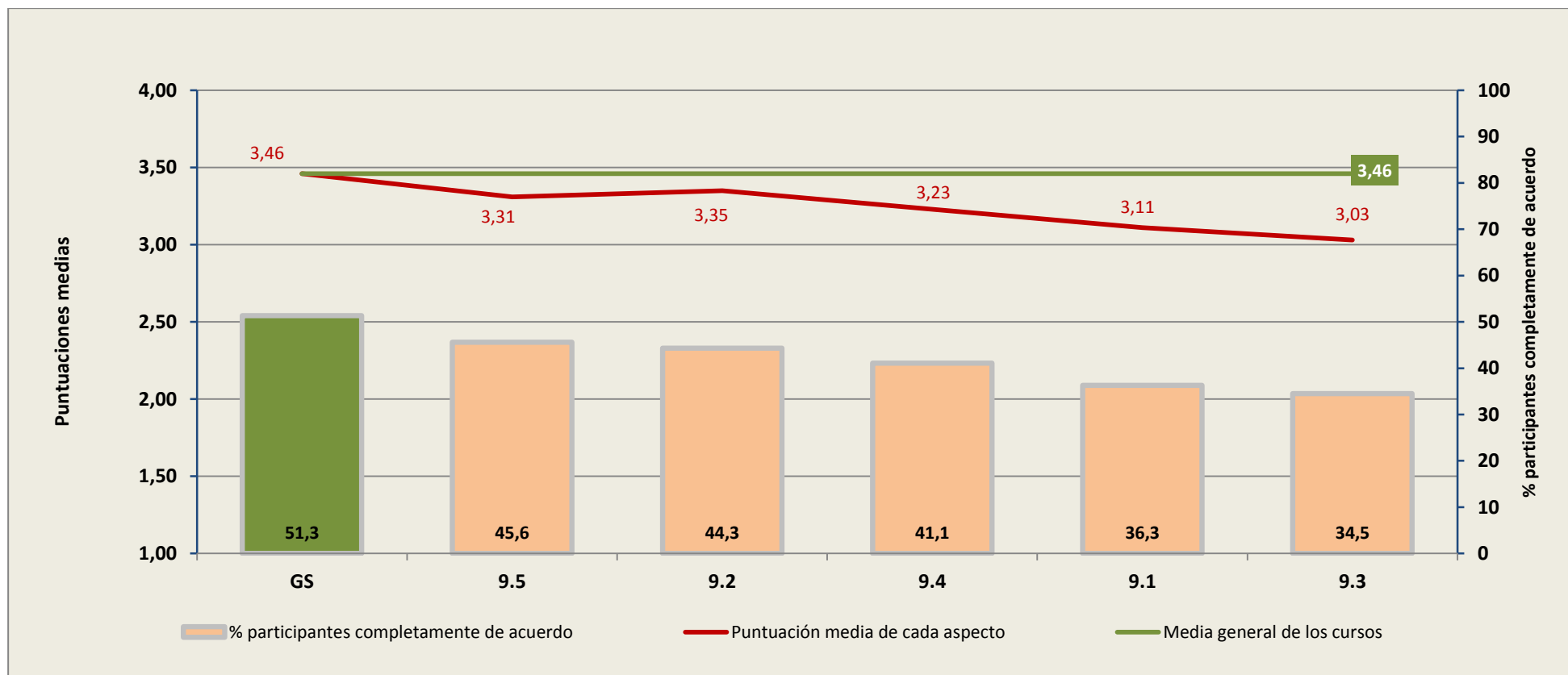
## INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y CALIDAD DE LOS ASPECTOS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. DEMANDA 2011



Aspectos ordenados de mayor a menor valoración.

4.2F	Conocen los temas impartidos en profundidad (Formadores)
4.1F	La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje (formadores)
1.2	El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso
4.2T	Conocen los temas impartidos en profundidad (Tutores)
1.1	El curso ha estado bien organizado
4.1T	La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje (tutores)
5.2	Los medios didácticos están actualizados
3.2	El horario ha favorecido la asistencia al curso
GS	Grado de satisfacción general
6.2	Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso
6.1	El aula, el taller o las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso
2.2	Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica
2.1	Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas
5.1	La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados
3.1	La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo

## INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y CALIDAD DE LAS EXPECTATIVAS SOBRE LAS ACCIONES FORMATIVAS. DEMANDA 2011



Expectativas sobre la formación realizada. Ordenadas de mayor a menor valoración.

GS	Grado de satisfacción general
9.5	Ha favorecido mi desarrollo personal
9.2	Me ha permitido adquirir nuevas habilidades/capacidades que puedo aplicar al puesto de trabajo
9.4	He ampliado conocimientos para progresar en mi carrera profesional
9.1	Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo
9.3	Ha mejorado mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella

## INDICADORES DE CALIDAD Y SATISFACCIÓN DE LAS EXPECTATIVAS SEGÚN MODALIDAD DE IMPARTICIÓN. DEMANDA 2011

