

# EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS INICIATIVAS DE PLANES DE OFERTA Y ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

CONVOCATORIAS 2007-2008 y 2009  
EJERCICIO 2009



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la *Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (Iniciativa de Oferta y Demanda)*, en el marco del RD. 395/2007, de 23 de marzo, realizada por Red2Red Consultores, en el año 2011, para la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

#### **Edita y distribuye**

Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo  
C/ Torrelaguna 56. 28027 Madrid  
[www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org)

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

#### **Diseño gráfico**

Rex Media SL

# EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS INICIATIVAS DE PLANES DE OFERTA Y ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

CONVOCATORIAS 2007-2008 y 2009  
EJERCICIO 2009



# EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS INICIATIVAS DE PLANES DE OFERTA Y ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

CONVOCATORIAS 2007-2008 y 2009. EJERCICIO 2009.



## ÍNDICE

### CAPÍTULO I

#### CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO-----7

1.1. El objeto de la evaluación y su contexto-----8

1.2. Planteamiento metodológico-----11

1.3. Alcance y limitaciones de la evaluación-----26

### CAPÍTULO II

#### ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO-----27

2.1. Ejecución físico-financiera de la formación de oferta-----28

2.2. Ejecución físico-financiera de la formación de demanda -----66

2.3. Una visión integrada en la ejecución físico-financiera de la formación de oferta y de demanda ---97



## CAPÍTULO III

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACIÓN -----101

- 3.1. Punto de partida: dos iniciativas con dos lógicas diferenciadas -----102
- 3.2. La adecuación de las iniciativas y de la formación a las necesidades del mercado de trabajo ---104
- 3.3. La calidad de la formación-----130
- 3.4. El impacto de la formación para el empleo -----148

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES -----159





# EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS INICIATIVAS DE PLANES DE OFERTA Y ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

CONVOCATORIAS 2007-2008 y 2009. EJERCICIO 2009.

## CAPÍTULO I

### Concepción de la evaluación y planteamiento metodológico

- 1.1. El objeto de la evaluación y su contexto
- 1.2. Planteamiento metodológico
- 1.3. Alcance y limitaciones de la evaluación

# UNO

## 1.1. El objeto de la evaluación y su contexto

### Contextualización general: la Formación para el Empleo

Las iniciativas formativas sobre las que se centra esta evaluación –*formación profesional para el empleo en el ámbito estatal dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados*– tienen su origen en el marco del diálogo social, en concreto el *Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo* suscrito entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT) en 2006. El objetivo central de dicho Acuerdo era promover la formación entre trabajadores y empresarios, y hacer del aprendizaje permanente un elemento central para la competitividad y el empleo, así como para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Con él se instaura una perspectiva de conjunto en el modelo de formación profesional en España, ya que los Acuerdos Nacionales previos habían configurado la formación ocupacional para desempleados y la formación continua para trabajadores ocupados a través de subsistemas diferentes.

A partir de entonces, y especialmente con el impulso del Real Decreto 395/2007, se crea el *Subsistema de Formación para el Empleo* (SFPE), que desarrolla un modelo de formación que desea ser dinámico y flexible, común para empleados y desempleados, sin que esa integración impida que haya ofertas diferenciadas y adaptadas a las diversas necesidades de formación. En definitiva, se pretende que sea un modelo más preparado para adaptarse a los cambios derivados de la economía y que convierta la formación en un objetivo estratégico dentro de las políticas de empleo.

Además, ese nuevo modelo combina la realidad autonómica y estatal, e incorpora la formación como asunto clave en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal. Igualmente, el modelo busca profundizar en la cooperación entre las Administraciones Autonómicas y la Administración General del Estado, dentro del marco competencial establecido. El resultado es que se genera un marco de referencia en el plano estatal, autonómico, sectorial y empresarial, al tiempo que se refuerza la participación de los agentes sociales y la capacidad de gestión de las comunidades autónomas.

Desde una perspectiva estratégica, el Subsistema de la Formación para el Empleo busca alcanzar los siguientes objetivos generales:

- Favorecer la formación a lo largo de toda la vida, mejorando la capacitación profesional y el desarrollo personal de los trabajadores desempleados y ocupados.
- Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- Contribuir a la mejora de la productividad y la competitividad de las empresas.
- Mejorar la empleabilidad de los desempleados.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos (formales y no formales) como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.

Para lograr todo ello, la Formación para el Empleo se estructura en diferentes iniciativas, que son:

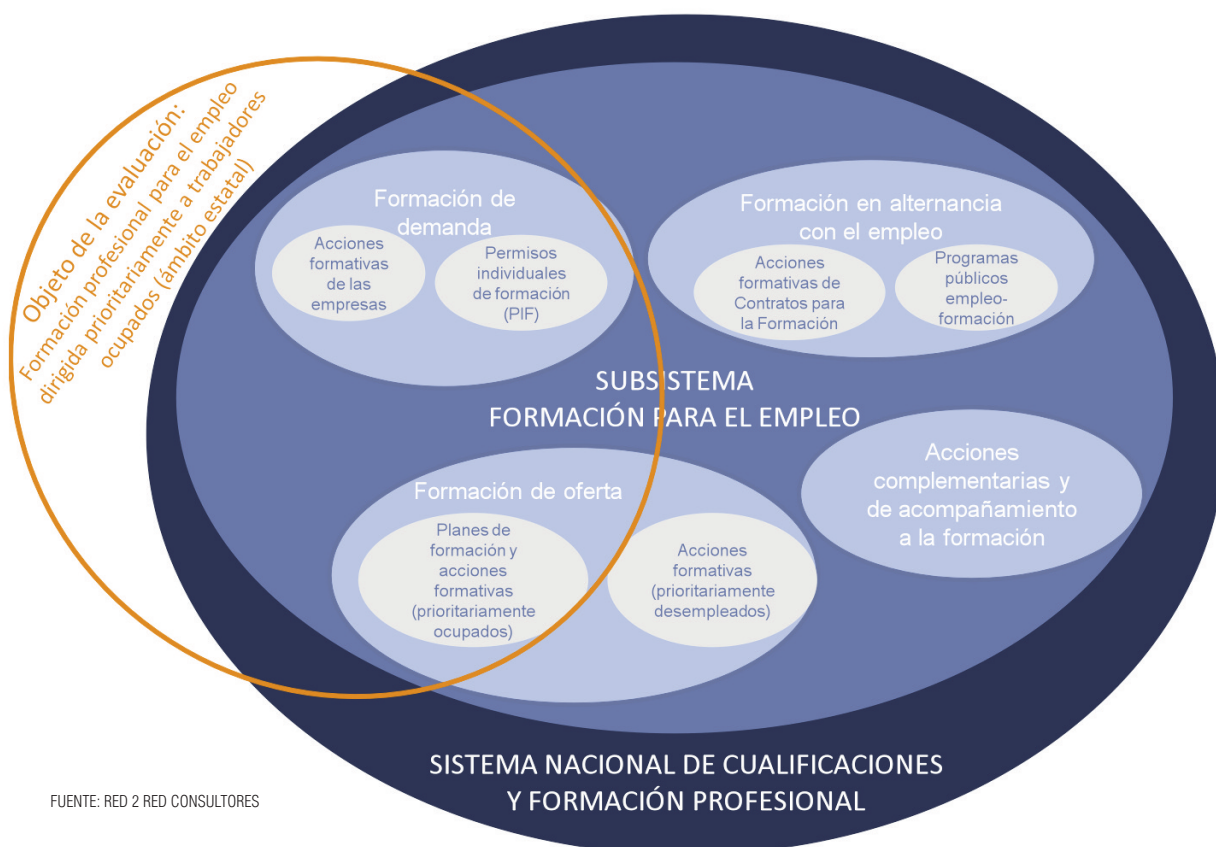
- La *formación de demanda*, que incluye las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación (PIF) financiados total o parcialmente con fondos públicos, para responder a las necesidades específicas de formación planteadas por las propias empresas y trabajadores.
- La *formación de oferta*, que engloba por un lado los planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados y sus correspondientes acciones, y por otro las acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados. Con ello se pretende proporcionar una formación que capacite para el desempeño cualificado de las profesiones, así como para el acceso al empleo.
- La *formación en alternancia con el empleo*, compuesta por acciones formativas de los contratos para la formación y los programas públicos de empleo-formación, lo cual posibilita al trabajador compatibilizar la formación con la práctica profesional en el puesto de trabajo.
- Las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación, que permiten mejorar la eficacia del subsistema en su conjunto.

Como puede verse en la **Ilustración 1**, la evaluación se refiere en concreto, a la *formación profesional para el empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, de ámbito estatal*.

La formación para el empleo contempla en su marco normativo que la evaluación sea un elemento de obligado



**Ilustración 1. Alcance del Subsistema de Formación para el Empleo y acotación del objeto de evaluación**



cumplimiento. Los principales focos de interés que se plantean para la evaluación son:

- El impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo y en la mejora de la competitividad de las empresas.
- La eficacia del sistema, en cuanto al alcance de la formación y la adecuación de las acciones a las necesidades del mercado laboral y de las empresas.
- La eficiencia de los recursos económicos y medios empleados.

### La formación de demanda

La formación de demanda busca dar respuesta a las necesidades específicas de formación que demandan las propias empresas y trabajadores, y su regulación normativa queda recogida en la Sección 2ª del Real Decreto 395/2007 y en la Orden TAS/2307/2007, aunque este tipo de formación ya esta-

ba presente desde 2004 en el anterior Subsistema de Formación Continua, si bien configurado de forma diferente.

Como objetivos específicos de la iniciativa de demanda, destacan los siguientes:

- Permitir a las empresas que planifiquen y realicen la formación que consideren necesaria y cuando lo consideren oportuno.
- Fomentar la visión de la formación de los recursos humanos como una inversión rentable, más que como un coste para las empresas.
- Garantizar el diálogo social entre empresarios y trabajadores.
- Asegurar la calidad de la formación, su seguimiento y el control de las acciones formativas.

Las acciones formativas de las empresas son el primer tipo de formación incluida en esta iniciativa e incluyen todas

aquéllas que son planificadas, organizadas y gestionadas por la dirección de la empresa para sus trabajadores, con la colaboración de la Representación Legal de los Trabajadores (RLT). Estas acciones deben estar relacionadas con la actividad de la empresa y pueden ser de *carácter general*, proporcionando cualificaciones transferibles a diferentes puestos de trabajo, empresas y ámbitos laborales, o de *carácter específico*, aportando cualificaciones propias de un puesto de trabajo concreto o de un ámbito laboral restringido.

En segundo lugar, los permisos individuales de formación (PIF) son una autorización que la empresa otorga a un trabajador para que participe durante su horario laboral en una acción formativa de carácter presencial orientada a la obtención de una acreditación oficial, y que redundará en su desarrollo profesional y personal, pudiendo ser uno de los títulos o de los certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Así, la iniciativa financia los costes salariales correspondientes a estos permisos, con un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso.

Aunque la formación de demanda sea realizada por los trabajadores, en sentido estricto los beneficiarios de esta iniciativa son las propias empresas. A esta iniciativa puede acogerse cualquier empresa que tenga algún centro de trabajo en el territorio estatal, que desarrolle formación para sus trabajadores, y que cotice por formación profesional a la Seguridad Social.

Por su parte, los trabajadores que pueden realizar esta formación son: a) trabajadores asalariados, excluyendo los empleados públicos; b) trabajadores discontinuos en periodos de no ocupación; c) quienes acceden a situación de desempleo cuando se encuentran en periodo formativo; d) trabajadores acogidos a regulación de empleo, en los periodos de suspensión del mismo. En cualquier caso, se definen como colectivos prioritarios los siguientes: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, personas con discapacidad, mayores de 45 años y trabajadores de baja cualificación. Aquellas empresas que no son pyme, deben respetar que el porcentaje de participación de estos colectivos en las acciones formativas sea, al menos, igual al que representan en el total de la plantilla.

En cuanto a la financiación de esta iniciativa, las empresas disponen de un 'crédito' para la formación, cuyo importe procede de aplicar un porcentaje de bonificación establecido anualmente a la cuantía por cuota de formación pro-

**Tabla 1. Porcentajes de bonificación aplicables para acciones formativas, según tamaño de empresa**

| Tamaño de empresa   | Porcentaje        |
|---------------------|-------------------|
| 1-5 trabajadores    | 420 € por empresa |
| 6-9 trabajadores    | 100%              |
| 10-49 trabajadores  | 75%               |
| 50-249 trabajadores | 60%               |
| +250 trabajadores   | 50%               |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

fesional ingresada por cada empresa en el año anterior, que es inversamente proporcional al tamaño de la empresa. Eso significa que las empresas que cuentan con 10 trabajadores o más han de participar con sus propios recursos en la financiación de estos costes de formación (Tabla 1). El crédito asignado se hace efectivo mediante un sistema de bonificaciones en las cotizaciones de Seguridad Social que ingresan las empresas. (Ver **tabla 1**).

La formación puede realizarse directamente por las propias empresas formadoras, o de manera indirecta, contratando para su ejecución a entidades o centros especializados en formación o agrupándose con otras empresas que presenten necesidades de formación similares, designando en ese caso a una entidad organizadora que gestiona los programas desarrollados por la agrupación (pueden ser centros o instituciones de formación o entidades que tengan entre su objeto social la formación).

### La formación de oferta

La finalidad principal de esta iniciativa es ofrecer una programación de acciones de formación amplia, accesible a lo largo de todo el año, ajustada a las necesidades del mercado de trabajo y a las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores. Su regulación normativa queda recogida en la Sección 3ª del Real Decreto 395/2007, en la Orden TAS/2388/2007 y en la Orden TAS/718/2008.

La iniciativa se desarrolla mediante convenios de formación firmados entre el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del ámbito estatal o entre el SPEE y las entidades más representativas en el ámbito al que se dirige la formación. La gestión se realiza mediante subvenciones públicas concedidas por el SPEE<sup>1</sup>, siendo gratuita para el

<sup>1</sup> La Fundación Tripartita actúa como entidad colaboradora del SPEE en la gestión de estas convocatorias de subvenciones públicas.

trabajador, y se articula mediante diferentes tipos de planes de formación:

Planes de formación sectoriales, con acciones formativas dirigidas a satisfacer necesidades específicas de formación de los trabajadores de un sector productivo concreto.

Planes de formación intersectoriales generales, compuestos por acciones formativas dirigidas al aprendizaje de competencias transversales a varios sectores de la actividad económica o de competencias específicas de un sector para el reciclaje y recualificación de trabajadores de otros sectores.

Planes de formación intersectoriales, dirigidos a trabajadores de la economía social, tales como sociedades cooperativas y anónimas laborales.

Planes de formación intersectoriales para trabajadores autónomos, diseñados y dirigidos a la formación específica de interés para trabajadores autónomos.

Cada uno de estos planes cuenta con una entidad beneficiaria que los gestiona, así como entidades colaboradoras, que son fundamentalmente empresas proveedoras de formación. En cuanto a la duración de los planes de formación puede ser anual o plurianual, y el trabajador participa en las acciones formativas de los planes que le correspon-

den, sin que se requiera mediación de la empresa en que presta sus servicios.

Como colectivos prioritarios, para todas las convocatorias se establecen como tales las mujeres, las personas con discapacidad y los trabajadores de baja cualificación, y en 2009 también tuvieron esa consideración los mayores de 45 años.

Las solicitudes son valoradas según la adecuación de la oferta formativa a las necesidades del ámbito o sector al que se dirigen, la capacidad acreditada de la entidad solicitante para desarrollar el plan presentado, el número de participantes de los colectivos que hayan sido definidos como prioritarios y una variedad de aspectos técnicos de las acciones formativas que integran el plan de formación.

Las necesidades del ámbito o sector, así como la prioridad de cada una de ellas, se establecen en los Planes de Referencia para cada sector y los de Prioridades Transversales en el caso de planes intersectoriales, que son acordados en la negociación colectiva estatal.

En relación con los certificados de profesionalidad, hay que señalar que dentro de esta iniciativa existe una oferta de formación modular que favorece la acreditación parcial acumulable de la formación recibida, lo que supone un incentivo para que los trabajadores consigan este tipo de acreditación.

## 1.2. Planteamiento metodológico

En este apartado se describen los principales elementos que conforman la metodología escogida para esta evaluación.

### Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación articulan las necesidades informativas y preguntas de evaluación en torno a un mismo ámbito de interés. En este caso, han sido tomados en un sentido amplio, buscando que fueran lo más compren-

sivos e integradores posibles, a partir de lo establecido en el pliego de prescripciones técnicas. Así, se pueden destacar tres criterios especialmente relevantes en esta evaluación:

- **Eficacia** de la formación, entendida desde la perspectiva de su *adecuación* al contexto económico-empresarial y a las necesidades que emergen de éste, y desde la *calidad* de la formación impartida, concepto que también se relaciona con el ajuste a las necesidades.

■ **Eficiencia**, referida fundamentalmente a que los elementos económico-financieros que integran el funcionamiento de las iniciativas –costes, metodología de financiación, disponibilidad de crédito, etc.- se desarrollen de la manera más ajustada posible.

■ **Impacto**, que engloba los distintos efectos de esta formación, ya sean referidos a los sectores, las empresas, o los trabajadores participantes.

Asimismo, aunque tiene un carácter más descriptivo que valorativo, la ejecución físico-financiera supone un cuarto pilar en esta evaluación. En ella se contemplan aspectos relacionados con el alcance, la cobertura, la financiación o el acceso, lo que proporciona información de gran utilidad, al tiempo que permite alimentar los indicadores que eran específicamente demandados por la Fundación.

### Indicadores

Para responder a las necesidades y preguntas de evaluación formuladas y en correspondencia con el planteamiento metodológico general se ha recurrido a la formulación de indicadores<sup>2</sup>, de tipo cuantitativo y cualitativo. Los cuantitativos han sido utilizados principalmente en el análisis de las bases de datos de las convocatorias, las estadísticas de la Fundación Tripartita y las encuestas a trabajadores y a entidades beneficiarias. Los cualitativos han sido alimentados mediante el análisis del discurso de los grupos de discusión y las sesiones de trabajo, las entrevistas a los informantes clave, el análisis documental y los análisis de casos.

Los indicadores definidos se han incluido en la matriz de evaluación en donde se establece su relación con los criterios, las preguntas de evaluación y las fuentes de verificación que los alimentan.

### Fuentes de verificación y herramientas de recogida de información

A continuación, se presentan las principales vías de recogida de información que han sido utilizadas a lo largo del trabajo de campo (ver **tabla 2**)

#### TÉCNICAS CUANTITATIVAS

Para el desarrollo de esta parte de la evaluación, en primera instancia se propuso desarrollar tres encuestas:

■ Una telemática a entidades beneficiarias de planes de oferta.

■ Dos de ellas telefónicas: una dirigida a trabajadores formados (distinguiendo entre participantes en la iniciativa de oferta y la de demanda) y la otra a empresas formadoras de la iniciativa de demanda.

Posteriormente, con el surgimiento de nuevos elementos en el planteamiento de la evaluación, se ajustaron estas técnicas, sustituyéndose la encuesta telefónica a empresas formadoras por un enfoque cualitativo que asegurase de igual manera la respuesta a las necesidades informativas correspondientes (ver **tablas 3 y 4**).

El caso de la encuesta a personas formadas a través de PIF se optó por suspender la encuesta ante el bajo nivel de respuesta. Se decidió complementar los resultados con una serie de entrevistas telefónicas que permitirían profundizar más en las respuestas.

#### *Encuestas telefónicas a trabajadores formados en la iniciativa de demanda*

Se centró fundamentalmente en aspectos relacionados con la eficacia y el impacto de esta iniciativa. Una parte de esa encuesta se ha dirigido a personas formadas a través de los PIF. El bajo nivel de respuesta en PIF, obligó a complementar la recogida de información con entrevistas en profundidad a 5 beneficiarios de este permiso (ver **tabla 5**).

Siempre que el proceso de recopilación de la encuesta lo ha permitido, se ha tratado de tener una muestra equilibrada en términos de sexo, edad, tamaño de la empresa y sector económico.

#### *Encuestas telefónicas a trabajadores formados en la iniciativa de oferta*

Con esta técnica se ha buscado obtener respuestas relacionadas con la eficacia e impacto de la iniciativa. En este caso, se establecieron cuotas según el tipo de plan, la convocatoria y la modalidad de impartición de la formación. Eso ha tenido como consecuencia un incremento del error muestral para estas cuotas en alguno de los casos que, sin embargo, no impide que los resultados sean suficientemente representativos para los objetivos establecidos para la evaluación. Por otra parte, y como se ha indicado previa-

<sup>2</sup> Los indicadores son variables observables y registrables de manera directa o indirecta que conectan el criterio de evaluación –o la pregunta en la que ese criterio se plasma en una determinada evaluación- con “la realidad”. Por tanto puedan aportar información dirigida a “contestar” las preguntas de la evaluación.

Tabla 2. Fuentes documentales

|                                  |  |   |
|----------------------------------|--|---|
| <b>Normativa de aplicación</b>   | ----   | Tanto la de carácter general, que regula el subsistema de formación profesional para el empleo, como la más específica, relacionada con el objeto de evaluación, que aborda respectivamente la formación de oferta y de demanda, así como las convocatorias referidas al ámbito estatal dirigidas prioritariamente a trabajadores ocupados y documentación o resoluciones complementarias a ellas.  |
| <b>Evaluaciones anteriores</b>   | Iniciativa de oferta   | Resultados generales de la evaluación de los contratos programa para la formación de trabajadores (2004-2005 y convocatoria extraordinaria 2005), así como la evaluación de la iniciativa de planes de formación de oferta de 2006.   |
|                                  | Iniciativa de demanda  | Informe de evaluación de la iniciativa de bonificaciones de acciones de formación en las empresas del ejercicio 2006; evaluación de la iniciativa de formación de demanda (ejercicio 2007 y 2008).  |
|                                  | Otros estudios   | 'Formación en las empresas', referido a 2008.<br>'Estudio sobre el papel y la eficacia de las entidades organizadoras en el desarrollo y extensión del sistema de formación de demanda y en la incorporación de pequeñas empresas, nuevos sectores o colectivos a la formación a través del Sistema de Bonificaciones', realizado en 2009.<br>Otros estudios recopilatorios sobre formación para el empleo en España.   |
| <b>Bases de datos de la FTFE</b> | Utilidades   | Análisis de la ejecución físico-financiera partiendo de variables como: tipo de acción formativa, sector, CC.AA, perfil de participante, etc.<br>Obtención de datos de contacto y construcción de los diseños muestrales para las encuestas telefónicas a trabajadores formados en ambas iniciativas durante el periodo temporal de referencia.<br>Construcción de un listado depurado de las entidades beneficiarias de la iniciativa de oferta 2007-2008 y 2009, para poder llevar a cabo el proceso de encuestación telemático.<br>Construcción de la muestra para los estudios de caso.<br>Información de referencia y datos de contacto para llevar a cabo el resto de técnicas (grupos de discusión, entrevistas...). |
| <b>Otras fuentes</b>             | Planes de Referencia Sectorial y prioridades formativas del sector | Base para el análisis de la adecuación de los planes de formación a las necesidades y para complementar las entrevistas a representantes de las comisiones paritarias. Además se estudia el documento que elabora la Fundación como guía para el desarrollo de los Planes de Referencia Sectorial por parte de las CPS.   |
|                                  | Memorias y estadísticas de la Fundación                            | Que recojan información de interés para los objetivos de esta evaluación.   |
|                                  | Otra documentación de consulta                                     | Manuales de referencia relacionados con la metodología de financiación y de valoración técnica, en el caso de la formación de oferta, página web.   |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

**Tabla 3. Resumen de las técnicas empleadas**

| Tipo                   | Agente   | TÉCNICAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS |                       |                              |  | Estudios de caso            |
|------------------------|--|---------------------------------------|-----------------------|------------------------------|--|-----------------------------|
|                        |  | Encuestas Telefónicas                 | Encuestas Telemáticas | Entrevistas                  | Técnicas grupales                              |                             |
| <b>Oferta</b>          | Entidades beneficiarias  |                                       | 95                    |                              | 1  | 4 casos<br>(27 entrevistas) |
|                        | Entidades colaboradoras /<br>Proveedores de formación<br>Formadores<br>Trabajadores formados     | 1.201                                 |                       |                              | 2  |                             |
| <b>Demanda</b>         | Entidades organizadoras<br>y empresas formadoras<br>Empresas formadoras<br>Trabajadores formados | 623                                   |                       | 5 (de PIF)                   | 2  | 3 casos<br>(15 entrevistas) |
|                        | Representación Legal trabajadores  |                                       |                       |                              |  |                             |
| <b>Global</b>          | Patronato Fundación  |                                       |                       | 5                            |  |                             |
|                        | Gestores y responsables  |                                       |                       | 3                            |  |                             |
|                        | Responsables y personal técnico<br>de ambas iniciativas  |                                       |                       | 5 + 2 sesiones<br>de trabajo |  |                             |
|                        | Responsables de otras unidades   |                                       |                       | 2                            |  |                             |
|                        | Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS)  |                                       |                       | 9                            |  |                             |
|                        | Entidades organizadoras  |                                       |                       |                              | 1  |                             |
|                        | Entidades proveedoras de formación   |                                       |                       |                              | 1  |                             |
|                        | Expertos en formación  |                                       |                       | 1                            |  |                             |
|                        | Responsables de RRHH en empresas   |                                       |                       | 4                            | 1  |                             |
| Orientadores laborales |  |                                       | 2                     |                              |  |                             |
| <b>Total</b>           | <b>1.824</b>   | <b>95</b>                             | <b>38</b>             | <b>8</b>                     | <b>7 estudios de caso<br/>(42 entrevistas)</b> |                             |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

**Tabla 4. Tamaños muestrales de las entrevistas telefónicas**

| Colectivo  | Universo  | Cuestionarios realizados /<br>Tamaño muestral previsto | Error muestral<br>(n.c. 95,5%) |
|--|-----------|--|--------------------------------|
| Trabajadores formados [iniciativa de demanda, 2009]                                    | 2.420.692 | 623/810  | 4%                             |
| Trabajadores formados [iniciativa de oferta (estatal), convocatorias 2007-2008 y 2009] | 1.946.549 | 1.202/1.200  | 2,8%                           |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

**Tabla 5. Características de la encuesta de demanda**

|                       | Acciones formativas | PIF      | Total     |
|-----------------------|---------------------|----------|-----------|
| Universo <sup>3</sup> | 2.418.560           | 2.132    | 2.420.692 |
| Propuesta             | 600 Uds.            | 210 Uds. | 810 Uds.  |
| Realizado             | 600 Uds.            | 23 Uds.  | 623 Uds.  |
| Error (nc 95%)        | 4,0%                | 20,3%    | 4,0%      |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

mente, el grado de representatividad para el conjunto de la encuesta de la iniciativa de oferta ha sido bastante alto (un 2,8% de error muestral). La distribución de los 1.201 cuestionarios se describe en las **tablas 6, 7 y 8**.

En el análisis de los resultados por tipo de plan se han establecido fórmulas de ponderación para ajustarlos a la presencia real de los tipos de planes en las convocatorias. Finalmente, se han incorporado dos grupos de variables independientes: las relacionadas con el ámbito laboral (ta-

3. El dato de universo únicamente se refiere a la convocatoria 2009.

**Tabla 6. Características de la encuesta de oferta según tipo de plan de formación**

|                       | Sectorial | Intersectorial | Economía Social | Trabajadores autónomos | Total     |
|-----------------------|-----------|----------------|-----------------|------------------------|-----------|
| Universo <sup>4</sup> | 1.061.152 | 119.180        | 45.464          | 32.296                 | 1.258.092 |
| Propuesta             | 400 Uds.  | 400 Uds.       | 200 Uds.        | 200 Uds.               | 1.200     |
| Realizado             | 400 Uds.  | 400 Uds.       | 201 Uds.        | 200 Uds.               | 1.201     |
| Error (nc 95%)        | 4,9%      | 4,9%           | 6,9%            | 6,9%                   | 2,8%      |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

**Tabla 7. Características de la encuesta de oferta según convocatoria**

|                | 2007-2008 | 2009     |
|----------------|-----------|----------|
| Universo       | 1.258.092 | 688.457  |
| Propuesta      | 600 Uds.  | 600 Uds. |
| Realizado      | 1001 Uds. | 200 Uds. |
| Error (nc 95%) | 3,1%      | 6,9%     |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

**Tabla 8. Características de la encuesta de oferta según la modalidad de impartición de la formación**

|                | Presencial | No presencial | A distancia | Teleformación | Mixta    |
|----------------|------------|---------------|-------------|---------------|----------|
| Universo       | 1.035.127  | 911.422       | 428.311     | 215.305       | 267.806  |
| Propuesta      | 400 Uds.   | 800 Uds.      | 400 Uds.    | 200 Uds.      | 200 Uds. |
| Realizado      | 502 Uds.   | 699 Uds.      | 230 Uds.    | 303 Uds.      | 166 Uds. |
| Error (nc 95%) | 4,4%       | 3,7%          | 6,5%        | 5,6%          | 7,6%     |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

maño de empresa, sector o territorio) y las variables socio-demográficas de pertenencia a colectivos prioritarios o de sexo, con el objetivo de disponer de un análisis de mayor profundidad.

#### **Encuestas telemáticas a entidades beneficiarias de la iniciativa de oferta**

En este caso el proceso de encuestación ha sido telemático y se ha dirigido al conjunto de las entidades beneficiarias sobre las que existan datos de contacto de las convocatorias objeto de análisis (2007-2008 y 2009). Los temas que se abordaron en la encuesta guardan relación con el desarrollo de los certificados de profesionalidad, la eficiencia, aspectos relativos a la calidad de la formación y el impacto que se percibe en términos sectoriales.

4. El dato de universo únicamente se refiere a la convocatoria 2007-2008.

5. Hay que recordar que aparte de las entrevistas que aquí se describen, los estudios de caso supusieron también la realización de entrevistas con diferentes perfiles. Esta información se amplía en el apartado correspondiente a estudios de caso.

## **TÉCNICAS CUALITATIVAS**

### **Entrevistas en profundidad**

Con esta técnica se han recogido las opiniones e impresiones de carácter más global y cualitativo procedentes de actores con una presencia destacada en los contextos de la formación de oferta y de demanda. El hecho de que esta evaluación incorpore un enfoque estratégico, además de los de carácter descriptivo, hace que lo cualitativo adquiera un peso especial –tanto entrevistas como grupos–, ya que ha permitido profundizar en los vínculos causales, las interpretaciones y matizaciones, etc.

En la **tabla 9**, se resumen los perfiles seleccionados, así como las principales contribuciones obtenidas, según tipo de agente<sup>5</sup>.

| Tabla 9. Tipo de perfiles seleccionados y principales contribuciones           |  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
|--|--|---|-----|---------|------------|-------------|---------------------|---------|-------------|-----|----------|-------------|--------------|-----|-------|------------|--------------------|------------|----------------------------|---------|
|  | Este perfil supone el grueso de las entrevistas realizadas. El papel de este grupo de actores en las iniciativas y la visión estratégica del tipo de evaluación que se ha llevado a cabo ha reforzado la relevancia de estas entrevistas   |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Responsables y personal técnico de la Fundación                                | Miembros del Patronato   | Permite obtener una visión amplia sobre la labor de la Fundación y sobre ambas iniciativas. Se contó con la participación de CEOE, CEPYME, CCOO, UGT y CIG  |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
|  | Responsables de la entidad   | Además de su importancia genérica, permitían reflejar los cambios institucionales producidos durante la ejecución del proyecto. Se entrevistó a:<br>-Director Gerente saliente de la Fundación<br>-Actual Coordinador de la Fundación<br>-Actual Director Gerente   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
|  | Responsables y equipo técnico de las iniciativas de oferta y demanda y de otras direcciones y unidades implicadas en ellas   | Estas entrevistas grupales han permitido obtener información en materia de gestión, seguimiento, justificación o evaluación de las iniciativas<br>Las entrevistas fueron con las iniciativas de demanda y de oferta, con la Unidad de Desarrollo Sectorial, o con el responsables de Seguimiento y Control del SPEE   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
|  | Personal técnico de las diferentes unidades de la Fundación en el marco de otros trabajos como el análisis de las bases de datos y el análisis de casos  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Representantes de Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS)                      | Los criterios de selección de las CPS se acordaron entre el equipo evaluador y la Fundación y perseguían lograr una diversidad temática, en el peso en el desarrollo de la iniciativa o en la importancia del sector en el tejido productivo. Las comisiones participantes fueron:   | <table border="1"> <thead> <tr> <th>CPS</th> <th>ENTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hostelería</td> <td>FECOHT-CCOO</td> </tr> <tr> <td>Pesca y acuicultura</td> <td>APROMAR</td> </tr> <tr> <td>Dependencia</td> <td>FED</td> </tr> <tr> <td>Comercio</td> <td>FETCHTJ-UGT</td> </tr> <tr> <td>Construcción</td> <td>CNC</td> </tr> <tr> <td>Metal</td> <td>CONFEMETAL</td> </tr> <tr> <td>Telecomunicaciones</td> <td>TELEFÓNICA</td> </tr> <tr> <td>Sector Industria Eléctrica</td> <td>FI-CCOO</td> </tr> </tbody> </table> | CPS | ENTIDAD | Hostelería | FECOHT-CCOO | Pesca y acuicultura | APROMAR | Dependencia | FED | Comercio | FETCHTJ-UGT | Construcción | CNC | Metal | CONFEMETAL | Telecomunicaciones | TELEFÓNICA | Sector Industria Eléctrica | FI-CCOO |
| CPS  | ENTIDAD  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Hostelería   | FECOHT-CCOO  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Pesca y acuicultura  | APROMAR  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Dependencia  | FED  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Comercio   | FETCHTJ-UGT  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Construcción   | CNC  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Metal  | CONFEMETAL   |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Telecomunicaciones   | TELEFÓNICA   |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Sector Industria Eléctrica   | FI-CCOO  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Responsables de RRHH de empresas formadoras de la iniciativa de demanda (2009) | Se han realizado 4 entrevistas. Los principales aspectos que se han tratado son:<br>Su valoración respecto al rol de las entidades organizadoras, la utilización de los PIF, o los factores que inciden en la calidad formativa<br>Los efectos de las iniciativas en relación con variables de las empresas, los trabajadores o el sector<br>Los motivos para la no participación, la baja participación o el abandono<br>Otros aspectos relativos a la formación de oferta y los planes formativos vinculados al sector en el que se ubica la empresa<br>Con el objetivo de complementar esta información, también se realizó un grupo de discusión con personas del mismo perfil |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Orientadores laborales   | Se han realizado 2 entrevistas a orientadores laborales pertenecientes a los servicios de orientación de las centrales sindicales mayoritarias: UGT y CCOO (Escuela Julián Besteiro y FOREM respectivamente), incorporando su visión de la formación para el empleo en lo que se refiere a la concepción de las iniciativas, los elementos más destacados de su funcionamiento, o los resultados que en base a su conocimiento y experiencia, a la evaluación  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Sesiones de trabajo con personal técnico de las iniciativas                    | Se han tenido 2 sesiones de trabajo con personal técnico de la iniciativa de oferta, en relación con 'la vida' de un expediente durante la convocatoria. Se analizaron conjuntamente el proceso por el que un plan de formación debe ir desarrollándose, ya sea en términos de gestión, seguimiento, justificación o evaluación  |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |
| Otras entrevistas  | Se realizó una entrevista a un experto en formación profesional, cuya contribución principal se ha centrado en el análisis del diseño de las iniciativas, la identificación y construcción de la teoría del programa de las iniciativas de oferta y de demanda, en cuanto a los objetivos 'reales' de estas intervenciones públicas y la forma en que se trabaja para lograr dichos objetivos, así como el nivel de coherencia entre ambos planos –diseño e implementación–, con una especial atención a los objetivos y acciones que puedan vincularse a la creación, mantenimiento o mejora del empleo   |   |     |         |            |             |                     |         |             |     |          |             |              |     |       |            |                    |            |                            |         |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR



### Grupos de discusión

Se han celebrado un total de 6 grupos de discusión lo que ha permitido poner en relación diferentes enfoques y discursos sobre los temas propuestos. A continuación, se expone su distribución según el perfil de los participantes. En cada uno de ellos han participado entre 6 y 10 personas, con una duración máxima de 90 minutos (ver **tabla 10**).

La composición de los grupos de trabajadores de ambas iniciativas se ha realizado siguiendo criterios que han garantizado el equilibrio por sexo, la representación de diferentes sectores productivos, edades, niveles de estudios, modalidades de acciones formativas, tamaños de empresas, etc. Para el resto de grupos, el criterio de agrupación fue el propio rol desempeñado en relación con la formación para el empleo.

## Análisis de la información

### ANÁLISIS DOCUMENTAL

En este análisis se incluye la explotación de las bases de datos corporativas, el análisis de la documentación generada en la Fundación Tripartita, de las evaluaciones anteriores y de otras fuentes documentales externas. Además, desde el punto de vista de los procesos, se ha tenido en cuenta la documentación relacionada con la gestión y los procedimientos más relevantes asociados a ella (seguimiento, justificación, control de calidad...), con el fin de reconstruir los hitos fundamentales en las actividades que conlleva la formación de oferta y de demanda así como los nodos de decisión. Finalmente, se ha prestado atención al discurso que la propia Fundación Tripartita realiza en sus materiales de difusión respecto a la eficacia de estas iniciativas y su adecuación al marco económico y empresarial, así como los argumentos que sirven para poner en contexto los datos de eficiencia financiera.

**Tabla 10. Número de grupos de discusión según agente**

| Iniciativa       | Tipo de agente                   | Nº de grupos |
|------------------|----------------------------------|--------------|
| Oferta           | Trabajadores                     | 2            |
| Demanda          | Trabajadores                     | 2            |
| Oferta y demanda | Empresas de formación            | 1            |
|                  | Responsables de RRHH de empresas | 1            |
| <b>Total</b>     |                                  | <b>6</b>     |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

### ANÁLISIS DEL DISCURSO

Es el método utilizado fundamentalmente en las técnicas cualitativas de trabajo de campo (fundamentalmente entrevistas, grupos de discusión, aunque también las sesiones de trabajo). El objetivo es extraer de las transcripciones los discursos y los contenidos que puedan dar respuesta a las diferentes preguntas de evaluación.

### ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Ha sido empleado en la explotación de la información de las encuestas telefónicas y telemáticas, así como en las bases de datos correspondientes a las iniciativas de formación de oferta y de demanda. Se han utilizado fundamentalmente las tablas de contingencia, ya que es una técnica sencilla y de fácil comprensión que se adapta a los objetivos que se perseguían. Las variables independientes que se utilizan están directamente relacionadas con las variables de análisis que se han venido manejando (tamaño de empresa, sector, características de la formación...).

### ANÁLISIS DE CASOS

Constituye una integración de diferentes técnicas, que ha permitido profundizar en la información procedente de las iniciativas de formación de demanda (2009) y de formación de oferta (2007-08 y 2009). En este caso se ha planteado para tratar de manera específica algunos elementos de interés para la evaluación, –la complementariedad entre la oferta y la demanda, por ejemplo-. Se han elaborado un total de 7 estudios de caso (3 en el marco de la formación de demanda y 4 en el de oferta).

Las técnicas que se han utilizado han sido una combinación de análisis documental y trabajo de campo, fundamentalmente entrevistas a diferentes perfiles que permitiesen conocer el recorrido de la acción formativa, desde su diseño hasta su impartición. El tipo de perfil a entrevistar ha sido diferente según la iniciativa. En el caso de la de oferta, han sido la entidad beneficiaria, la entidad colaboradora o proveedora de acciones formativas, formadores y trabajadores participantes. En la de demanda, por su parte, la entidad formadora/organizadora, responsables de RRHH, la representación legal de los trabajadores, entidades proveedoras de formación y trabajadores participantes. Los casos seleccionados fueron:

Para la *formación de oferta*, cuatro de los planes formativos aprobados, uno de cada tipo (sectorial, intersectorial,

## CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

autónomos y economía social), tres de la convocatoria de 2007-2008 y uno de la de 2009. Finalmente, el principal criterio de selección de los planes es que estuvieran situados entre aquellos con un mayor número de personas formadas. El resultado se muestra en la **tabla 11**, y a continuación el número de entrevistas desarrolladas en los casos de oferta.

Para la *formación de demanda*, se contó con tres de las empresas del ejercicio de 2009. La revisión de la base de datos de entidades de demanda permitió la selección de los casos a través de los siguientes criterios:

- Que contasen con empresa organizadora en dos de los casos. El otro está relacionado con una única empresa bonificada, que no ejerce como empresa organizadora o agrupada. De esta forma, se asegura la presencia de entidades con un rol organizador, y también de empresas que

han emprendido esta formación para el empleo de manera individual.

- Que contasen con un número diferente de empresas agrupadas. Se estableció que uno de los casos debería agrupar no más de 50 empresas, mientras que el otro debería tener mayor escala, implicando una agrupación de más de 300 empresas (ver **tabla 12**).

### Matriz de evaluación

En la matriz de evaluación se ordenan y relacionan las necesidades informativas y las preguntas de evaluación con los criterios de evaluación y la dimensión predominante desde el punto de vista sistémico (diseño-proceso-resultado), así como los indicadores y la fuente de verificación con el agente asociado a cada una de ellas (ver esquemas de matriz de evaluación, en las páginas que vienen a continuación).

**Tabla 11. Planes de Oferta seleccionados**

| Caso           | PLAN                 |   |         | ACCIÓN FORMATIVA SELECCIONADA                          |                         |                    |
|----------------|----------------------|---|---------|--|-------------------------|--------------------|
|                | Tipo                 | Número de participantes                     | Nº AAFF | Código y denominación                                  | Número de participantes | Horas de formación |
| 1              | Sectorial - Metal    | 148.966                                     | 861     | 93. Soldadura eléctrica con electrodo revestido I      | 1.240                   | 105.400            |
| 2              | Intersectorial       | 41.141                                      | 365     | 339. Procesos de enfermería en geriatría (a distancia) | 64                      | 7.680              |
| 3              | Autónomos            | 5.732                                       | 23      | 4. Estrategias de reducción de costes                  | 425                     | 12.750             |
| 4              | Economía Social      | No disponible                               | 122     | 28. Sistemas de calidad en centros educativos          | 510 (solic.)            | 13.500 (solic.)    |
| Tipo de Plan   | Entidad Beneficiaria | Entidades colab. / Proveedoras de formación |         | Formadores de la AAFF                                  | Trabajadores formados   |                    |
| Sectorial      |                      | 1   |         | 2  | 4                       |                    |
| Intersectorial |                      | 1   |         | 2  | 3                       |                    |
| E. Social      |                      | 1   |         | 2  | 3                       |                    |
| Autónomos      |                      | 1   |         | 1  | 3                       |                    |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

**Tabla 12. Casos seleccionados de Demanda**

| Perfil entidad                            | Empresas agrupadas | Análisis de datos gestión | Responsable de RRHH | Empresa formadora | Formadores | Trabajadores formados | RLT |
|---|--------------------|---------------------------|---------------------|-------------------|------------|-----------------------|-----|
| <b>Entidad organizadora</b>               |                    |                           |                     |                   |            |                       |     |
| Multinacional del sector de hidrocarburos | 23                 | Realizado                 | 1                   | 2                 |            | 2                     | -   |
| <b>Entidad organizadora</b>               |                    |                           |                     |                   |            |                       |     |
| Consultora de formación                   | 54                 | Realizado                 | 1                   | 1                 |            | 1                     | -   |
| <b>Empresa sin entidad organizadora</b>   |                    |                           |                     |                   |            |                       |     |
| Multinacional del sector del automóvil    | -                  | Realizado                 | 1                   | 1                 |            | 3                     | 1   |
| <b>Entidad organizadora</b>               |                    |                           |                     |                   |            |                       |     |
| Consultora de formación                   | 617                | Realizado                 | 1                   |                   |            |                       |     |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

## EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA (I) DEMANDA (2009)

| Criterio     | Necesidad Informativa/<br>Pregunta Evaluación   | Ámbito   | Indicadores  | Variables de análisis  | Fuentes de verif. y técnicas  |
|--------------|---|--|--|--|---|
| Financiación | ¿Cuál es la relevancia global de la iniciativa?   | Empresas   | Magnitudes globales<br>Participación efectiva tras registro<br>Disponibilidad de crédito<br>Formas de acceso   | Tamaño empresa, sector, CCAA   | Explotación de BD y documentación<br>FTFE<br>Entrevistas (SPEE, Patronato, responsables...)<br>Sesión de trabajo (técnicos)                     |
|              |   | Entidades organizadoras                              | Volumen de participación<br>Tamaño medio   | Tipo de entidad organizadora<br>Plantilla media, Tamaño empresa                            |   |
|              |   | Participantes  | Volumen de participación   | Tamaño empresa, sector, CCAA<br>Perfil participante<br>Tipo AAFF (contenido, nivel...)     |   |
|              |   | AAFF   | Grado de finalización<br>Duración<br>Media horas/participante<br>Contenido formativo   | Modalidad de impartición<br>Tipo AAFF (tipología, nivel...)                                |   |
|              |   | PIF  |  | Tamaño empresa, sector, CCAA<br>Perfil participante<br>Denominación AAFF y forma de acceso |   |
| Acceso       | ¿A cuántos beneficiarios está llegando la iniciativa en relación con los que podría llegar? | Empresas   | Tasa de cobertura<br>Evolución interanual  | Tamaño empresa, sector, CCAA   | Explotación de BD, otra documentación<br>FTFE y otras fuentes<br>Entrevistas (SPEE, Patronato, responsables...)<br>Sesión de trabajo (técnicos) |
|              |   | AAFF-PIF   | Tasa de cobertura<br>Evolución interanual<br>Tasa y evolución en multiparticipación  | Tamaño empresa, sector, CCAA<br>Perfil participante  |   |
|              |   | Población  | Tasa de cobertura<br>Evolución interanual  | Tamaño empresa, sector, CCAA<br>Perfil participante  |   |
| Cobertura    | ¿Cuáles son las principales tendencias en el acceso a la iniciativa?                        | Empresas<br>Entidades organizadoras<br>Participantes | Variación interanual<br>Tasa de fidelización<br>Tasa de nuevas incorporaciones<br>Incidencia de multiparticipación (participantes)<br>Tasa de abandono | Tamaño empresa, sector, CCAA   | Explotación de BD y documentación<br>FTFE. Entrevistas (SPEE, Patronato, responsables...)<br>Sesión de trabajo (técnicos)                       |
| Alcance      | ¿Cuál es la relevancia de la iniciativa en términos financieros?                            | AAFF y PIF   | Volumen presupuestario<br>Asignación y disposición de crédito<br>Volumen de aportación privada   | Tamaño empresa, sector, CCAA   | Explotación de BD y documentación<br>FTFE. Entrevistas (SPEE, Patronato, responsables...)   |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

## CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

### EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA (II) OFERTA (2007-2008 y 2009)

| Criterio     | Necesidad Informativa/<br>Pregunta Evaluación   | Ámbito                 | Indicadores   | Variables de análisis  | Fuentes de verif. y técnicas  |
|--------------|---|------------------------|---|--|---|
| Alcance      | ¿Cuál es la relevancia global de la iniciativa?   | Entidades solicitantes | Magnitudes globales<br>Variación interanual<br>Tasa de fidelización<br>Tasa de abandono                             | Tipo plan, tipo entidad, sector, CCAA  | Explotación de BD y documentación<br>FTFE<br>Entrevistas (SPEE, Patronato, responsables...)<br>Sesión de trabajo (técnicos)                     |
|              |   | Planes                 | Volumen de planes solicitados<br>Volumen de planes suscritos  | Tipo plan  |   |
|              |   | Participantes          | Volumen de participación  | Tipo plan, sector, CCAA, perfil participante, características AAFF (modalidad, nivel...) |   |
|              |   |                        | Tasa de variación interanual<br>Tasa de multiparticipación<br>Tasa de nuevas incorporaciones<br>Cobertura formativa | Tamaño empresa, sector, CCAA, perfil participante  |   |
|              |   | AAFF                   | Grado de finalización<br>Duración<br>Media horas/participante<br>Contenido formativo                                | Tipo plan, sector, CCAA, características AAFF (nivel, modalidad...)                      |   |
| Cobertura    | ¿A cuántos beneficiarios está llegando la iniciativa en relación con los que podría llegar? | Poblacional            | Tasa de cobertura<br>Evolución interanual   | Tamaño empresa, sector, CCAA, perfil de participante                                     | Explotación de BD, otra documentación<br>FTFE y otras fuentes<br>Entrevistas (SPEE, Patronato, responsables...)<br>Sesión de trabajo (técnicos) |
| Financiación | ¿Cuál es la relevancia de la iniciativa en términos financieros?                            | Convocatoria           | Volumen presupuestario<br>Solicitud, aprobación, suscripción y liquidación de la financiación de los Planes         | Tipo plan, sector  | Explotación de BD y documentación<br>FTFE<br>Entrevistas (SPEE, Patronato, responsables...)   |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

## DIMENSIÓN DE DISEÑO. CRITERIO DE EFICACIA

| Necesidad informativa/<br>Pregunta evaluación  | Iniciativa       | Indicadores  | Variables de análisis<br>(orientativo)                             | Fuentes de verificación y técnicas   |
|--|------------------|--|--|--|
| ¿Cuáles son los objetivos que realmente persiguen las iniciativas? ¿Coinciden todos ellos con los que se describen en el marco regulador? ¿Hay algún objetivo en el que se ponga más énfasis?                    | Oferta y Demanda | Grado de ajuste a objetivos explícitos contenidos en el marco regulador<br>Incorporación de objetivos implícitos o formalmente no contemplados   | Tamaño de empresa, sector, territorio                              | Análisis de documentación FTFE<br>Sesión de trabajo diseño (responsables)<br>Entrevistas a expertos en formación   |
| ¿Las dos iniciativas están concebidas de manera complementaria, hay elementos de confluencia entre ellas?  | Oferta y Demanda | Elementos de convergencia y divergencia entre la iniciativa de oferta y de demanda desde el punto de vista del diseño<br>Equilibrio en la formulación de las iniciativas entre una visión integradora del empleo y la adaptación a las diferentes necesidades.   | Tamaño de empresa, sector, territorio                              | Análisis de documentación FTFE<br>Sesión de trabajo diseño (responsables)<br>Entrevistas a expertos en formación   |
| ¿La estructura y el diseño de las dos iniciativas son sensibles al contexto, en el sentido de que tengan en cuenta la situación económico-empresarial y den cabida a los cambios que en ella se pueden producir? | Oferta y Demanda | Puntos fuertes y débiles del diseño de las iniciativas que repercuten en su adecuación a la situación económica y/o a las necesidades de las empresas<br><br>Repercusiones prácticas de los criterios de financiación relacionados con la estructura económica-productiva o empresarial (ej. asignación de fondos según población ocupada del sector en oferta; diferencias por tamaño de empresa en demanda). | Tamaño de empresa, sector, territorio, tipo plan                   | Análisis de documentación FTFE<br>Análisis de evaluaciones previas<br><br>Sesión de trabajo diseño (responsables)<br>Entrevistas a expertos en formación<br>Entrevistas CPS<br>Grupo de discusión (entidades beneficiarias)<br>Grupo de discusión (organizadoras/formadoras) |
|  | Oferta           | Grado de actualización y nivel de detalle de los planes de referencia sectorial  | Sector   | Análisis de documentación FTFE<br>Sesión de trabajo diseño (responsables)<br>Entrevistas CPS   |
| ¿Qué influencia tienen las características de las iniciativas en el nivel de participación de las empresas y el acceso de los trabajadores a esta formación?   | Oferta           | Elementos del diseño que suponen un impulso o barrera para el acceso de trabajadores.<br>Elementos del diseño que inciden en la participación de colectivos prioritarios<br>Elementos del diseño que afectan a las oportunidades de acceso de desempleados   | Tamaño empresa, sector, territorio, perfil participante, tipo plan | Análisis de documentación FTFE<br>Análisis de evaluaciones previas<br>Sesión de trabajo diseño (responsables)<br>Entrevistas CPS<br>Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativa...)   |
|  | Demanda          | Elementos del diseño que inciden en la participación de colectivos prioritarios<br>Elementos del diseño que influyen en la participación/ eventual abandono de la iniciativa por las empresas  | Tamaño empresa, sector, territorio, perfil participante            | Análisis de documentación FTFE<br>Análisis de evaluaciones previas<br>Sesión de trabajo diseño (responsables)<br>Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativa...)  |
| ¿Cómo contribuyen las iniciativas, tal y como están configuradas, al desarrollo del Sistema de Cualificaciones Profesionales?  | Oferta y Demanda | Requisitos y características del diseño de cada iniciativa que suponen un impulso al desarrollo del Sistema de Cualificaciones Profesionales, especialmente a través del fomento de la obtención de Certificados de Profesionalidad  | Tamaño empresa, sector, territorio                                 | Análisis de documentación FTFE<br>Análisis de evaluaciones previas<br>Sesión de trabajo diseño (responsables)<br>Entrevistas CPS<br>Encuesta telefónica trabajadores   |
| ¿Qué factores del diseño influyen en la eficiencia del funcionamiento de las iniciativas?  | Oferta           | Puntos fuertes y débiles de los módulos económicos en relación con la eficiencia   | Tamaño empresa, sector, territorio, modalidad AAFF                 | Análisis de documentación FTFE<br>Análisis de evaluaciones previas<br>Sesión de trabajo diseño (responsables)<br>Encuesta telemática entidades beneficiarias<br>Grupo de discusión (entidades beneficiarias)   |
|  | Demanda          | Valoración de la idoneidad de la estructura de financiación  | Tamaño de empresa, sector, territorio                              | Sesión de trabajo diseño (responsables)<br>Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativa...)<br>Entrevistas responsables RRHH empresas<br>Grupo de discusión (organizadoras/formadoras)   |

**DIMENSIÓN DE PROCESOS. CRITERIO DE EFICACIA**

| Necesidad informativa/<br>Pregunta evaluación  | Iniciativa       | Indicadores   | Variables de análisis<br>(orientativo)                                | Fuentes de verificación y técnicas   |
|--|------------------|---|---|--|
| ¿Cómo están funcionando los mecanismos de difusión entre los destinatarios?  | Oferta           | Características de la difusión realizada por entidades beneficiarias (canales preferentes, empresas y trabajadores a los que se ha dirigido esa difusión...)  | Sector, territorio, tipo plan   | Análisis de evaluaciones previas<br>Sesión de trabajo procesos (técnicos)<br>Encuesta telemática a entidades beneficiarias<br>Estudios de caso   |
|  | Demanda          | Grado de implantación de medidas específicas para pymes (asesoramiento, apoyo, asistencia técnica...)   | Tamaño de empresa, sector, territorio                                 | Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativas...)<br>Sesión de trabajo procesos (técnicos)<br>Grupo de discusión (empresas formadoras)   |
| ¿El funcionamiento de esta iniciativa está sentando las bases para la mejora de la empleabilidad, y en qué direcciones lo está haciendo? | Oferta y Demanda | Participación efectiva de colectivos definidos como prioritarios en cada iniciativa, y correspondencia con su presencia en el mercado de trabajo<br>Grado en que los trabajadores (empleados y desempleados) están obteniendo certificados de profesionalidad<br>Papel de los formadores  | Tamaño de empresa, sector, territorio, perfil participante, tipo plan | Explotación BBDD FTFE<br>Sesión de trabajo procesos (técnicos)<br>Grupos de discusión trabajadores<br>Entrevistas orientadores laborales<br>Entrevistas responsables RRHH empresas<br>Estudios de caso   |
|  | Oferta           | Grado en que los planes vigentes convergen con las prioridades fijadas en los planes de referencia sectorial, según los resultados de las valoraciones técnicas<br>Distribución efectiva de responsabilidades en la selección de participantes entre entidades beneficiarias y centros o entidades de formación.<br>Aparición de sesgos o dificultades en el proceso de selección<br>Peso y características de las AAFF y PIF dirigidos a la obtención de certificados de profesionalidad                 | Sector, territorio, tipo de plan                                      | Encuesta telemática a entidades beneficiarias<br>Grupo de discusión (entidades beneficiarias)<br>Estudios de caso  |
|  | Demanda          | Magnitud de las situaciones en que se producen discrepancias o interviene la administración competente porque la formación no se corresponde con la actividad empresarial<br>Prácticas más habituales en la selección de participantes en AAFF<br>Grado de coexistencia de AAFF y PIF en las empresas, y tendencias asociadas   | Tamaño empresa, sector, territorio, perfil participante               | Explotación BBDD FTFE<br>Análisis de documentación FTFE<br>Grupo de discusión (organizadoras/formadoras)<br>Grupo de discusión (empresas formadoras)<br>Entrevistas responsables RRHH empresas   |
| ¿Qué elementos procesuales favorecen la participación de las empresas y el acceso de los trabajadores a la formación?                    | Oferta y Demanda | Factores más influyentes en la participación de empresas y con qué elementos se relacionan (gestión, seguimiento, justificación, financiación, difusión, modalidad de impartición...)<br>Incidencia de la no finalización de actividades por los trabajadores y motivos asociados<br>Nivel de finalización de los PIF<br>Elementos de los procesos que suponen un impulso o barrera para el acceso de trabajadores<br>Elementos de los procesos que afectan a las oportunidades de acceso de desempleados | Tamaño empresa, sector, territorio, tipo plan, perfil participante    | Explotación BBDD FTFE<br>Análisis de evaluaciones previas<br>Análisis de documentación FTFE<br>Sesión de trabajo procesos (técnicos)<br>Entrevistas orientadores laborales<br>Grupo de discusión (proveedores de formación)<br>Grupo de discusión (entidades beneficiarias)<br>Grupo de discusión (organizadoras/formadoras)<br>Grupo de discusión (empresas formadoras) |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

**DIMENSIÓN DE PROCESOS. CRITERIO DE EFICACIA**

| <b>Necesidad informativa/<br/>Pregunta evaluación</b>  | <b>Iniciativa</b> | <b>Indicadores</b>   | <b>Variables de análisis<br/>(orientativo)</b> | <b>Fuentes de verificación y técnicas</b>   |
|--|-------------------|--|--|---|
| ¿Los procesos de gestión de las subvenciones y bonificaciones son eficaces?  | Oferta y Demanda  | Implicaciones de la subcontratación  | Tamaño empresa, sector, territorio             | Sesión de trabajo procesos (técnicos)<br>Grupo de discusión (proveedores de formación)<br>Grupo de discusión (organizadoras/formadoras)<br>Grupo de discusión (formadoras)<br>Entrevistas a RLT                                       |
|  | Oferta            | Cómo se aplica el modelo de valoración de solicitudes  | Sector, territorio, tipo plan                  | Análisis de documentación FTFE<br>Sesión de trabajo procesos (técnicos)<br>Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativa...)   |
|  | Demanda           | Facilidad y eficacia en el cumplimiento de requisitos para aplicar bonificaciones (información a RLT, utilización del sistema telemático, realización de la formación)<br>Puntos fuertes y débiles en la utilización del sistema de comunicación telemático. | Tamaño empresa, sector                         | Análisis de evaluaciones previas<br>Sesión de trabajo procesos (técnicos)<br>Grupo de discusión (empresas formadoras)<br>Grupo de discusión (organizadoras/formadoras)<br>Entrevistas responsables RRHH empresas<br>Entrevistas a RLT |
| ¿Qué utilidad están teniendo las actividades de evaluación y control de la calidad que son realizadas por los beneficiarios? | Oferta y Demanda  | Grado de utilización por la FTFE de los datos de evaluación y control de calidad (cuáles de ellos se utilizan, para qué, a qué nivel...)   | Tamaño empresa, sector, tipo plan              | Análisis de documentación FTFE<br>Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativa...)<br>Sesión de trabajo procesos (técnicos)   |
|  | Oferta            | Alcance y eficacia de las funciones desempeñadas por las Comisiones Mixtas de Seguimiento.   | Sector, tipo plan                              | Análisis de documentación FTFE<br>Sesión de trabajo procesos (técnicos)<br>Encuesta telemática a entidades beneficiarias<br>Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativa...)                        |
| ¿Cuál es el papel de las entidades organizadoras en la iniciativa de demanda? ¿En qué consiste su valor añadido?             | Demanda           | Contribución del rol de entidades organizadoras a un mayor ajuste entre formación y necesidades.<br>Elementos predictivos de éxito en el rol de las entidades organizadoras.   | Tamaño empresa, sector, territorio             | Análisis de documentación FTFE<br>Análisis de evaluaciones previas<br>Grupo de discusión (organizadoras/formadoras)<br>Entrevistas responsables RRHH empresas   |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

## CONCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN Y PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

### DIMENSIÓN DE PROCESOS. CRITERIO DE EFICIENCIA FINANCIERA

| Necesidad informativa/<br>Pregunta evaluación   | Iniciativa       | Indicadores   | VARIABLES DE ANÁLISIS<br>(orientativo)                         | Fuentes de verificación y técnicas  |
|---|------------------|---|--|---|
| ¿La utilización de los recursos disponibles ha sido la más adecuada en relación con los objetivos previstos?                  | Oferta           | Costes de la formación (total, variación interanual, magnitudes medias...)<br>Indicadores de financiación solicitada, aprobada, suscrita y liquidada; presupuesto unitario  | Tamaño empresa, sector, territorio, características de la AAFF | Explotación BBDD FTFE<br>Análisis de documentación FTFE<br>Sesión de trabajo de procesos (técnicos)<br>Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativa...)   |
|   | Demanda          | Costes de la formación (total, variación interanual, magnitudes medias...)<br>Indicadores de crédito dispuesto y asignado   | Tamaño empresa, sector, territorio, características de la AAFF | Explotación BBDD FTFE<br>Análisis de documentación FTFE<br>Sesión de trabajo de procesos (técnicos)<br>Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativa...)   |
| ¿Los procesos de justificación de costes de las subvenciones / bonificaciones son eficaces? (seguimiento y control económico) | Oferta y Demanda | Valoración del proceso de justificación por parte de los agentes  | Tamaño empresa, sector, tipo plan                              | Análisis de evaluaciones previas<br>Encuesta telemática a entidades beneficiarias<br>Grupo de discusión (entidades beneficiarias)<br>Grupo de discusión (organizadoras/formadoras)<br>Sesión de trabajo de procesos (técnicos)<br>Entrevistas responsables RRHH empresas    |
| ¿Qué eficiencia presenta el funcionamiento de la iniciativa, y qué factores influyen en ello?                                 | Oferta           | Relación entre costes directos e indirectos<br>Influencia del tipo de beneficiario (incluyendo miembros asociados del beneficiario y agrupaciones de organizaciones representativas) en los niveles de eficiencia | Tamaño empresa, sector, territorio, tipo plan,                 | Encuesta telemática a entidades beneficiarias<br>Grupo de discusión (entidades beneficiarias)<br>Grupo de discusión (proveedores de formación)<br>Sesión de trabajo de procesos (técnicos)  |
|   | Demanda          | Circunstancias destacadas que determinan el uso pleno (o no) del crédito asignado<br>Causas por las que las empresas no aprovechan la bonificación completa obtenida  | Tamaño empresa, sector, territorio                             | Análisis de evaluaciones previas<br>Sesión de trabajo de procesos (técnicos)<br>Entrevista a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativa...)<br>Grupo de discusión (empresas formadoras)<br>Estudios de caso<br>Entrevistas responsables RRHH empresas |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR



**DIMENSIÓN DE RESULTADOS. CRITERIO DE IMPACTO**

| Necesidad informativa/<br>Pregunta evaluación  | Iniciativa       | Indicadores   | Variables de análisis<br>(orientativo)                  | Fuentes de verificación y técnicas  |
|--|------------------|---|---|---|
| ¿Cuáles son los principales efectos de las iniciativas, y qué factores potencian o dificultan su aparición, partiendo de los objetivos y la teoría del programa? | Oferta           | Impacto en participantes:<br>– Incidencia en su cualif. (ej. a través de certificados)<br>– Contribución al desarrollo profesional<br>– Contribución al desarrollo personal<br>– Mejora en niveles de desempeño<br>– Transferencia de aprendizajes al puesto de trabajo | Tamaño empresa, sector, territorio, perfil participante | Análisis de evaluaciones previas<br>Encuesta telefónica a trabajadores (oferta)<br>Entrevistas responsables RRHH empresas<br>Grupo de discusión (trabajadores oferta)<br>Grupo de discusión (entidades beneficiarias)   |
|  | Demanda          | Impacto en participantes:<br>– Incidencia en su cualificación (ej. a través de certificados)<br>– Mejora del desempeño profesional<br>– Incidencia en la trayectoria profesional<br>– Cambio en las condiciones de trabajo  | Tamaño empresa, sector, territorio, perfil participante | Análisis de evaluaciones previas<br>Encuesta telefónica a trabajadores (demanda)<br>Entrevistas responsables RRHH empresas<br>Grupo de discusión trabajadores (demanda)   |
|  | Oferta           | Impacto en el sector, como resultado del ajuste de la formación a las necesidades mercado de trabajo; acceso equitativo y presencia de colectivos prioritarios  | Tamaño empresa, sector, territorio                      | Análisis de evaluaciones previas<br>Encuesta telemática a entidades beneficiarias<br>Entrevistas responsables RRHH empresas<br>Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativas...)<br>Entrevistas CPS<br>Grupo de discusión (entidades beneficiarias) |
|  | Demanda          | Impacto en empresas:<br>– Incidencia en el desarrollo profesional<br>– Cambios en la productividad o el clima laboral<br>– Influencia de la RLT en la participación en la fase de diseño de la formación<br>– Acceso equit. y presencia de colectivos prioritarios      | Tamaño empresa, sector, territorio, perfil participante | Análisis de evaluaciones previas<br>Entrevistas responsables RRHH empresas<br>Entrevistas a RLT<br>Grupo de discusión (empresas formadoras)<br>Estudios de caso   |
| ¿Se consiguen resultados integrados entre ambas iniciativas, en tanto que subsistema?  | Oferta y Demanda | Grado de integración de resultados entre iniciativa de oferta y demanda referido a: efectos en participantes; efectos en el plano sectorial-empresarial   | Tamaño empresa, sector, territorio, perfil participante | Sesión de trabajo diseño (responsables)<br>Sesión de trabajo procesos (técnicos)<br>Entrevistas a expertos en formación<br>Entrevistas a responsables institucionales (Patronato, responsables iniciativa...)<br>Estudios de caso   |

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

## 1.3. Alcance y limitaciones de la evaluación

Respecto a las limitaciones con las que se ha encontrado el equipo evaluador, cabe señalar en primer lugar la dificultad por compaginar el enfoque estratégico que se ha dotado a la evaluación con la precisión de los análisis requeridos. En ciertas ocasiones, el análisis ‘desde arriba’ del conjunto de la formación profesional para el empleo y los análisis más concretos de las iniciativas de oferta y demanda, que además cuentan con una dimensión muy amplia, supuso un reto para la metodología empleada.

En el caso de la convocatoria de oferta y demanda del año 2009 además, existía una notable limitación en los datos que albergaba la Fundación. Debido a la relativa cercanía en el tiempo, las bases de datos de la Fundación todavía no disponían de información relativa a la finalización de las acciones formativas. Esas bases de datos estaban siendo alimentadas mientras se desarrollaba la evaluación y por tanto podían arrojar diferentes lecturas en función del momento exacto en el que se produjese la extracción de información.

Con el fin de evitar que se puedan producir confusiones respecto del origen y precisión de los datos que se ofrecen –fundamentalmente en el capítulo referido a la ejecución físico financiera-, se ha incluido a continuación una tabla en la que se indican las fechas de extracción de los datos por parte de la Fundación Tripartita a petición del equipo evaluador, de tal manera que sirva de referencia de la información expuesta en el informe. De todos modos, queremos dejar constancia de que esta cuestión no altera de manera significativa los resultados generales que se expresan en él (ver **tabla 13**).

**Tabla 13. Fechas de extracción de la información relativa a ambas iniciativas**

|                              | 2007/2008  | 2009       |
|------------------------------|------------|------------|
| <b>Iniciativa de demanda</b> |            |            |
| Acciones formativas          | -          | 28/12/2010 |
| PIF                          | -          | 23/12/2010 |
| <b>Iniciativa de oferta</b>  |            |            |
|                              | 29/10/2010 | 29/10/2010 |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Además de las indicadas, se produjeron otras dificultades en el desarrollo de las técnicas previstas, dificultades que, en general, han sido descritas en otros lugares del documento.

- En el caso de la encuesta telemática a entidades beneficiarias de la iniciativa de oferta se contó con una baja participación inicial que obligó a enviar varios recordatorios tanto por parte del equipo evaluador como de la Fundación. Si bien no se consiguió una participación plena, se obtuvo un incremento notable.

- Fue necesaria la sustitución de uno de los casos previstos, en concreto uno relativo a la iniciativa de demanda, a la hora de aplicar la técnica de estudios de casos.

- Debido a la falta de datos de contacto directo de una gran parte de las personas participantes de la iniciativa de demanda, hubo que hacer un esfuerzo añadido para lograr completar el número de cuestionarios previstos, lo que finalmente se consiguió. Sin embargo, en el caso de la encuesta prevista a personas que hubieran desarrollado un PIF, la dificultad comentada no pudo ser solventada, siendo la tasa de respuesta muy reducida. Ello propició la interrupción de la encuesta y su sustitución por entrevistas telefónicas a personas de este perfil, lo que permitió una mayor profundidad en los resultados.

- Finalmente, la búsqueda de informantes expertos en formación que no estuviesen vinculados directamente en las iniciativas de oferta y demanda no dio los frutos esperados, y hubo que reducir el número de personas entrevistadas.

Cabe señalar que se considera que estas limitaciones han sido superadas de forma satisfactoria utilizando diferentes estrategias metodológicas acordadas con la Fundación. Si en algún caso no ha sido posible soslayar las dificultades, se ha eliminado esa parte del análisis o, al menos, se han explicitado sus debilidades.



# **EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS INICIATIVAS DE PLANES DE OFERTA Y ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS**

CONVOCATORIAS 2007-2008 y 2009. EJERCICIO 2009.

## **CAPÍTULO II**

### **Análisis de la ejecución físico-financiera de la formación para el empleo**

- 2.1. Ejecución físico-financiera de la formación de oferta
- 2.2. Ejecución físico-financiera y de la formación de demanda
- 2.3. Una visión integrada en la ejecución físico-financiera de la formación de oferta y demanda

# DOSS

## 2.1. Ejecución físico-financiera de la formación de oferta

### 2.1.1. Datos principales

Debido a la amplitud de la iniciativa de formación de oferta, resulta interesante comenzar el análisis de su ejecución físico-financiera con un resumen de los datos globales más relevantes, como aparece en las siguientes tablas-resumen, teniendo en cuenta que los datos absolutos para 2007/08 tendrán casi siempre una magnitud mayor que los de 2009, por ser una convocatoria bianual.

En concreto, para la convocatoria de formación de oferta 2007/08 se presentaron un total de 309 planes, el 89,6% de los cuales fueron aprobados y suscritos, lo que da como resultado 277 planes, con una financiación total suscrita de 770,54 millones de euros. En el marco de esos planes se finalizaron 13.137 acciones formativas, organizadas a través de 107.959 grupos con 1.258.092 participantes formados, que equivale a 825.357 trabajadores diferentes.

En cuanto a la convocatoria de 2009, se suscribieron 283 de los 330 planes solicitados (85,8%), y la financiación suscrita ascendió a prácticamente 393,9 millones de euros. Respecto a las acciones formativas, los datos disponibles en el momento de realizar la evaluación se refieren a acciones cuyo inicio fue comunicado a través de la web, y se sitúan en un total de 12.349, con 688.457 participantes comunicados. En términos de trabajadores, la formación de oferta de 2009 fue utilizada por 508.057 personas diferentes.

A continuación, se incluyen varias tablas que muestran las dimensiones principales de esta iniciativa en la convocatoria de referencia. La **tabla 14** y la **tabla 15** muestran los datos generales que se acaban de comentar, mientras que la **tabla 16** incluye información sobre cobertura, multiparticipación y tasa de renovación, aspectos que serán comentados en apartados posteriores de este documento.

**Tabla 14. Resumen general de datos de la formación de oferta. Convocatoria 2007/08 (bianual)**

| Tipo de plan           | Planes solicitados | Planes suscritos | Tasa de éxito (suscritos / solicitados) | Financiación suscrita (€) | Financiación suscrita por plan (promedio) | Acciones formativas (finaliz.) | Grupos (en AAFF finaliz.) % | Participantes (formados) | Trabajadores (pers. dif. formadas) % |                |
|------------------------|--------------------|------------------|---|---------------------------|---|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------------|----------------|
| Sectorial              | 283                | 258              | 91,2%                                   | 656.037.519,09            | 2.542.781,08                              | 11.491                         | 87,5%                       | 1.061.152                | 84,3%                                |                |
| Intersectorial General | 7                  | 4                | 57,1%                                   | 75.997.607,53             | 18.999.401,89                             | 658                            | 5,0%                        | 119.180                  | 9,5%                                 |                |
| Trabajadores Autónomos | 12                 | 9                | 75,0%                                   | 19.252.592,77             | 2.139.176,98                              | 376                            | 2,9%                        | 32.296                   | 2,6%                                 |                |
| Economía Social        | 7                  | 6                | 85,7%                                   | 19.251.823,48             | 3.208.637,25                              | 612                            | 4,7%                        | 45.464                   | 3,6%                                 |                |
| <b>Total</b>           | <b>309</b>         | <b>277</b>       | <b>89,6%</b>                            | <b>770.539.542,87</b>     | <b>2.781.731,21</b>                       | <b>13.137</b>                  | <b>100%</b>                 | <b>107.959</b>           | <b>100%</b>                          | <b>825.357</b> |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 15. Resumen general de datos de la formación de oferta. Convocatoria 2009 (anual)**

| Tipo de plan           | Planes solicitados | Planes suscritos | Tasa de éxito (suscritos / solicitados) | Financiación suscrita (€) | Financiación suscrita por plan (promedio) | Acciones formativas (comunicadas) | Participantes (Comunicados) % |                |
|------------------------|--------------------|------------------|---|---------------------------|---|-----------------------------------|-------------------------------|----------------|
| Sectorial              | 298                | 264              | 88,6%                                   | 333.791.650,70            | 1.264.362,31                              | 10.845                            | 87,8%                         |                |
| Intersectorial General | 8                  | 4                | 50,0%                                   | 37.998.347,38             | 9.499.586,85                              | 631                               | 5,1%                          |                |
| Trabajadores Autónomos | 16                 | 9                | 56,3%                                   | 12.284.861,26             | 1.364.984,58                              | 367                               | 3,0%                          |                |
| Economía Social        | 8                  | 6                | 75,0%                                   | 9.828.644,78              | 1.638.107,46                              | 506                               | 4,1%                          |                |
| <b>Total</b>           | <b>330</b>         | <b>283</b>       | <b>85,8%</b>                            | <b>393.903.504,12</b>     | <b>1.391.885,17</b>                       | <b>12.349</b>                     | <b>100%</b>                   | <b>688.457</b> |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 16. Resumen general de datos sobre cobertura y multiparticipación de la formación de oferta**

| Convocatoria  | Cobertura formativa | Cobertura poblacional                        | Multiparticipación  |  |
|---|---------------------|--|---|--|
|   |                     |  | Trabajadores con una sola participación en la convocatoria                              | Multiparticipación: trabajadores con más de una participación en la convocatoria |
| 2007/08   | <b>3,07%</b>        | <b>2,02%</b>                                 | 577.750<br><b>70%</b>   | 247.607<br><b>30%</b>  |
| 2009  | <b>3,69%</b>        | <b>2,72%</b>                                 | 391.204<br><b>77%</b>   | 116.853<br><b>23%</b>  |
| Tasa de multiparticipación interanual de trabajadores |                     | Trabajadores convocatoria 2007/08 (formados) | Trabajadores que participan en 2007/08 y también en 2009 (al menos una vez en cada una) | Tasa   |
|   |                     | 825.357                                      | 145.691   | <b>17,7%</b>   |
| Tasa de renovación de trabajadores                    |                     | Trabajadores convocatoria 2009 (comunicados) | Trabajadores que participan en 2009 y no participaron en 2007/08                        | Tasa   |
|   |                     | 508.057                                      | 359.211   | <b>70,7%</b>   |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

### 2.1.2. Planes de formación

La ‘tasa general de éxito’ en la aprobación y suscripción de planes ha sido muy alta, superando el 85% en cualquiera de las dos convocatorias analizadas. Por tipo de plan, los intersectoriales generales y los destinados específicamente a trabajadores autónomos son los que presentan resultados más bajos en cuanto al grado de suscripción. En el primer caso, esos porcentajes no superan el 60% en ninguna de las dos convocatorias, y en los planes para autó-

nomos el valor máximo se sitúa en 75% para 2007/08, descendiendo hasta el 56,3% en 2009.

Dentro de los planes sectoriales (ver **tabla 17**) en la convocatoria de 2007/08 se consiguió una tasa de éxito ligeramente superior a la de 2009 (91,2% frente a 88,6%). Comercio y Hostelería son los sectores que presentan en ambas convocatorias una proporción más baja entre planes solicitados y finalmente suscritos, aunque siempre por encima del 60%.

**Tabla 17. Planes solicitados y suscritos en la tipología de plan sectorial (2007/08 y 2009)**

| Sector                     | 2007/08            |                  |                                       | 2009               |                  |                                       |
|----------------------------|--------------------|------------------|---------------------------------------|--------------------|------------------|---------------------------------------|
|                            | Planes solicitados | Planes suscritos | Tasa de éxito (suscritos/solicitados) | Planes solicitados | Planes suscritos | Tasa de éxito (suscritos/solicitados) |
| Agricultura                | 17                 | 16               | 94,1%                                 | 19                 | 16               | 84,2%                                 |
| Industria                  | 59                 | 56               | 94,9%                                 | 64                 | 60               | 93,8%                                 |
| Construcción               | 1                  | 1                | 100%                                  | 1                  | 1                | 100%                                  |
| Comercio                   | 24                 | 21               | 87,5%                                 | 25                 | 20               | 80,0%                                 |
| Hostelería                 | 5                  | 3                | 60,0%                                 | 4                  | 3                | 75,0%                                 |
| Servicios                  | 143                | 129              | 90,2%                                 | 144                | 124              | 86,1%                                 |
| Más de una CPS             | 34                 | 32               | 94,1%                                 | 36                 | 35               | 97,2%                                 |
| No asignado a CPS          | --                 | --               | --                                    | 5                  | 5                | 100%                                  |
| Total (Planes Sectoriales) | 283                | 258              | 91,2%                                 | 298                | 264              | 88,6%                                 |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

### 2.1.3. Entidades solicitantes y entidades colaboradoras en la formación de oferta

#### ENTIDADES SOLICITANTES

Los 277 planes suscritos en la formación de oferta de 2007/08 contaron con la participación de un total de 184 entidades solicitantes diferentes<sup>6</sup>. En la siguiente convocatoria -2009- esa cifra aumentó hasta llegar a 198 entidades solicitantes diferentes para 284 planes suscritos. Por tanto, entre ambas convocatorias el número de entidades solicitantes diferentes creció a un ritmo más rápido que el de los planes suscritos: 7,6% frente a 2,5%.

Por otro lado, como se puede apreciar en la **tabla 18**, hubo algunas entidades solicitantes que no pudieron materializar su participación en la formación de oferta, ya que los planes de formación a los que estaban vinculadas no llegaron a ser suscritos. Aun así, la 'tasa de éxito' de las entidades solicitantes en ambas convocatorias fue considerable, entre el 85% y casi el 90%.

Para los planes sectoriales e intersectoriales generales, las bases de datos de la Fundación incluyen sendas clasificaciones agrupadas por tipología de entidad. En el caso de los planes sectoriales, como se ve en la **tabla 19**, en cualquiera de las dos convocatorias, más del 50% de las entidades solicitantes diferentes que participan en ellos se encuadran co-

**Tabla 18. Tasa de éxito de las entidades solicitantes en la formación de oferta**

|  | 2007/8 | 2009  |
|--|--------|-------|
| Entidades solicitantes diferentes (Planes aprobados y suscritos) | 184    | 198   |
| Entidades solicitantes diferentes (Todos los Planes presentados) | 207    | 234   |
| Tasa de éxito  | 88,9%  | 84,6% |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

mo organizaciones representativas en el sector a nivel estatal; entre otro 35-40% son las organizaciones más representativas en el ámbito estatal; y menos de un 5% son entidades creadas al amparo de la negociación colectiva sectorial. Por su parte, en los planes intersectoriales generales, los resultados son iguales para 2007/08 y 2009: de las cuatro entidades diferentes que participan en ellos como solicitantes, el 50% son organizaciones empresariales, y el otro 50% son organizaciones sindicales<sup>7</sup> (ver **tabla 20**).

Por comunidades autónomas, las entidades solicitantes de planes suscritos están ubicadas fundamentalmente en la Comunidad de Madrid. Así ocurre en el 90% de los casos, para cualquiera de las dos convocatorias. Esta primacía adquiere sentido si pensamos que la formación de oferta que se está evaluando es de ámbito estatal, y estas entidades se ubican frecuentemente en Madrid por motivos administrativos, independientemente de que sus actuaciones afecten también a otros territorios. Aunque a mucha dis-

**Tabla 19. Entidades solicitantes diferentes en Planes Sectoriales suscritos, por tipo de entidad**

| Tipología de entidad  | 2007/08 | %     | 2009 | %     |
|---|---------|-------|------|-------|
| Organización representativa en el sector a nivel estatal                | 96      | 57,8% | 114  | 63,3% |
| Organización más representativa en el ámbito estatal                    | 65      | 39,2% | 63   | 35,0% |
| Entidad creada al amparo de la negociación colectiva sectorial          | 5       | 3,0%  | 3    | 1,7%  |
| Total entidades solicitantes diferentes en Planes Sectoriales suscritos | 166     | 100%  | 180  | 100%  |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 20. Entidades solicitantes diferentes en Planes Intersectoriales Generales suscritos, por tipo de entidad**

| Tipología de entidad   | 2007/08 | %    | 2009 | %    |
|--|---------|------|------|------|
| Organización empresarial   | 2       | 50%  | 2    | 50%  |
| Organización sindical  | 2       | 50%  | 2    | 50%  |
| Total entidades solicitantes diferentes en Planes Intersectoriales Generales suscritos | 4       | 100% | 4    | 100% |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

6. Se trata de entidades solicitantes sin duplicados, de forma que cada una sólo aparece contabilizada una vez por convocatoria. Hay que recordar que una misma entidad solicitante puede serlo de varios planes distintos dentro de una misma convocatoria, y que cada plan de formación tiene únicamente una entidad solicitante.

7. CEOE y CEPYME por la parte empresarial; UGT de España y Confederación Sindical de CC.OO. por la parte sindical.

**Tabla 21. Tasas de fidelización y abandono de entidades solicitantes por tipología de entidad (2007/08 y 2009)**

| Tipología de entidad solicitante                               | 2007/08 | Repiten en 2009 | Tasa de fidelización | Tasa de abandono |
|--|---------|-----------------|----------------------|------------------|
| <b>Tipología sectorial</b>                                     |         |                 |                      |                  |
| Organización representativa en el sector a nivel estatal       | 97      | 82              | 84,5%                | 15,5%            |
| Organización más representativa en el ámbito estatal           | 66      | 61              | 92,4%                | 7,6%             |
| Entidad creada al amparo de la negociación colectiva sectorial |         |                 |                      |                  |
| <b>Tipología intersectorial</b>                                |         |                 |                      |                  |
| Organización sindical  | 5       | 3               | 60,0%                | 40,0%            |
| Organización empresarial                                       | 2       | 2               | 100%                 | 0,0%             |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

tancia, las entidades solicitantes de otros territorios como Cataluña (6% aproximada), Castilla y León (1,5-2,2%) o la Comunidad Valenciana (1,5-2%) también tienen cierta presencia en este indicador.

Respecto a la tasa de fidelización, el 88,2% de las entidades solicitantes en planes suscritos para la formación de oferta de 2007/08 volvieron a serlo en 2009. Complementariamente, el 11,8% restante constituye la tasa de abandono, es decir, entidades solicitantes de planes suscritos en 2007/08 cuya presencia no se repitió al año siguiente. Si se analiza esta misma información por tipo de entidad puede apreciarse (**tabla 21**) que independientemente de cuál sea esa tipología las tasas de fidelización resultantes están casi siempre por encima del 80%. Esto apunta hacia una dinámica de estabilidad y continuidad en las entidades que lideran esos planes.

## ENTIDADES COLABORADORAS

La formación de oferta cuenta entre sus agentes con las entidades colaboradoras, que pueden ser miembros asociados de la entidad beneficiaria de cada Plan –y que se comprometen a ejecutar la totalidad o parte de la actividad en nombre y por cuenta de ella-, o entidades que tienen entre sus fines el desarrollo de actividades formativas y que se agrupan con dichas entidades beneficiarias para la ejecución del Plan.

El análisis sobre entidades colaboradoras se centra en la convocatoria de 2007/08, ya que no se dispone de información completa al respecto de 2009. Los planes de formación de la convocatoria 2007/08 finalmente aprobados y suscritos contaron con 1.124 entidades colaboradoras, que se reducen a 750 entidades diferentes, lo que supone un 66,7%, ya que una misma entidad colaboradora puede participar en varios planes –con una misma entidad beneficiaria o con varias diferentes-. La **tabla 22** recoge la distribución de esas

**Tabla 22. Entidades colaboradoras según número de planes de formación en los que participan (2007/08)**

| Número de planes en los que participan | Entidades colab. diferentes<br>Nº | Porcentaje |
|--|-----------------------------------|------------|
| 1                                      | 639                               | 85,2%      |
| Entre 2 y 5                            | 96                                | 12,8%      |
| Entre 6 y 10                           | 7                                 | 0,9%       |
| Entre 11 y 20                          | 4                                 | 0,5%       |
| Entre 21 y 30                          | 3                                 | 0,4%       |
| Entre 31 y 40                          | 1                                 | 0,1%       |
| Total                                  | 750                               | 100%       |

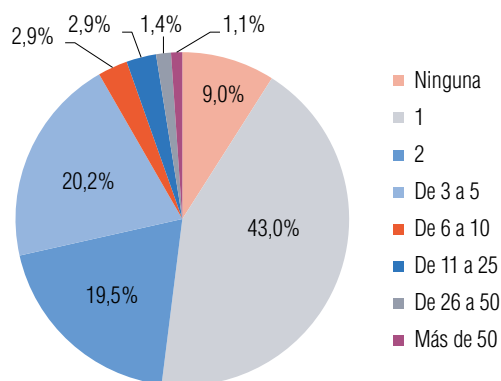
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

entidades según el número de planes en los que colaboran. Existe un predominio de entidades que participan en un único plan (639 de las 750, es decir, un 85,2%), si bien también hay un considerable porcentaje de ellas (12,8%) que prestan apoyo en un tramo de entre 2 y 5 planes de formación. También es posible realizar el análisis a la inversa, ¿cuántas entidades colaboradoras participan en cada plan? Sobre este asunto, hay una gran diversidad de situaciones, por lo que más que calcular el valor promedio, lo pertinente es realizar una distribución de frecuencias, como se refleja en el **gráfico 1**, en la página siguiente.

En casi la mitad de los planes (43%) hay una sola entidad colaboradora, y en otro 39,7% participan de dos a cinco entidades. A partir de ahí, el resto de situaciones son anecdóticas, aunque algunas de ellas arrojan datos contundentes, como la existencia de tres planes (1,1%) con más de 50 entidades colaboradoras registradas en cada uno, dos de ellos sectoriales y otro del ámbito de la economía social, y que poseen cifras considerables de financiación, ya sea solicitada o suscrita.

Para cada entidad colaboradora que participa en un plan de formación existe información sobre el porcentaje de eje-

**Gráfico 1. Planes suscritos en formación de oferta, según número de entidades colaboradoras que participan en ellos (2007/08)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

cucción que realiza. Para la convocatoria 2007/08, las entidades colaboradoras alcanzan de manera agregada un nivel de ejecución del 80,3% en los 252 planes donde toman parte<sup>8</sup>. Si se analizan los planes de forma individual, se observa que conviven planes cuyas entidades colaboradoras realizan un porcentaje de ejecución muy bajo (el mínimo es un 4%), con otros expedientes donde ejecutan la totalidad del plan.

Otro indicador complementario, es cómo se distribuyen las entidades colaboradoras según tipo de Plan o por sectores, para el caso de los planes sectoriales (ver **tabla 23**).

En primer lugar, de las 1.124 entidades colaboradoras que participan en planes de formación de oferta de 2007/08, la inmensa mayoría plasman su colaboración, lógicamente, a través de Planes Sectoriales (79%), puesto que son los más numerosos. Su distribución por el resto de categorías es mucho menor, aunque destaca el porcentaje que reúnen las entidades colaboradoras para Planes de Economía Social (16%). Se trata de una cifra elevada, ya que los planes de este tipo en 2007/08 –un total de seis– sólo tienen un peso del 2,2% sobre el total de planes suscritos. En parte, esto es debido al impacto que sobre las cifras globales ejerce uno de esos Planes de Economía Social, que como se explicaba anteriormente, ha contado con más de 50 entidades colaboradoras para su puesta en marcha. De hecho, si se calculara el ratio de entidades colaboradoras/ planes suscritos, en el caso de la economía social el valor sería de 30 mientras que en el resto de tipos de plan ese ratio no llega ni siquiera al valor de 10 (8 para Intersectoriales Generales; 3,4 para Sectoriales; 2,2 para Trabajadores Autónomos).

**Tabla 23. Principales características de las entidades colaboradoras (2007/08)**

| Tipo de plan o sector  | ENTIDADES COLABORADORAS |            | Distribución Planes | Balance |
|--|-------------------------|------------|---------------------|---------|
|  | Nº                      | Porcentaje |                     |         |
| Plan Sectorial   | 888                     | 79,0%      | 93,1%               | ↓       |
| Plan Intersectorial General  | 32                      | 2,9%       | 1,4%                | -       |
| Plan de Economía Social  | 180                     | 16,0%      | 2,2%                | ↑       |
| Plan de Trabajadores Autónomos                                       | 24                      | 2,1%       | 3,2%                | -       |
| Total entidades colaboradoras (con duplicados)                       | 1.124                   | 100%       |                     |         |
| Agricultura  | 80                      | 9,0%       | 6,2%                | ↑       |
| Industria  | 134                     | 15,1%      | 21,7%               | ↓       |
| Construcción   | 2                       | 0,2%       | 0,4%                | -       |
| Comercio   | 173                     | 19,5%      | 8,1%                | ↑       |
| Hostelería   | 113                     | 12,7%      | 1,2%                | ↑       |
| Servicios  | 257                     | 28,9%      | 50%                 | ↓       |
| Más de una Comisión Paritaria  | 129                     | 14,5%      | 12,4%               | -       |
| Total entidades colaboradoras (con duplicados) en Planes Sectoriales | 888                     | 100%       |                     |         |

↑ Gran volumen de entidades colaboradoras para esa categoría, en comparación con la distribución de planes

↓ Bajo volumen de entidades colaboradoras para esa categoría, en comparación con la distribución de planes

- Sin diferencias relevantes

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

8. El 9% de los planes suscritos que no recurren a este tipo de entidades colaboradoras no se tienen en cuenta para este cálculo.



En segundo lugar, dentro del análisis por sectores, el 28,9% de las entidades colaboradoras que participan en planes sectoriales prestan su asistencia en un plan referido al sector Servicios, seguido por el Comercio, con un 19,1%, y la Industria con un 15,1%. En comparación con la estructura de distribución de los planes, la presencia de entidades colaboradoras en planes de Industria y Servicios resulta un tanto escasa, y lo contrario ocurre en Agricultura, Comercio y Hostelería.

#### 2.1.4. Acciones formativas

##### VOLUMEN Y PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS<sup>9</sup>

En la convocatoria 2007/08 se finalizaron un total de 13.137 acciones formativas, mientras que en 2009 el número de acciones con horas y participantes comunicados fue de 12.349. Aunque no son conceptos plenamente comparables, puede señalarse que la tasa de disminución es de un 6% (ver **tabla 24**). Según modalidad, en ambas convocatorias la formación presencial es la más habitual, con valores cercanos al 40%. Le sigue la telefor-

mación, con aproximadamente un 25% de las acciones formativas, y finalmente las modalidades a distancia y mixta (**gráfico 2**, en página siguiente). En comparación con la convocatoria de 2006, la teleformación gana peso relativo y la modalidad presencial experimenta un ligero repliegue, mientras que la formación a distancia y mixta apenas experimenta variaciones.

Respecto a las acciones formativas por nivel, con los datos disponibles, se observa que en ambas convocatorias hay un alto porcentaje de acciones donde éste no aparece registrado (43% en 2007/08 y 48,5% en 2009)<sup>10</sup>. Aproximadamente otro 40% del total de acciones se clasifican en el nivel medio-superior, y las acciones básicas tienen un peso que oscila entre el 10% y el 15%, dependiendo de la convocatoria.

##### DURACIÓN MEDIA DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Otra dimensión interesante en el análisis de las acciones formativas es su duración, expresada en horas. Se ha calculado el promedio de la duración de las acciones, duración media<sup>11</sup>. Los resultados aparecen en el **gráfico 3**<sup>12</sup>

**Tabla 24. Acciones formativas, grupos y horas de formación**

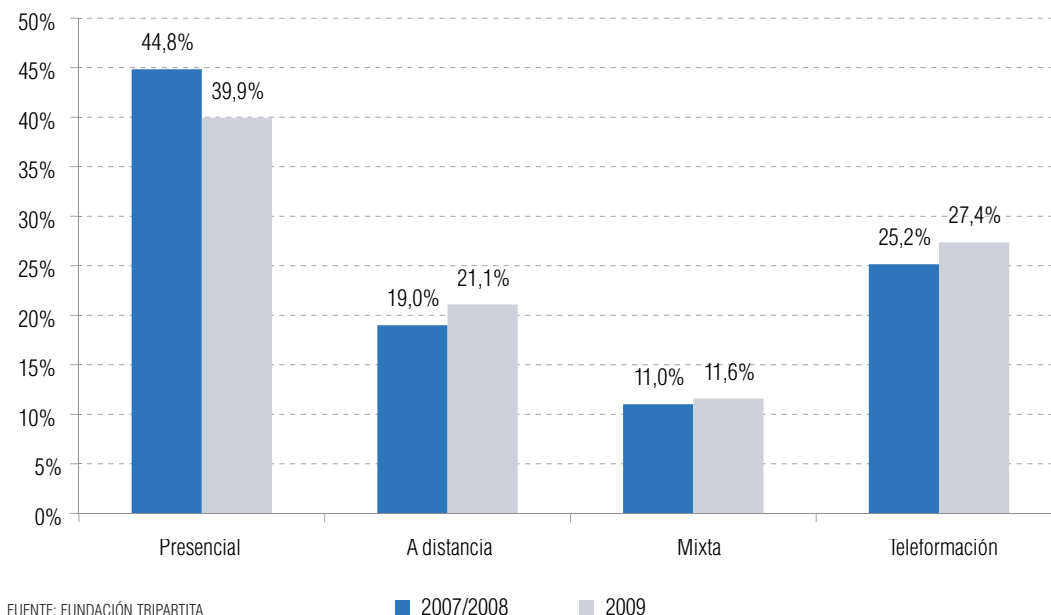
| Tipo de plan o tipo de sector (planes sectoriales) | 2007/08                        |                   |  | 2009                              |   |
|--|--------------------------------|-------------------|--|-----------------------------------|---|
|  | Acciones formativas realizadas | Grupos realizados | Horas de formación realizadas (para el total de participantes) | Acciones formativas (comunicadas) | Horas de formación (comunicadas para el total de participantes) |
| Sectorial  | 11.491                         | 95.503            | 78.647.878   | 10.845                            | 46.889.682  |
| Intersectorial general                             | 658                            | 5.872             | 7.718.969  | 631                               | 5.025.073   |
| Trabajadores autónomos                             | 376                            | 2.063             | 2.438.440  | 367                               | 1.930.570   |
| Economía social                                    | 612                            | 4.521             | 2.154.791  | 506                               | 1.258.384   |
| <b>Total</b>                                       | <b>13.137</b>                  | <b>107.959</b>    | <b>90.960.078</b>  | <b>12.349</b>                     | <b>55.103.709</b>   |
| Agricultura  | 569                            | 4.224             | 3.980.100  | 462                               | 1.861.166   |
| Industria  | 353                            | 26.573            | 18.256.985   | 336                               | 10.588.520  |
| Construcción                                       | 1.379                          | 9.766             | 8.900.344  | 1.293                             | 4.483.798   |
| Comercio   | 522                            | 16.874            | 12.605.645   | 523                               | 8.262.431   |
| Hostelería   | 3.641                          | 9.184             | 9.863.926  | 3.431                             | 5.490.627   |
| Servicios  | 5.027                          | 28.877            | 25.040.878   | 4.723                             | 16.086.467  |
| Más de una CPS                                     | --                             | --                | --   | 1.581                             | 147.356   |
| No asignado a CPS                                  | --                             | 5                 | --   | --                                | --  |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**9.** En este apartado, para la convocatoria 2007/08 se contabilizan exclusivamente las acciones con horas de formación realizadas. Para la convocatoria 2009 se toman las acciones con horas y participantes comunicados a la web, puesto que en el momento de redactar este informe no se disponía de datos sobre horas realizadas y participantes formados.

**10.** Son fundamentalmente acciones formativas en modalidad no presencial (teleformación y distancia), para las que no es necesaria esta clasificación de cara a la aplicación de los módulos de financiación.

Gráfico 2. Acciones formativas por modalidad de impartición (2007/08 y 2009)



(en página siguiente) y permiten extraer las siguientes conclusiones, que son aplicables a ambas convocatorias:

- La duración media comunicada en la convocatoria de 2009 (93 horas) fue mayor que la duración de las acciones desarrolladas durante la convocatoria 2007/08 (86,3 horas), aunque no son indicadores totalmente equivalentes entre sí.
- Las acciones formativas de los planes sectoriales y las dirigidas específicamente a trabajadores autónomos son las de mayor duración media. En contraste, las acciones de planes intersectoriales generales y de economía social son de menor duración.
- En los planes sectoriales de Servicios e Industria es donde las acciones tienen una mayor duración media.
- La duración media de las acciones formativas presenta notables diferencias según sean de nivel básico o medio-superior, de forma que las primeras tienen una carga lectiva mayor que las segundas.
- La modalidad de la acción formativa es una de las variables con mayores contrastes al hablar de la duración media. Mientras una acción presencial abarca, de media, aproximadamente 35 horas, todas las demás categorías superan las 100 horas, con la teleformación en primera

posición.

- Entre los cuatro contenidos formativos más frecuentes, se producen dos tendencias diferentes: la formación en Prevención de Riesgos Laborales, sobre todo, y en Idiomas, tienen valores altos en la duración media, por encima de 100 horas; sin embargo, la Informática y la Gestión de Recursos Humanos se sitúan entre las 60 y 70 horas por acción.

### 2.1.5. Participantes

#### DATOS GLOBALES DE PARTICIPACIÓN

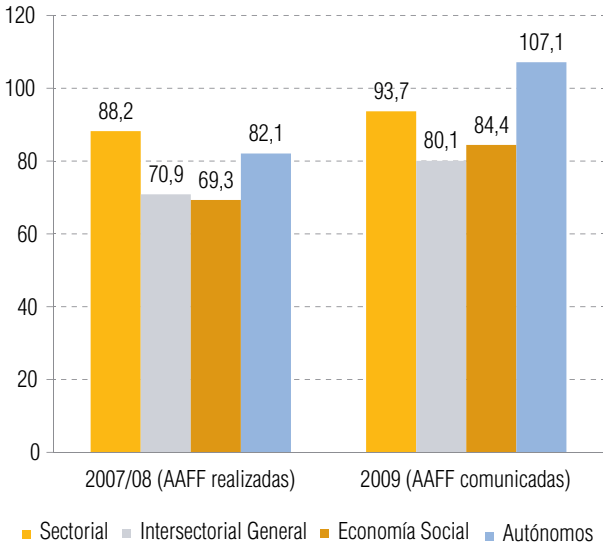
En función de la información disponible, la naturaleza de los datos sobre participantes es sensiblemente diferente según la convocatoria analizada, lo cual deberá ser tenido en cuenta a lo largo de este apartado. Para 2007/08, se ha contado con las cifras sobre participantes formados, con un total de 1.258.092 participantes, mientras que para 2009 se hace referencia a los participantes a los que se comunica el inicio de la formación (participantes comunicados), dato que se sitúa en 688.457 participantes.

11. Según la estructura de la base de datos, la duración de cada acción se calcula dividiendo las horas de formación entre los participantes. Para 2007/08 se ha hecho sobre las horas realizadas, y para 2009 sobre las horas comunicadas. La duración media no está influida por el número de grupos que pueda tener cada acción.

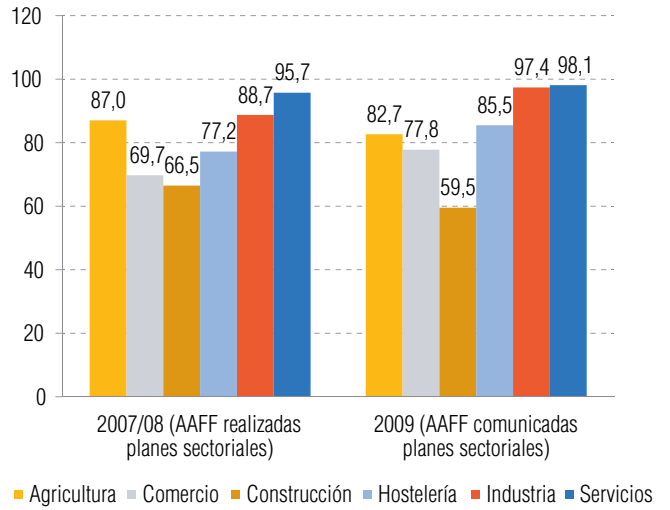
12. Puesto que la base de cálculo ha sido diferente para 2007/08 y 2009, se ha optado por introducir en el eje horizontal (x) la convocatoria, y en el eje vertical (y) las variables de análisis.

**Gráfico 3. Duración media de las acciones formativas (horas) en formación de oferta 2007/08 y 2009**

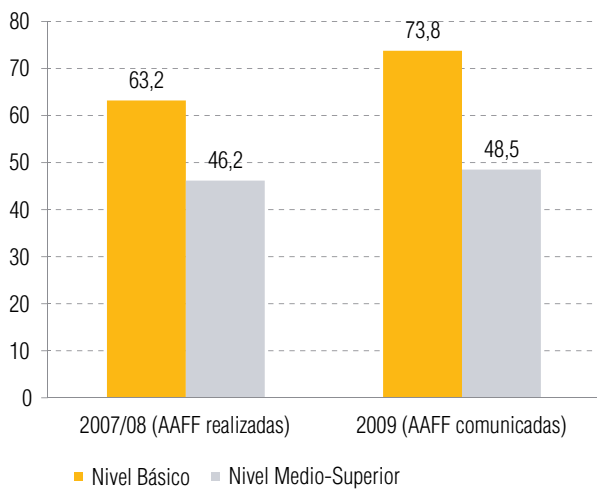
**Duración media de las acciones formativas por tipo de plan**



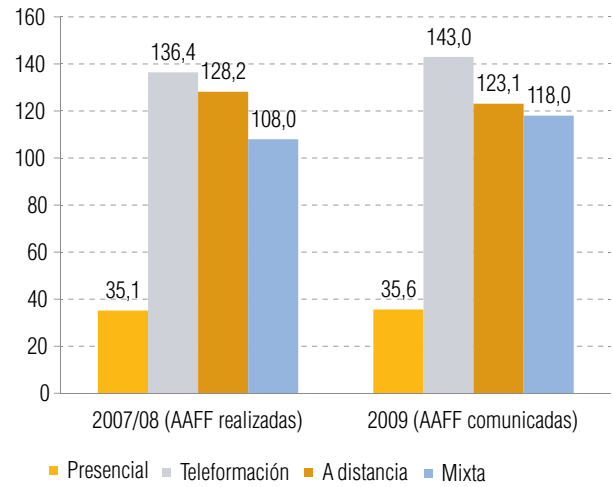
**Duración media de las acciones formativas por sector (P.Sect.)**



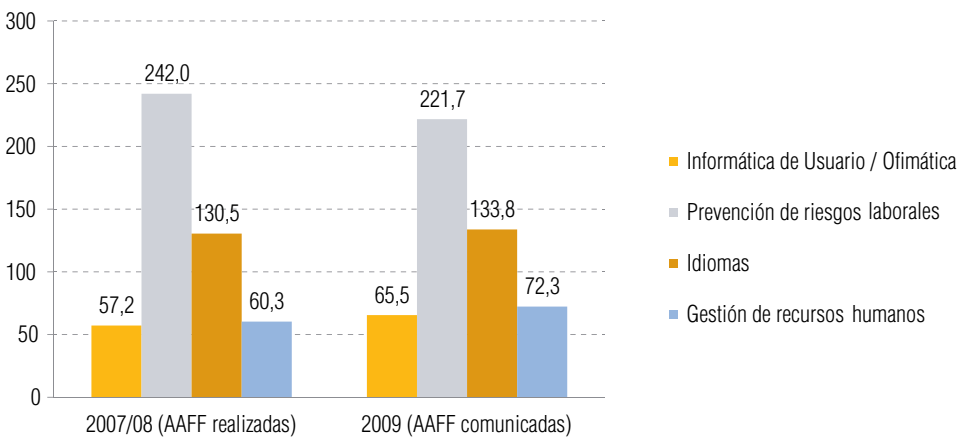
**Duración media de las acciones formativas por nivel**



**Duración media de las acciones formativas por modalidad**



**Duración media de las acciones formativas de los cuatro contenidos formativos más frecuentes**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 25. Datos globales de la participación en la formación de oferta (2006-2009)**

|               | 2006<br>(formados) | 2007/08<br>(formados)                | 2009<br>(comunicados) |
|---------------|--------------------|--------------------------------------|-----------------------|
| Participantes | 656.419            | 1.258.092<br>(629.046 por anualidad) | 688.457               |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

En algunas ocasiones será pertinente dividir el dato de participantes de 2007/08 a partes iguales entre las dos anualidades<sup>13</sup>, sobre todo a la hora de realizar comparaciones interanuales. Por ejemplo, en los datos globales de la **tabla 25** es preferible comparar la participación de 2006 con la que se produce en 2007/08, ya que en ambos casos se trata de participantes formados, a pesar de que la segunda sea una convocatoria bianual –lo cual se resuelve dividiendo entre dos-. Sin embargo, si se comparase 2006 con 2009 se estaría aludiendo a parámetros distintos de participación (efectivamente formados vs. comunicados), independientemente de que estuvieran referidos a dos anualidades. En definitiva, el balance de ese cálculo sería que de 2006 a 2007 se produjo una ligera disminución en la cifra de participantes (-4,2%).

**LA PARTICIPACIÓN POR TIPO DE PLAN, SECTOR Y COMUNIDAD AUTÓNOMA**

Puesto que los datos de la convocatoria 2007/08 presentan un estado de consolidación no equiparable a los de 2009, el perfil de participación por tipo de plan y sector se ha desarrollado exclusivamente para esa primera convocatoria. La **tabla 26** muestra que el 84,3% de los participantes formados en 2007/08 se concentraron en planes sectoriales, seguidos por los planes intersectoriales con un 9,5%.

Estas cifras guardan un evidente paralelismo con la forma en que se distribuye el conjunto de los planes y sus acciones formativas según tipología de plan. Además, el hecho de que haya una fuerte concentración de la participación en los planes sectoriales tiene que ver también con la propia estructura de la formación para el empleo, donde un trabajador de un sector determinado tendrá que encontrar las oportunidades formativas dentro del plan de su propio sector o en los intersectoriales que le correspondan, sin tener acceso a la formación de otros planes sectoriales, lo cual tiene implicaciones en las dinámicas del mercado de

**Tabla 26. Participantes por tipo de plan en la formación de oferta (2007/08)**

| Tipo de Plan                   | Participantes formados | Porcentaje |
|--------------------------------|------------------------|------------|
| Plan Sectorial                 | 1.061.152              | 84,3%      |
| Plan Intersectorial General    | 119.180                | 9,5%       |
| Plan de Economía Social        | 45.464                 | 3,6%       |
| Plan de Trabajadores Autónomos | 32.296                 | 2,6%       |
| Total                          | 1.258.092              | 100%       |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

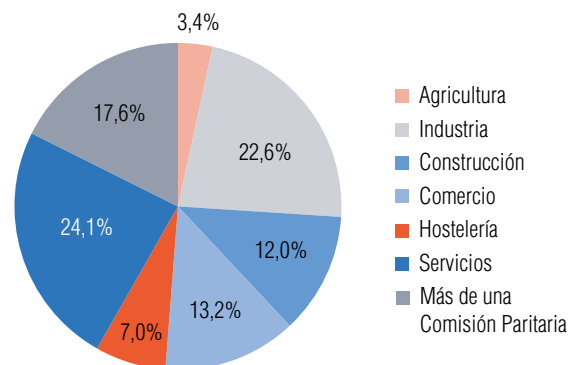
trabajo y el reciclaje profesional y en algunas ocasiones, también con el acceso a la formación.

Por otro lado, la distribución de participantes formados en planes sectoriales de 2007/08 según el sector es bastante equilibrada. Entre las categorías más relevantes, un 24,1% están vinculados a planes del sector Servicios, otro 22,6% a Industria, el 13,2% a Comercio y el 12% a Construcción (ver **gráfico 4**).

Respecto al número de participantes por comunidad autónoma del centro de trabajo, la **tabla 27** indica que Andalucía ocupa la primera posición en las dos convocatorias objeto de estudio, con porcentajes por encima del 18%. Le sigue la Comunidad de Madrid, con pesos en torno al 14%, y Cataluña, con algo más del 11% de participantes.

Sin embargo, como se verá más adelante al relacionar estas cifras con la población que potencialmente podría

**Gráfico 4. Participantes formados en planes sectoriales, por sector del plan (2007/08)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

<sup>13</sup> Es posible asumir el supuesto general de que 2007 y 2008 no presentan grandes diferencias entre sí en cuanto al volumen de formación, participación o financiación.

**Tabla 27. Participantes según comunidades autónomas del centro de trabajo (2007/08 y 2009)**

| CC. AA. del centro de trabajo | 2007/08 (formados) |       | 2009 (comunicados) |       |
|-------------------------------|--------------------|-------|--------------------|-------|
| Andalucía                     | 257.100            | 20,4% | 128.083            | 18,6% |
| Aragón                        | 48.224             | 3,8%  | 23.755             | 3,5%  |
| Asturias                      | 32.631             | 2,6%  | 15.271             | 2,2%  |
| Islas Baleares                | 14.308             | 1,1%  | 9.360              | 1,4%  |
| Canarias                      | 32.800             | 2,6%  | 15.919             | 2,3%  |
| Cantabria                     | 11.237             | 0,9%  | 5.982              | 0,9%  |
| Castilla y León               | 80.215             | 6,4%  | 39.051             | 5,7%  |
| Castilla-La Mancha            | 48.432             | 3,8%  | 23.476             | 3,4%  |
| Cataluña                      | 148.213            | 11,8% | 79.778             | 11,6% |
| Ceuta                         | 1.132              | 0,1%  | 638                | 0,1%  |
| Com. Valenciana               | 91.245             | 7,3%  | 46.171             | 6,7%  |
| Extremadura                   | 36.441             | 2,9%  | 18.616             | 2,7%  |
| Galicia                       | 96.017             | 7,6%  | 50.378             | 7,3%  |
| Com. Madrid                   | 178.957            | 14,2% | 93.259             | 13,5% |
| Melilla                       | 1.336              | 0,1%  | 658                | 0,1%  |
| Región de Murcia              | 40.304             | 3,2%  | 19.382             | 2,8%  |
| Com. Foral de Navarra         | 11.665             | 0,9%  | 6.246              | 0,9%  |
| País Vasco                    | 48.645             | 3,9%  | 22.352             | 3,2%  |
| La Rioja                      | 7.746              | 0,6%  | 4.302              | 0,6%  |
| Sin datos                     | 71.444             | 5,7%  | 85.780             | 12,5% |
| Total                         | 1.258.092          | 100%  | 688.457            | 100%  |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 28. Participantes según edad (2007/08)**

| Tramo de edad | 2007/08 (FORMADOS) |            |
|---------------|--------------------|------------|
|               | Nº                 | Porcentaje |
| De 16 a 25    | 173.947            | 13,8%      |
| De 26 a 35    | 518.136            | 41,2%      |
| De 36 a 45    | 350.390            | 27,9%      |
| De 46 a 55    | 173.173            | 13,8%      |
| Mayores de 55 | 42.445             | 3,4%       |
| Sin datos     | 1                  | 0,0001%    |
| Total         | 1.258.092          | 100%       |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

participar en esta formación –cobertura formativa–, el hecho de ocupar las primeras posiciones en cuanto a volumen de participantes formados no implica necesariamente que se posea también las mejores tasas de cobertura. De hecho, para esos indicadores Cataluña desciende a la

franja intermedia-baja, Madrid se sitúa en una posición intermedia, y Andalucía se sitúa en el segundo puesto, superada por Extremadura. Mientras, otras Comunidades que tienen poco peso sobre el total de participantes experimentan unas tasas de cobertura formativa aceptables, como Aragón o Asturias.

### PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO DE LOS PARTICIPANTES

El peso de los hombres participantes en ambas convocatorias es ligeramente superior al de las mujeres: 51% en 2007/08 y 51,6% en 2009. Previamente, en 2006, el indicador femenino había superado levemente por primera vez al masculino, mientras que en convocatorias anteriores, este dato solía inclinarse siempre hacia el lado de los hombres, sin grandes diferencias. En términos de cobertura formativa, las mujeres superan a los hombres entre 0,5 y 1 punto porcentual, es decir, la formación está llegando en mayor medida a la población objetivo de sexo femenino que masculino, aunque las cifras de cobertura de los hombres evolucionan de manera positiva.

Por edad, los datos más fidedignos corresponden a la convocatoria de 2007/08, ya que para 2009 había un elevado volumen de casos sin información sobre esta variable<sup>14</sup> en el momento de realizar la evaluación. Así, para 2007/08, los participantes entre 26 y 35 años son la categoría mayoritaria, seguido por los participantes de 36 a 45. La situación coincide, pues, con la de años anteriores, con un predominio de participación en las edades centrales. Asimismo, el peso de las edades más jóvenes (16-25) es similar al del tramo de 46 a 55, mientras que los mayores de 55 años suponen solo el 3,4% de los participantes formados (ver **tabla 28**).

### PERFIL LABORAL DE LOS PARTICIPANTES

Por lo que respecta al perfil laboral, el escenario es parecido al de convocatorias anteriores<sup>15</sup>. Tanto en 2007/08 como en 2009 la categoría profesional más habitual en la formación de oferta son los trabajadores cualificados, que exceden ligeramente el 35% del total, y los colectivos con una presencia más reducida vuelven a ser los directivos –en torno al 10%– y los mandos intermedios –algo más de un 5%–.

14. 71,4%, es decir, 491.687 del total de 688.457 participantes comunicados.

15. En el perfil laboral se analiza la categoría profesional y el tipo de afiliación a la Seguridad Social, ya que los datos sobre área funcional resultaban incompletos o insuficientes (por ejemplo, un 70,3% sin datos sobre esta variable en 2007/08).

En su distribución por tipo de afiliación a la Seguridad Social, los datos continúan reflejando una tendencia análoga a la de años anteriores. Y es que más del 70% de los participantes de una u otra convocatoria se encuadran en el Régimen General, seguidos a mucha distancia por el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, con cifras en torno al 13%. No obstante, hay que destacar que en 2009 hasta un 12,5% de los participantes comunicados en las acciones formativas de oferta eran trabajadores no ocupados registrados como demandantes de empleo, dato muy superior al 5,8% registrado en 2007/08, lo cual es reflejo, en parte, del empeoramiento de la coyuntura económica y de empleo.

Si ponemos en relación los datos de participantes por afiliación con la distribución de la población trabajadora por regímenes de cotización que facilita el INE, se obtiene una aproximación que ayuda a conocer si la formación de oferta está llegando suficientemente a todos los perfiles, según su peso en esa población. Los principales resultados son que la participación de trabajadores autónomos en esta formación es menor a la que le correspondería –en torno a cinco puntos porcentuales de diferencia-, y que también se encuentran en desventaja las empleadas de hogar y quienes cotizan por el régimen agrario. Los datos disponibles no permiten avanzar más allá de esa comparación a grosso modo, que debe ser tomada con prudencia (ver **tabla 29**).

### CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN REALIZADA POR LOS PARTICIPANTES

La descripción de los participantes formados, teniendo en cuenta las características de las acciones formativas realizadas, sólo se ha podido realizar para la convocatoria 2007/08, ya que en el momento de la extracción de información los datos de 2009 no estaban suficientemente consolidados, puesto que se basaban en participantes comunicados.

Respecto al contenido formativo en el que toman parte (**tabla 30**), se observa que los participantes se concentran especialmente en acciones vinculadas a la Informática de Usuario y Ofimática (13,32%), a la Prevención de Riesgos Laborales (12,56%), los Idiomas (9,12%) y la Gestión de Recursos Humanos (7,68%). En una posición más modesta aparecen los contenidos relacionados con la Seguridad Alimentaria, o la Conducción.

Como se aprecia en el **gráfico 5**, el peso de las modalidades no presenciales y de la formación presencial en lo que se refiere a participantes formados es prácticamente similar.

Por último, en cuanto al nivel de la formación de las acciones formativas, los participantes de la convocatoria 2007/08 formados en contenidos de nivel medio-superior

**Tabla 29. Distribución de participantes de acciones formativas de oferta por perfil laboral (2007/08 y 2009)**

| Categoría profesional   | 2007/08 (FORMADOS) |                   | 2009 (COMUNICADOS) |                   |
|---|--------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
|   | Nº                 | Porcentaje        | Nº                 | Porcentaje        |
| Directivo   | 128.142            | 10,0%             | 67.427             | 9,8%              |
| Mando intermedio  | 80.562             | 6,3%              | 39.494             | 5,7%              |
| Técnico   | 162.157            | 12,6%             | 84.171             | 12,2%             |
| Trabajador cualificado  | 501.573            | 39,1%             | 244.705            | 35,5%             |
| Trabajador no cualificado                                       | 221.187            | 17,2%             | 74.003             | 10,7%             |
| Sin datos   | 189.499            | 14,8%             | 178.657            | 26,0%             |
| Total   | 1.258.092          | 100%              | 688.457            | 100%              |
| <b>Tipo de afiliación (Selección de principales categorías)</b> | <b>Nº</b>          | <b>Porcentaje</b> | <b>Nº</b>          | <b>Porcentaje</b> |
| Régimen General   | 955.628            | 76,0%             | 485.256            | 70,5%             |
| Régimen Especial de Trabajadores Autónomos                      | 169.347            | 13,5%             | 87.785             | 12,8%             |
| Régimen Especial Agrario  | 43.781             | 3,5%              | 17.527             | 2,5%              |
| Régimen Especial del Mar  | 2.532              | 0,2%              | 1.235              | 0,2%              |
| Régimen Especial de Empleados de hogar                          | 399                | 0,0%              | 245                | 0,0%              |
| Fijos Discontinuos en periodos de no ocupación                  | 2.334              | 0,2%              | 1.659              | 0,2%              |
| Regulación de empleo en periodos de no ocupación                | 403                | 0,0%              | 1.185              | 0,2%              |
| Trabajadores acceden a desempleo durante formación              | 2.666              | 0,2%              | 1.897              | 0,3%              |
| Trabajadores no ocupados registrados como demandantes de empleo | 72.737             | 5,8%              | 86.342             | 12,5%             |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 30. Participantes formados según los principales contenidos formativos (2007/08)**

| Denominación técnica de la acción formativa         | PARTICIPANTES FORMADOS |              |
|---|------------------------|--------------|
|   | Nº                     | Porcentaje   |
| 1º Informática de Usuario / Ofimática               | 167.587                | 13,32%       |
| 2º Prevención de riesgos laborales                  | 158.046                | 12,56%       |
| 3º Idiomas  | 114.762                | 9,12%        |
| 4º Gestión de recursos humanos                      | 96.567                 | 7,68%        |
| 5º Seguridad alimentaria: manipulación y control    | 39.235                 | 3,12%        |
| 6º Conducción y pilotaje (vehículos, aeronaves...)  | 35.215                 | 2,80%        |
| 7º Atención al Cliente / Calidad del Servicio       | 25.038                 | 1,99%        |
| 8º Legislación y normativa                          | 22.398                 | 1,78%        |
| 9º Hostelería- Cocina                               | 21.064                 | 1,67%        |
| 10º Operación de Maquinaria. Construcción           | 20.593                 | 1,64%        |
| <b>Total acumulado 10 contenidos más frecuentes</b> | <b>700.505</b>         | <b>55,7%</b> |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

(72,5%) superan muy ampliamente a los participantes que cursan contenidos de nivel básico (27,5%).

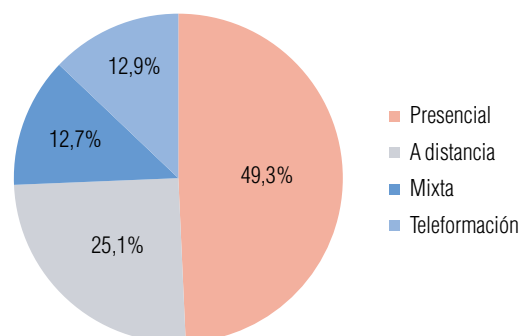
### COMPARACIÓN ENTRE EL CONJUNTO DE PARTICIPANTES Y EL COLECTIVO DE PARTICIPANTES DESEMPLEADOS

El análisis del perfil de los participantes desempleados que toman parte en la formación de oferta se ha realizado a partir de la categoría 'trabajadores no ocupados registrados como demandantes de empleo', incluida en la variable sobre tipo de afiliación a la Seguridad Social. Aunque tampoco están ocupados quienes están incluidos en el grupo 'trabajadores que acceden a desempleo durante la formación', se ha optado por centrar el estudio en quienes desde el principio de la acción formativa estaban en situación de desempleo, por considerar que en estas personas dicha circunstancia habrá tenido una mayor influencia a la hora de decidir realizar la acción formativa, mientras que en el otro caso la situación de desempleo sobreviene una vez que la formación ya está en marcha<sup>16</sup>.

Comenzando por el perfil demográfico<sup>17</sup> de los participantes desempleados, entre una convocatoria y otra se produce cierta variación en la distribución por sexo. En 2007/08 predominan las mujeres (55,1%), mientras que en 2009 son los hombres quienes ocupan el primer lugar

<sup>16</sup>. En el análisis realizado, se ha tenido que trabajar sobre casos válidos en lugar del total de casos para algunas variables, especialmente cuando había un considerable número de casos sin datos.

<sup>17</sup>. Únicamente es posible realizar un análisis del perfil demográfico, y no del perfil laboral, ya que en el grupo de desempleados las variables laborales, como categoría profesional, área laboral, intervalo de la plantilla o comunidad autónoma del centro de trabajo hacen referencia a su empleo anterior, lo cual aporta poca relevancia y además puede generar información poco precisa. Por otro lado, en algunas de estas variables el número de casos sin datos es bastante elevado, motivo adicional que desaconseja cualquier tipo de análisis al respecto.

**Gráfico 5. Participantes formados según modalidad de la acción formativa (2007/08)**

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

(53%). No obstante, si agregamos los resultados de ambas convocatorias, se produce una situación de equilibrio: las 80.221 mujeres representan el 50,6% en el colectivo de personas desempleadas formadas, y los 78.374 hombres son el 49,4% restante, dejando aparte los 484 casos en los que no se incluye este dato. No hay grandes diferencias si comparamos estas cifras con sus análogas para el total de participantes: únicamente puede decirse que el subgrupo de desempleados está ligeramente más feminizado que la totalidad de los participantes, pero tan sólo dos puntos porcentuales por encima: 50,6% de mu-

eres en el grupo de personas sin empleo, frente a 48,7% de mujeres en el total.

Por lo que respecta a la distribución por grupos de edad, la situación es bastante parecida a los resultados que se obtendrían con la totalidad de participantes. En 2007/08 el grupo mayoritario entre los desempleados es la franja de 26 a 35 años (37,7%), seguido por otros grupos también de edades medias o jóvenes. Como se puede ver en la **tabla 31**, la presencia de trabajadores desempleados mayores de 45 años es poco notoria, ya que no llega al 15%. Los datos de 2009 siguen una tendencia similar a los de 2007/08, una vez neutralizado el abultado peso de los casos en los que no se dispone de datos.

Dejando paso a las características de la formación, en primer lugar se observan ciertos matices en el análisis de la modalidad de impartición (**gráfico 6**), aunque no pueda llegar a decirse que las pautas de los dos grupos sean muy dispares entre sí: los participantes desempleados optan en mayor medida que el total de participantes por las acciones presenciales y la teleformación, y sin embargo recurren con menor intensidad a la formación a distancia. En la modalidad mixta las diferencias entre ambos grupos son muy pequeñas.

Por otro lado, el análisis de los desempleados por nivel de la formación realizada es muy similar a los resultados que se obtienen para el conjunto de participantes, con diferencias entre ambos por debajo del 1%.

### 2.1.6. Cobertura formativa, multiparticipación y cobertura poblacional

#### COBERTURA FORMATIVA

Las tasas de cobertura formativa logran vincular el número de participantes en la formación de oferta objeto de la pre-

**Tabla 31. Participantes de formación de oferta que son trabajadores no ocupados registrados como demandantes de empleo. Distribución por intervalo de edad (2007/08 y 2009)**

|               | Convocatoria 2007/08 |       | Convocatoria 2009 |       |
|---------------|----------------------|-------|-------------------|-------|
|               | Nº obs.              | %     | Nº obs.           | %     |
| De 16 a 25    | 17.216               | 23,7% | 3.689             | 20,2% |
| De 26 a 35    | 27.446               | 37,7% | 7.517             | 41,1% |
| De 36 a 45    | 18.195               | 25,0% | 4.690             | 25,7% |
| De 46 a 55    | 8.212                | 11,3% | 2.073             | 11,3% |
| Mayores de 55 | 1.668                | 2,3%  | 314               | 1,7%  |
| Total         | 72.737               | 100%  | 18.283            | 100%  |

(casos válidos)

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

sente evaluación –convocatorias 2007/08 (formados) y 2009 (comunicados)- con los potenciales beneficiarios de esa formación, que equivale a la población ocupada de España en esas fechas<sup>18</sup>. Asimismo, para las diferentes variables de análisis se ha comparado la forma de distribución de los participantes (numerador de la tasa) y de la población potencialmente beneficiaria según se refleja en los datos de la EPA (denominador), con el fin de identificar eventuales sesgos en la formación.

De forma general, la convocatoria 2007/08 ha alcanzado una cobertura formativa de 3,07%, y la convocatoria de 2009 se sitúa en 3,69%<sup>19</sup>. En periodos anteriores, como 2006, esa tasa de cobertura se situaba en 3,3%.

El análisis de la cobertura por sector en que se inscribe el Plan –sólo planes sectoriales-, centrado en 2007/08<sup>20</sup>, sitúa a la Industria como el de mayor cobertura formativa (3,66%), seguido por Construcción (2,36%), Agricultura (2,00%) y la agrupación de Comercio, Hostelería y Servicios (1,73%). Hay que recordar que en 2006 la Industria (4,8%) y la Agricultura (3,9%) eran los sectores con mayor

**18.** Para la convocatoria 2007/08 se han utilizado los datos de población ocupada pertenecientes al IV Trimestre de 2007 de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística como valores de referencia, ya que supone el punto medio de ese periodo bianual, y en 2009 se ha vuelto a utilizar el IV Trimestre. En cualquier caso, las variaciones en las cifras de ocupados entre los diferentes trimestres apenas tienen incidencia en la variación de las tasas de cobertura.

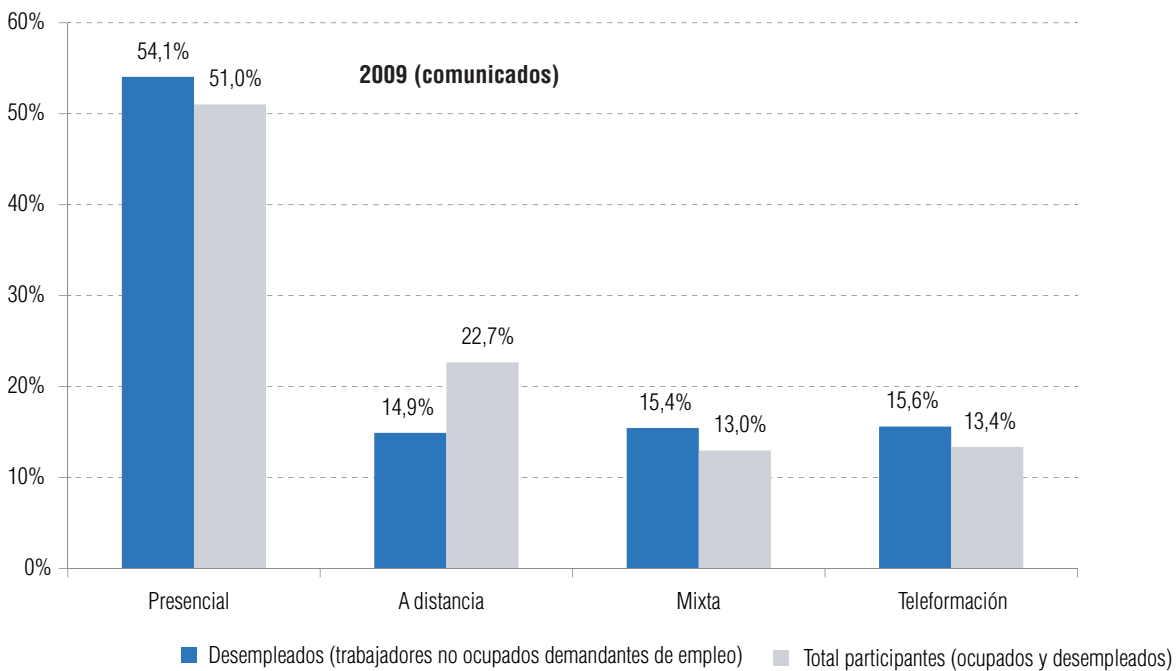
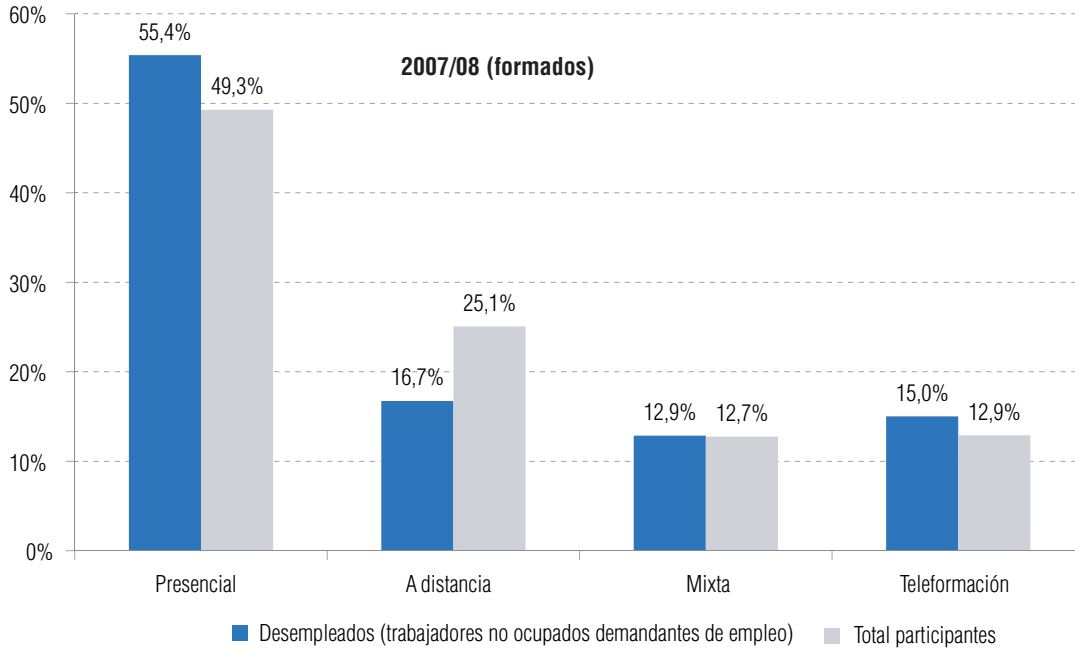
Asimismo, para el numerador, en los datos de participantes de 2007/08 se ha partido del punto medio –es decir, la mitad-, ya que de lo contrario la cobertura de esta convocatoria siempre sería mucho mayor que la de 2009.

**19.** Si a las cifras de participantes se le restaran aquellos participantes desempleados (‘trabajadores no ocupados registrados como demandantes de empleo’), las tasas de cobertura formativa serían algo menores: en 2007/08 disminuiría dos décimas, hasta situarse en 2,9%, y en 2009 –año en que el peso de los participantes desempleados aumentó- pasaría de 3,69% a 3,2%, es decir, una reducción de cinco décimas. No obstante, a lo largo del apartado se utilizarán los datos generales, incluyendo al grupo de desempleados en los participantes.

**20.** El análisis se centra en la convocatoria 2007/08 por ser la que presenta mayor fiabilidad y precisión para este tipo de indicador, por estar basada efectivamente en participantes formados, y no en comunicados como 2009.



**Gráfico 6. Participantes en formación de oferta por modalidad y situación laboral**

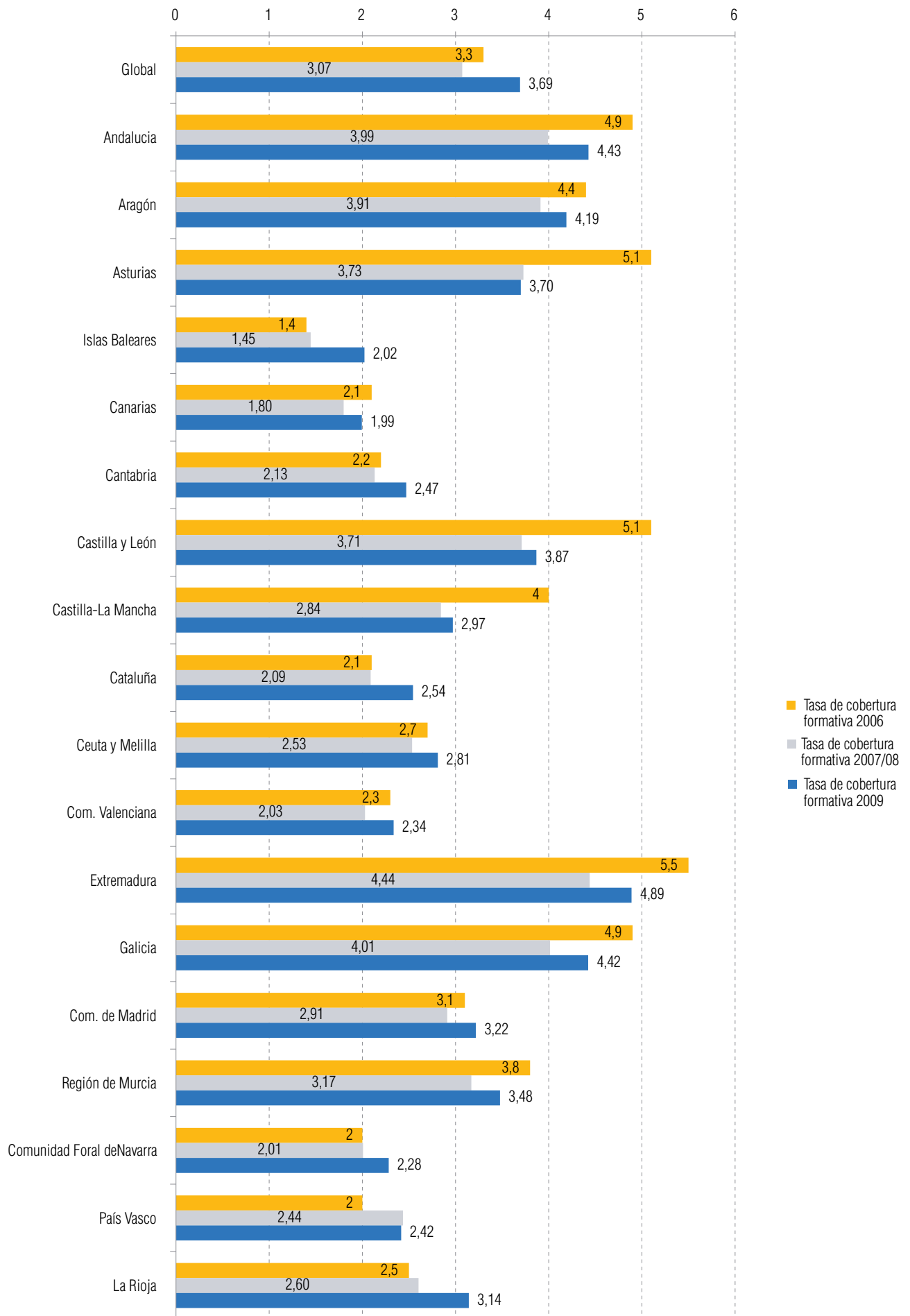


FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

cobertura formativa. En la comparación de las distribuciones, el peso de la Industria es mayor entre los participantes que en la población ocupada (27,4% frente a 16%), mientras que el conjunto de Comercio, Hostelería y Servicios está infrarrepresentado en las cifras de participantes (53,9% frente a 66,4%).

Diferenciando por comunidad autónoma del centro de trabajo, el **gráfico 7**, en página siguiente, muestra la evolución histórica de las tasas de cobertura formativa, desde 2006 hasta 2009, y se puede comprobar que no se producen grandes cambios entre ambas fechas, si bien hay Comunidades como Asturias (-1,40), Castilla y León (-1,23) o

**Gráfico 7. Evolución de las tasas de cobertura formativa (%) en la formación de oferta por comunidad autónoma del centro de trabajo (2006 a 2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Castilla-La Mancha (-1,03) donde los resultados para 2009 son notablemente menores que en 2006, y sin embargo en otras zonas como La Rioja (+0,64) o Islas Baleares (+0,62) ha habido una evolución positiva en términos de cobertura formativa. Al comparar participantes y potenciales beneficiarios, se detecta que Andalucía tiene entre un 3% y casi un 5% más de participantes formados de lo que sería esperable según la estructura de población ocupada, y sin embargo los participantes de Cataluña o la Comunidad Valenciana tienen un peso menor del que se refleja en los datos de la EPA, en torno a un 5% y un 4% menos, respectivamente.

Por perfil del participante (**tabla 32**), en 2009 mejora la cobertura formativa en ambos sexos, especialmente en hombres, aunque las mujeres siguen estando en mejor posición. Asimismo, cabe señalar que las mujeres participantes tienen un mayor peso de lo que les correspondería según la población ocupada (7,6% más en 2007/08 y 4% más en 2009), mientras que paralelamente los hombres están infrarrepresentados en las cifras de participantes.

En cuanto a la edad<sup>21</sup>, para 2007/08 se observa que las mayores tasas de cobertura formativa se producen en los tramos inferiores, en concreto 16 a 24 y 25 a 34 años, y sin embargo los participantes formados de 55 o más años apenas suponen el 0,92% sobre el total de su población ocupada. En otras palabras, las personas de esos tramos más jóvenes participan en la formación en bastante mayor medida que lo que les correspondería por la estructura de la población ocupada (entre un 4% y un 12% más), mientras que los mayores de 55 años reflejan una clara infrarrepresentación en esas cifras de participación (aproximadamente un 8% menos).

## COBERTURA POBLACIONAL

Las tasas de cobertura formativa que se han analizado en páginas anteriores de este informe están influidas por el fenómeno de la multiparticipación<sup>22</sup>, ya que se centran en participantes, cuando en realidad una misma persona puede tomar parte en más de una acción formativa. Por tanto, no es lo mismo establecer las magnitudes de la formación en términos de participantes que de trabajadores, entendidos como personas diferentes.

**21.** La cobertura formativa por edad se ha analizado exclusivamente para 2007/08, ya que los datos disponibles de 2009 reflejan esta información con escasa precisión (70% sin datos).

**22.** Este fenómeno se analiza detalladamente en páginas posteriores.

**Tabla 32. Tasas de cobertura formativa por edad y sexo de los participantes formados (2007/08 y 2009)**

|   | Tasa cobertura formativa 2007/08 | Tasa cobertura formativa 2009 (sobre comunicados)                   |
|---|----------------------------------|---|
| <b>Sexo</b>   |                                  |   |
| Hombre  | 2,67%                            | 3,40%   |
| Mujer   | 3,64%                            | 4,00%   |
| <b>Edad</b>   |                                  |   |
| De 16 a 24  | 4,50%                            | No procede (en más del 70% de participantes no constan estos datos) |
| De 25 a 34  | 4,27%                            |   |
| De 35 a 44  | 3,02%                            |   |
| De 45 a 54  | 1,98%                            |   |
| 55 y más  | 0,92%                            |   |
| Mayores de 45 años (agrupación de las dos anteriores) | 1,61%                            |   |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Resulta relevante, por tanto, analizar también las tasas de cobertura poblacional, que relaciona los trabajadores formados con el total de la población ocupada de España. Es decir, cambia el numerador, de manera que al estar basado en trabajadores (personas diferentes), y no en participantes, da una imagen más 'real' en términos de cobertura, y permite tener en cuenta la multiparticipación.

Puesto que para la convocatoria de 2007/08 las bases de datos existentes no permiten diferenciar en qué año concreto se realizó la formación, el cálculo de la cobertura poblacional en esa convocatoria se ha realizado procediendo al igual que en la cobertura formativa, de forma que el dato de trabajadores formados (numerador) se divide por la mitad, pues de lo contrario las tasas de 2007/08 serían siempre mayores que las de 2009 por efecto de su carácter bianual.

Las variables específicas para el estudio de la cobertura poblacional han sido el sector del Plan (sólo aplicable a planes sectoriales), la Comunidad Autónoma del centro de trabajo, así como la edad y el sexo de los trabajadores, puesto que se carecía de información suficiente para incluir otro tipo de datos, como el perfil laboral. En el caso del tamaño de empresa, no se ha podido calcular la tasa de cobertura en sentido estricto –ya que las fuentes estadísticas oficiales no ofrecen datos de ocupados desagregados por

**Tabla 33. Trabajadores formados por tamaño de la empresa (2007/08 y 2009)**

| Tramo            | 2007/08              |            | 2009                 |            |
|------------------|----------------------|------------|----------------------|------------|
|                  | Nº de trab. formados | Porcentaje | Nº de trab. formados | Porcentaje |
| De 1 a 5         | 90.276               | 10,9%      | 51.186               | 10,1%      |
| De 6 a 9         | 38.220               | 4,6%       | 20.958               | 4,1%       |
| De 10 a 49       | 148.639              | 18,0%      | 81.703               | 16,1%      |
| De 50 a 99       | 64.142               | 7,8%       | 36.361               | 7,2%       |
| De 100 a 249     | 76.426               | 9,3%       | 41.859               | 8,2%       |
| De 250 a 499     | 48.930               | 5,9%       | 28.191               | 5,5%       |
| De 500 a 999     | 40.007               | 4,8%       | 23.835               | 4,7%       |
| De 1.000 a 4.999 | 122.138              | 14,8%      | 53.993               | 10,6%      |
| Más de 4.999     | 72.933               | 8,8%       | 101.583              | 20,0%      |
| Sin datos        | 123.646              | 15,0%      | 68.388               | 13,5%      |
| Total            | 825.357              | 100%       | 508.057              | 100%       |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

esta variable-, pero sí al menos la distribución de los trabajadores formados según el tamaño de su empresa.

La formación de oferta realizada en la convocatoria 2007/08 contó con 825.357 trabajadores formados. La mitad de esta cifra son 412.678,5 trabajadores, por tanto la tasa de cobertura poblacional sobre el total de ocupados según los datos de la EPA es de 2,02%. Mientras, en 2009, los 508.057 trabajadores comunicados generaron una tasa de cobertura algo mayor, de 2,72%<sup>23</sup>, superando así a la tasa de cobertura poblacional de 2006, que se establecía en 2,4%.

La **tabla 33** muestra la distribución de los trabajadores formados en cada convocatoria según el tamaño de empresa. Se observa una similitud en las tendencias de ambas convocatorias, con tres grupos predominantes de trabajadores formados:

- Trabajadores de empresas con una plantilla entre 10 y 49 trabajadores (18% del total en 2007/08 y 16,1% en 2009).
- Trabajadores de empresas grandes (1.000-4.999), especialmente en 2007/08 (14,8%), y también con una notable importancia en 2009 (10,6%).
- Trabajadores de empresas de reducido tamaño, con 5 o menos empleados, que suponen el 10,9% en 2007/08 y el 10,1% en 2009.

**23.** Si a las cifras de trabajadores se le restaran aquellos trabajadores desempleados ('trabajadores no ocupados registrados como demandantes de empleo'), las tasas de cobertura poblacional serían algo menores: en 2007/08 disminuiría una décima, hasta situarse en 1,9%, y en 2009 pasaría de 2,72% a 2,4%, es decir, una reducción de tres décimas. No obstante, a lo largo del apartado se utilizarán los datos generales, incluyendo al grupo de desempleados en los trabajadores.

**24.** Como ocurre en la cobertura formativa, también aquí el análisis se centra en la convocatoria 2007/08, por ser la que presenta mayor fiabilidad y precisión en la información referida a sectores, por estar basada efectivamente en participantes formados, y no en comunicados como 2009.

**Tabla 34. Tasas de cobertura poblacional de trabajadores por edad y sexo (2007/08 y 2009)**

|   | Tasa cobertura poblacional 2007/08 | Tasa cobertura poblacional 2009                                     |
|---|------------------------------------|---|
| <b>Sexo</b>   |                                    |   |
| Hombre  | 1,82%                              | 2,59%   |
| Mujer   | 2,28%                              | 2,86%   |
| <b>Edad</b>   |                                    |   |
| De 16 a 24  | 3,00%                              | No procede (en más del 70% de participantes no constan estos datos) |
| De 25 a 34  | 2,75%                              |   |
| De 35 a 44  | 1,98%                              |   |
| De 45 a 54  | 1,33%                              |   |
| 55 y más  | 0,63%                              |   |
| Mayores de 45 años (agrupación de las dos anteriores) | 1,09%                              |   |

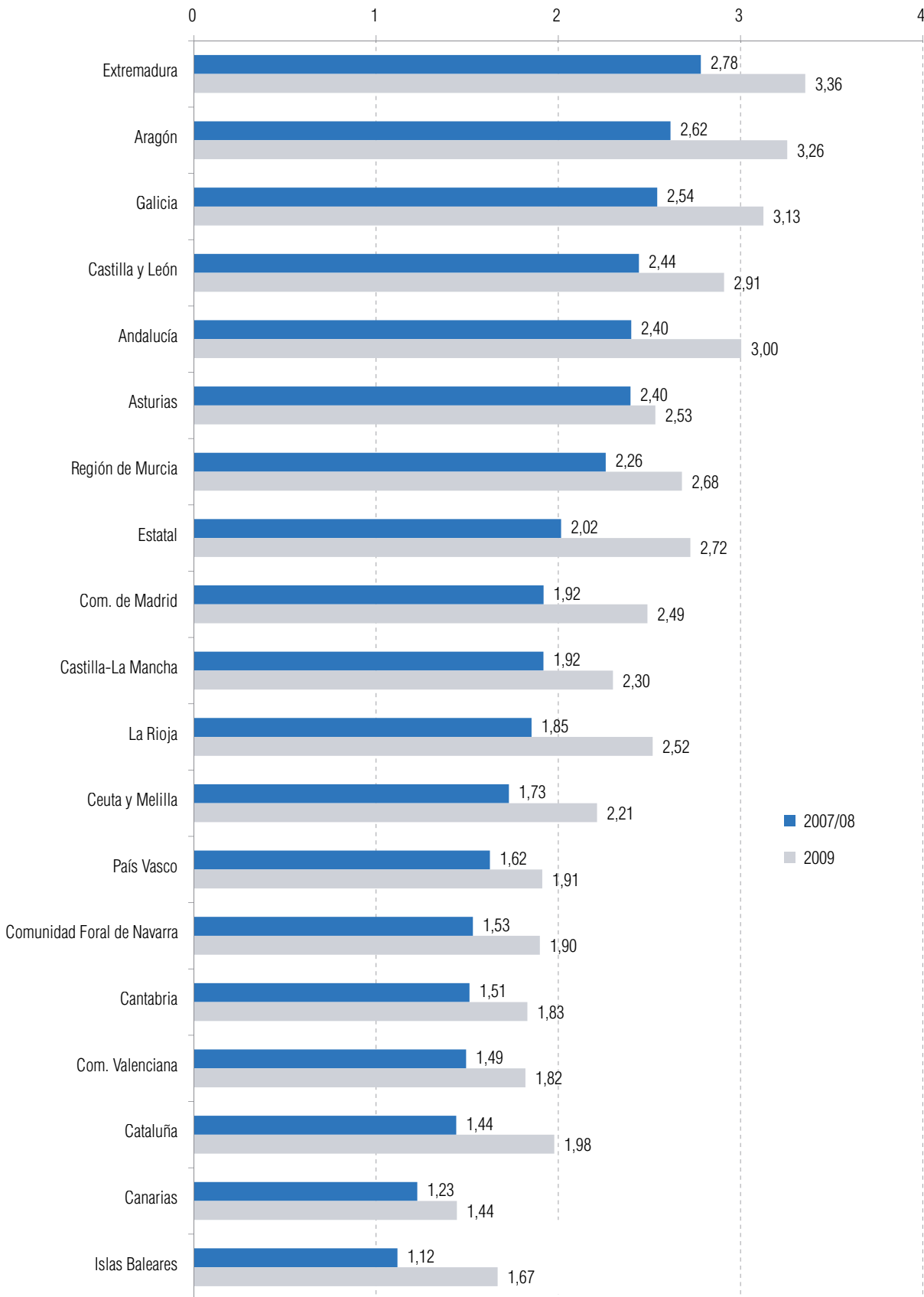
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Entrando ya de lleno en las tasas de cobertura poblacional según variables concretas, es posible calcular para la convocatoria 2007/08<sup>24</sup> las tasas de cobertura poblacional de los trabajadores según el sector del Plan donde participan, centrándonos por tanto en los planes sectoriales. Hay que tener en cuenta que estas cifras no incluyen a trabajadores de un determinado sector que se hayan formado a través de planes diferentes a los sectoriales (ej. intersectoriales generales), por ello los resultados son más bajos que cuando se analiza la cobertura poblacional desde otras perspectivas. En 2007/08, la mayor cobertura poblacional se produce en Industria (2,51%), seguido por Construcción (1,70%), Agricultura (1,42%) y la agrupación de Comercio, Hostelería y Servicios (1,06%).

Por comunidad autónoma del centro de trabajo (**gráfico 8**), en 2007/08 destacan por encima de la media Extremadura (2,78%), Aragón (2,62%) o Galicia (2,54%), por nombrar las más importantes. En cuanto a la variación entre la tasa de 2007/08 y la de 2009, todas las regiones incrementan ligeramente en ese periodo su tasa de cobertura poblacional, en especial La Rioja, Aragón y Andalucía.

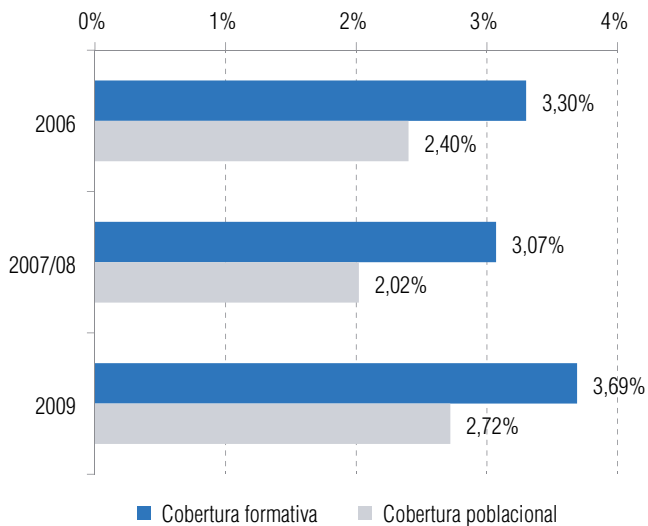
En términos de edad y sexo (**tabla 34**), la cobertura poblacional va descendiendo claramente según los tramos de

**Gráfico 8. Comparativa de tasas de cobertura poblacional de trabajadores por comunidad autónoma del centro de trabajo (2007/08 y 2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

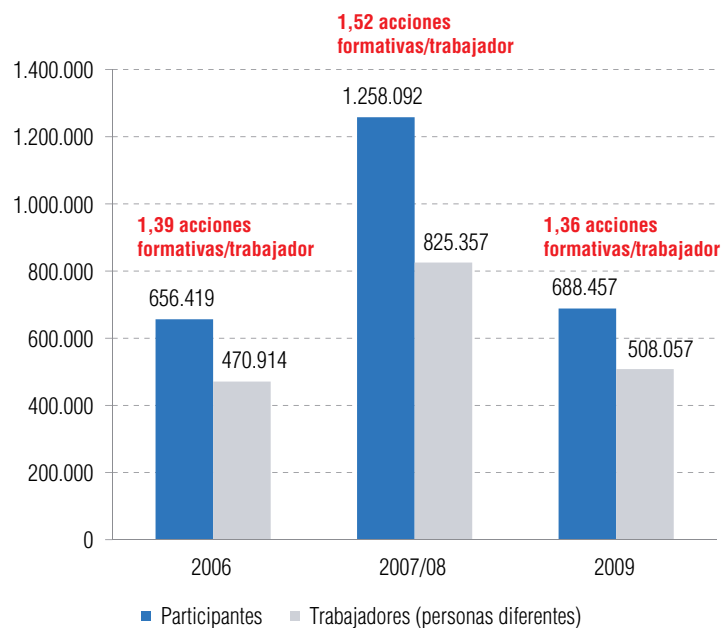
**Gráfico 9. Análisis comparativo de tasas globales de cobertura formativa y poblacional (2006-2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

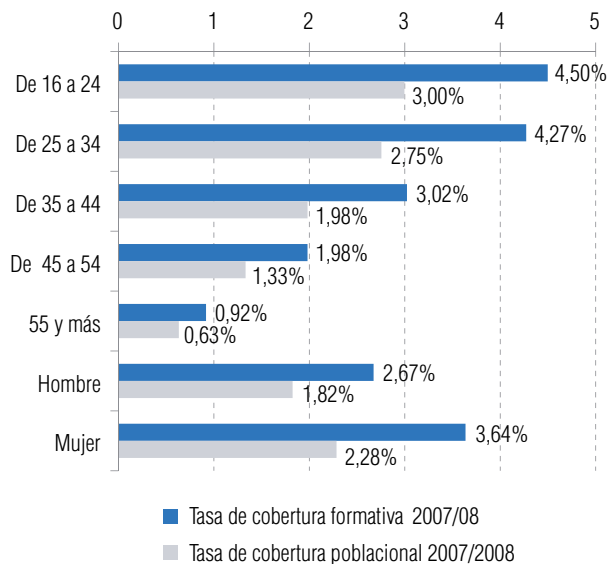
edad van siendo mayores, hasta llegar al 0,63% en los de trabajadores de 55 y más años para 2007/08. Entre hombres y mujeres, son ellas quienes presentan tasas de cobertura poblacional mayores, con una distancia entre se-

**Gráfico 11. Evolución de participantes y trabajadores que realizan formación de oferta (2006-2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Gráfico 10. Análisis comparativo de tasas globales de cobertura por edad y sexo (2007/08)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

xos un poco más pronunciada en 2007/08 –algo más de cuatro décimas porcentuales- que en 2009.

**COMPARACIÓN ENTRE COBERTURA FORMATIVA Y COBERTURA POBLACIONAL**

Además del análisis diferenciado de la cobertura formativa y poblacional, resulta interesante presentar conjuntamente y poner en relación ambos tipos de datos para cada convocatoria. El panorama global reflejado en el **gráfico 9** muestra que entre una cobertura y otra suele haber una diferencia aproximada de un punto porcentual.

Desde una perspectiva sectorial, en 2007/08 la Industria presenta la mayor diferencia, de 1,15 puntos porcentuales, entre su cobertura formativa (3,66%) y su cobertura poblacional (2,5%). En el resto de sectores, la diferencia entre ambas tasas tiene una magnitud entre 0,5 y 0,7 puntos porcentuales.

Por comunidad autónoma (**tabla 35**), hay algunas como Extremadura, Andalucía, Galicia o Asturias donde las diferencias entre cobertura formativa y poblacional son más acusadas -tanto en una como en otra convocatoria-, mientras que en la Comunidad Valenciana-

**Tabla 35. Análisis comparativo de tasas de cobertura formativa y poblacional por comunidad autónoma del centro de trabajo (2007/08 y 2009)**

| Comunidad Autónoma         | 2007/08             |                       |                        | 2009                |                       |                        |
|----------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|
|                            | Cobertura formativa | Cobertura poblacional | Diferencia entre tasas | Cobertura formativa | Cobertura poblacional | Diferencia entre tasas |
| Andalucía                  | 3,99                | 2,40                  | 1,59                   | 4,43                | 3,00                  | 1,42                   |
| Aragón                     | 3,91                | 2,62                  | 1,30                   | 4,19                | 3,26                  | 0,93                   |
| Asturias                   | 3,73                | 2,40                  | 1,33                   | 3,70                | 2,53                  | 1,17                   |
| Islas Baleares             | 1,45                | 1,12                  | 0,33                   | 2,02                | 1,67                  | 0,36                   |
| Canarias                   | 1,80                | 1,23                  | 0,57                   | 1,99                | 1,44                  | 0,55                   |
| Cantabria                  | 2,13                | 1,51                  | 0,62                   | 2,47                | 1,83                  | 0,64                   |
| Castilla y León            | 3,71                | 2,44                  | 1,27                   | 3,87                | 2,91                  | 0,96                   |
| Castilla-La Mancha         | 2,84                | 1,92                  | 0,92                   | 2,97                | 2,30                  | 0,67                   |
| Cataluña                   | 2,09                | 1,44                  | 0,65                   | 2,54                | 1,98                  | 0,57                   |
| Ceuta y Melilla            | 2,53                | 1,73                  | 0,80                   | 2,81                | 2,21                  | 0,60                   |
| Com. Valenciana            | 2,03                | 1,49                  | 0,53                   | 2,34                | 1,82                  | 0,52                   |
| Extremadura                | 4,44                | 2,78                  | 1,66                   | 4,89                | 3,36                  | 1,53                   |
| Galicia                    | 4,01                | 2,54                  | 1,47                   | 4,42                | 3,13                  | 1,30                   |
| Com. de Madrid             | 2,91                | 1,92                  | 0,99                   | 3,22                | 2,49                  | 0,73                   |
| Región de Murcia           | 3,17                | 2,26                  | 0,91                   | 3,48                | 2,68                  | 0,80                   |
| Comunidad Foral de Navarra | 2,01                | 1,53                  | 0,48                   | 2,28                | 1,90                  | 0,38                   |
| País Vasco                 | 2,44                | 1,62                  | 0,81                   | 2,42                | 1,91                  | 0,50                   |
| La Rioja                   | 2,60                | 1,85                  | 0,75                   | 3,14                | 2,52                  | 0,62                   |
| <b>TOTAL</b>               | <b>3,07</b>         | <b>2,02</b>           | <b>1,05</b>            | <b>3,69</b>         | <b>2,72</b>           | <b>0,97</b>            |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

na, Islas Baleares o Navarra esas diferencias son mucho más bajas.

Por último, la comparación entre cobertura formativa y cobertura poblacional según la edad o el sexo de las personas, centrada en la convocatoria 2007/08, indica que las mayores distancias entre esos indicadores se producen en los tramos más jóvenes (16 a 34 años), y en las mujeres de una manera más acusada que en los hombres (**gráfico 10**).

## LA MULTIPARTICIPACIÓN

### Panorama general de la multiparticipación

Como se plasma en el **gráfico 11**, a lo largo de la convocatoria 2007/2008 se han formado un total de 825.357 trabajadores, lo que implica que cada trabajador ha realizado a lo largo de este periodo bianual, en promedio, 1,52 acciones formativas, puesto que el número total de participantes ascendió a 1.258.092.

Mientras, en la convocatoria 2009 han sido comunicados 508.057 trabajadores, por lo tanto a cada uno se le ha co-

municado, en promedio, 1,36 acciones formativas (688.457 participantes). El **gráfico 11** recoge esta evolución, tomando también los datos de 2006, donde se puede observar que no hay grandes variaciones, y que se produce un cierto 'estancamiento' en la población objeto de las iniciativas tanto desde el punto de vista de los participantes como de los trabajadores.

Una vez identificado el volumen real de trabajadores que se han beneficiado de la formación de oferta, la **ilustración 2**, en página siguiente, muestra la evolución de la multiparticipación de esos trabajadores diferenciando entre quienes participan en una única acción formativa o en más de una. La convocatoria 2007/08, por su carácter bianual, presenta un porcentaje más alto en este último dato (30%), si bien tampoco está a mucha distancia de las cifras que se alcanzan en el resto de convocatorias.

### Rasgos de la multiparticipación

Analizando más en detalle las características de la multiparticipación (**tabla 36**, en página siguiente), podríamos decir en primer lugar que respecto al tamaño de la empre-

**Ilustración 2. Multiparticipación de trabajadores en la formación de oferta (2006-2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

sa, no hay un patrón único de comportamiento en los trabajadores. Tanto quienes trabajan en empresas de menor tamaño como quienes lo hacen en las más grandes llegan a reunir porcentajes considerables de multiparticipación, en torno al 30%, entendida como la realización de más de una acción formativa en la convocatoria.

Entre ambas convocatorias, el mayor descenso de la multiparticipación se ha dado entre empresas de 6 a 9 trabajadores (-13,4%). Por comunidad autónoma del centro de trabajo, se observa que la mayor multiparticipación de trabajadores se produce en Andalucía, Asturias o Extremadura, con cifras cercanas al 30% en ambas convocatorias.

En cualquier caso, hay que recordar que estos indicadores reflejan exclusivamente la multiparticipación en este tipo de formación de oferta, donde la iniciativa del propio trabajador tiene un papel destacado, pudiendo complementarse con otro tipo de formación, financiada a través de fondos diferentes a los estatales, o por las acciones formativas en las empresas.

Por lo que respecta al perfil socio-demográfico de las personas que realizan la formación (tabla 37), las tasas de multiparticipación de trabajadores por edad son bastante homogéneas, de forma que ofrecen como máximo una diferencia de seis puntos porcentuales entre los diferentes tramos analizados. Sin embargo, si se realiza una reflexión que comparara la distribución de los trabajadores formados por grupo de edad –independientemente de cuántas veces se formen– con sus resultados de multiparticipación, se vería, por ejemplo, que los dos grupos de trabajadores

**Tabla 36. Alcance de la multiparticipación según características de la empresa (2007/08 y 2009)**

| Tamaño de empresa     | 2007/08 | 2009 (comunicados) | Variación |
|-----------------------|---------|--------------------|-----------|
| 1 a 5                 | 34,5%   | 28,7%              | -5,8%     |
| 6 a 9                 | 33,4%   | 20,0%              | -13,4%    |
| 10 a 49               | 30,1%   | 22,8%              | -7,4%     |
| 50 a 99               | 28,7%   | 20,9%              | -7,9%     |
| 100 a 249             | 28,7%   | 22,5%              | -6,2%     |
| 250 a 499             | 27,7%   | 21,8%              | -5,9%     |
| 500 a 999             | 26,4%   | 22,3%              | -4,1%     |
| 1.000 a 4.999         | 30,9%   | 27,0%              | -3,9%     |
| Más de 4.999          | 24,4%   | 21,2%              | -3,2%     |
| <b>Com. Autónoma</b>  |         |                    |           |
| Andalucía             | 37,0%   | 30,1%              | -7,0%     |
| Aragón                | 30,0%   | 20,1%              | -10,0%    |
| Asturias              | 32,4%   | 27,7%              | -4,7%     |
| Islas Baleares        | 19,5%   | 16,0%              | -3,5%     |
| Canarias              | 26,7%   | 24,5%              | -2,2%     |
| Cantabria             | 25,8%   | 20,3%              | -5,5%     |
| Castilla y León       | 28,4%   | 21,6%              | -6,8%     |
| Castilla-La Mancha    | 28,6%   | 20,9%              | -7,7%     |
| Cataluña              | 26,2%   | 20,3%              | -5,9%     |
| Ceuta                 | 26,8%   | 16,7%              | -10,1%    |
| C. Valenciana         | 24,2%   | 20,6%              | -3,6%     |
| Extremadura           | 34,3%   | 28,8%              | -5,5%     |
| Galicia               | 32,1%   | 25,6%              | -6,5%     |
| Com. de Madrid        | 31,0%   | 20,6%              | -10,3%    |
| Melilla               | 21,9%   | 21,3%              | -0,7%     |
| Región de Murcia      | 27,1%   | 20,5%              | -6,6%     |
| Com. Foral de Navarra | 21,2%   | 14,4%              | -6,7%     |
| País Vasco            | 28,6%   | 18,1%              | -10,4%    |
| La Rioja              | 25,4%   | 17,5%              | -7,9%     |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 37. Alcance de la multiparticipación según perfil socio-demográfico (2007/08 y 2009)**

| Edad          | 2007/08 | 2009 (comunicados) | Variación |
|---------------|---------|--------------------|-----------|
| De 16 a 25    | 29,2%   | 31,9%              | 2,7%      |
| De 26 a 35    | 31,4%   | 28,8%              | -2,6%     |
| De 36 a 45    | 30,2%   | 27,3%              | -2,9%     |
| De 46 a 55    | 28,3%   | 26,5%              | -1,8%     |
| Mayores de 55 | 25,7%   | 26,4%              | 0,7%      |
| <b>Sexo</b>   |         |                    |           |
| Hombre        | 27,5%   | 20,7%              | -6,8%     |
| Mujer         | 33,1%   | 25,8%              | -7,3%     |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA



**Tabla 38. Alcance de la multiparticipación interanual según perfil laboral (2007/08 y 2009)**

| Categoría profesional                                     | 2007/08 | 2009 (comunic.) | Variación |
|---|---------|-----------------|-----------|
| Directivo   | 35,2%   | 30,2%           | -5,1%     |
| Mando Intermedio  | 31,9%   | 24,2%           | -7,7%     |
| Técnico   | 31,6%   | 23,1%           | -8,5%     |
| Trabajador Cualificado                                    | 29,8%   | 22,0%           | -7,8%     |
| Trabajador no Cualificado                                 | 28,2%   | 23,7%           | -4,5%     |
| Sin datos   | 28,3%   | 22,0%           | -6,2%     |
| <b>Área funcional (*)</b>                                 |         |                 |           |
| Administración  | 28,6%   | --              | --        |
| Comercial   | 35,3%   | --              | --        |
| Dirección   | 34,7%   | --              | --        |
| Mantenimiento   | 27,3%   | --              | --        |
| Producción  | 26,6%   | --              | --        |
| <b>Tipo de afiliación a la Seguridad Social</b>           |         |                 |           |
| Régimen General   | 29,6%   | 22,3%           | -7,3%     |
| R.E. Trabajadores Autónomos                               | 35,6%   | 28,5%           | -7,1%     |
| R.E. Agrario (c. ajena y c. propia)                       | 25,2%   | 17,6%           | -7,6%     |
| R.E. Empleados/as del Hogar                               | 23,0%   | 19,7%           | -3,3%     |
| R.E. Trabajadores del Mar                                 | 26,4%   | 18,3%           | -8,1%     |
| Trabajadores convenio especial S.S.                       | 22,3%   | 19,1%           | -3,2%     |
| Trab. relaciones carácter esp. (art.2 ET)                 | 6,7%    | 28,1%           | 21,5%     |
| Trab. tiempo parcial caráct. indefinido                   | 16,7%   | 8,2%            | -8,5%     |
| Administración Pública                                    | 23,0%   | 22,7%           | 0,3%      |
| Cuidadores/as no profesionales                            | 45,2%   | 33,3%           | -11,8%    |
| <b>Tipologías relacionadas con desempleo/no ocupación</b> |         |                 |           |
| Fijos Discontinuos en no ocupación                        | 27,6%   | 27,6%           | 0,0%      |
| Reg. empleo período no ocupación                          | 19,8%   | 34,9%           | 15,1%     |
| Trab. acceden a desempleo en form.                        | 19,4%   | 29,1%           | 9,7%      |
| Trab. no ocupados (dem. empleo)                           | 30,0%   | 24,0%           | -6,1%     |
| Cifras globales (todos los trab.)                         | 30%     | 23%             | -7%       |

(\*) Hay una gran cantidad de trabajadores (por encima del 60%) que no tienen información sobre la variable de área funcional, lo cual debe ser tenido en cuenta a la hora de interpretar los resultados. Este hecho es especialmente importante en los datos de la convocatoria de 2009, ya que se trata de participantes comunicados.

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

formados en 2007/08 que tienen más peso sobre el total (26-35 años con 40,5% y 36-44 años con 27,8%) son también quienes encabezan las tasas de multiparticipación (31,4% y 30,2% respectivamente). En el lado opuesto, los mayores de 55 años sólo suponen el 3,5% de los trabajadores formados en esa convocatoria, y también son quienes en menor medida participan más de una vez (25,7%). En definitiva, la participación de los trabajadores en la formación de oferta en concepto de volumen no se compensa en términos de frecuencia, sino que los grupos de edad que son más numerosos son también los que participan más de una vez, y viceversa.

Por sexo, las mujeres son más proclives a participar en más de una acción formativa que los hombres, siendo el resultado para ellas de 33,1% en 2007/08 y 25,8% en 2009.

En la **tabla 38** se detallan los rasgos de multiparticipación por perfil laboral. Los trabajadores que tienen una categoría profesional de puesto directivo o mando intermedio presentan cifras ligeramente superiores de multiparticipación que otras categorías profesionales (35,2% y 31,9% respectivamente en 2007/08). En cualquier caso, no se observan diferencias notables en la multiparticipación según la posición que se ocupe en la empresa.

Para el área funcional, los datos disponibles están referidos a la convocatoria 2007/08, y a través de ellos se puede ver que para los casos en que existe información, los trabajadores de las áreas Comercial (35,3%) y Dirección (34,7%) son los que están más influidos por la multiparticipación.

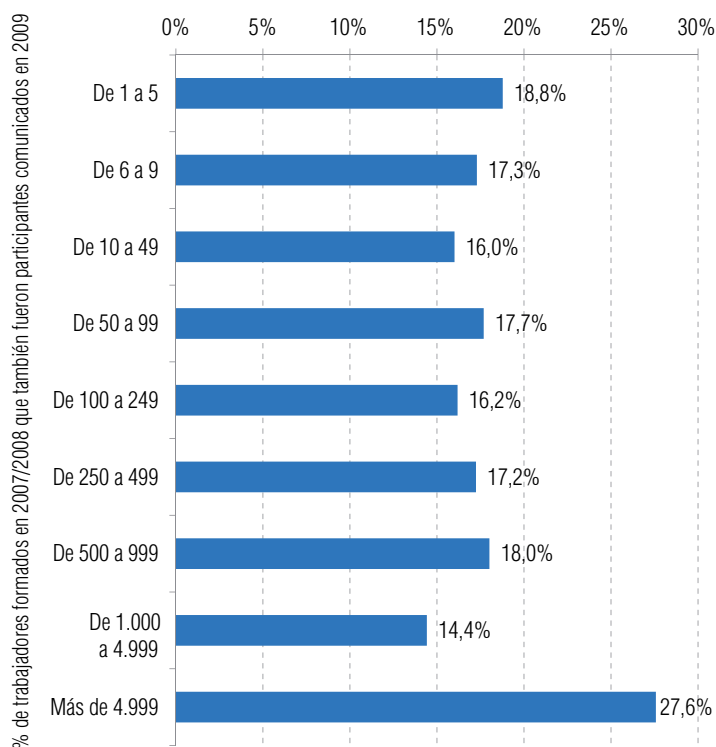
Por tipo de afiliación a la Seguridad Social, los trabajadores autónomos ofrecen cifras algo más altas de multiparticipación –en torno al 30%– que los que pertenecen al Régimen General (o a otros regímenes). La parte final de la **Tabla 38** ofrece información específica sobre algunos perfiles de especial interés, afectados por situaciones de desempleo o no ocupación, donde se ve por ejemplo que los trabajadores no ocupados demandantes de empleo tienen tendencias de multiparticipación similares a las del conjunto de trabajadores.

### Multiparticipación interanual de trabajadores

La tasa general de multiparticipación interanual de trabajadores indica que el 17,7% de los que participaron en la formación de oferta en la convocatoria 2007/08 también fueron trabajadores con participación comunicada en la de 2009, es decir, 145.691 de un total de 825.357 trabajadores.

Por tamaño de empresa (ver **gráfico 12**, en la página siguiente), son los trabajadores de las empresas más grandes –por encima de los 4.999 trabajadores– quienes en mayor medida vuelven a participar en la siguiente convocatoria: 27,6%. Curiosamente, el grupo inmediatamente por debajo (1.000-4.999) ofrece la tasa más baja (14%). Por su parte, las empresas más pequeñas no presentan en esta ocasión un comportamiento marcadamente diferenciado del resto de grupos en las tasas de multiparticipación interanual de trabajadores, con un 18,8% para las de 1 a 5 trabajadores, y 17,3% para las que tienen entre 6 y 9 empleados.

**Gráfico 12. Tasas de multiparticipación interanual de trabajadores por tamaño de empresa (2007/08 y 2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Por comunidad autónoma del centro de trabajo, algunas regiones superan ligeramente el promedio global de 17,7%, como Galicia (20,8%), Andalucía (19,3%), o Castilla y León (19,1%). Sin embargo, también existen comunidades donde la tasa de multiparticipación interanual de trabajadores está por debajo del 15%, y ese es el caso de Cataluña (14,8%), Comunidad Valenciana (14,4%), Islas Baleares (13,9%), Comunidad Foral de Navarra (12,7%) o Canarias (12,3%).

Por sexo<sup>25</sup>, las mujeres tienen una tasa casi tres y medio puntos porcentuales por encima de la de los hombres: 19,4% frente a 15,9%. Por categoría profesional, aunque no se dispone de datos para un 20% de los trabajadores, cabe señalar que la tasa de multiparticipación interanual más alta reside en los trabajadores cualificados (51,4%), seguidos a mucha distancia por los directivos (21,8%) y los mandos intermedios (19,8%). Finalmente, según el tipo de afiliación a la Seguridad Social (**tabla 39**), los trabajadores autónomos vuelven a participar en la formación de oferta entre una convocatoria y otra en mayor medida que los trabajadores del Régimen General: 23% frente a 16,8%. Por otro lado, los trabajadores sometidos a regulación de empleo en periodo de no ocupación (43%) y los trabajadores a tiempo parcial de carácter indefinido (33,3%) son quienes experimentan tasas más altas.

**Tabla 39. Tasas de multiparticipación de trabajadores por tipo de afiliación a la S. Social (2007/08 y 2009)**

| Tipo de afiliación a la Seguridad Social                                | Trabajadores formados 2007/08 | Tasa de multiparticipación (07/08-09) |
|---|-------------------------------|---------------------------------------|
| Régimen general   | 641.830                       | 16,8%                                 |
| Régimen especial de trabajadores autónomos                              | 97.534                        | 23,0%                                 |
| Régimen especial agrario (por cuenta propia y ajena)                    | 31.787                        | 9,6%                                  |
| Trabajadores incluidos en el régimen especial del mar                   | 1.837                         | 7,7%                                  |
| Régimen especial de empleados del hogar                                 | 265                           | 8,7%                                  |
| Trabajadores con convenio especial con la S.S.                          | 166                           | 26,5%                                 |
| Trabajadores con relaciones carácter especial (art. 2 E.T.)             | 45                            | 17,8%                                 |
| Trabajadores a tiempo parcial de carácter indefinido                    | 30                            | 33,3%                                 |
| Administración Pública  | 5.264                         | 19,5%                                 |
| Cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia | 62                            | 1,6%                                  |
| Fijos discontinuos en periodos de no ocupación                          | 1.338                         | 21,7%                                 |
| Regulación de empleo en periodos de no ocupación                        | 293                           | 43,0%                                 |
| Trabajadores que acceden a desempleo durante formación                  | 1.968                         | 10,6%                                 |
| Trabajadores no ocupados registrados como demandantes de empleo         | 42.938                        | 24,5%                                 |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

<sup>25</sup> No se incluye análisis de multiparticipación interanual de trabajadores por edad o por área funcional porque en el momento de realizar la evaluación había un elevado número de casos sin datos al respecto.

**Grado de renovación de trabajadores entre las convocatorias**

De los 508.057 trabajadores a los que se les comunicó el inicio de acciones formativas de oferta en 2009, el 71,3% fueron de nueva incorporación (362.366), es decir, no habían sido trabajadores formados en esta iniciativa en 2007/08. Por tamaño de empresa, quienes más se alejan de este dato global de 71,3% son los siguientes tramos:

- Perfiles que están por debajo de esa media: trabajadores de empresas de 1 a 5 trabajadores (tasa de 66,8%) y de empresas grandes de 1.000 a 4.999 trabajadores (tasa de 67,4%).
- Perfiles que superan ampliamente ese 71,3%: trabajadores de empresas de más de 4.999 trabajadores (tasa de 80,6%).

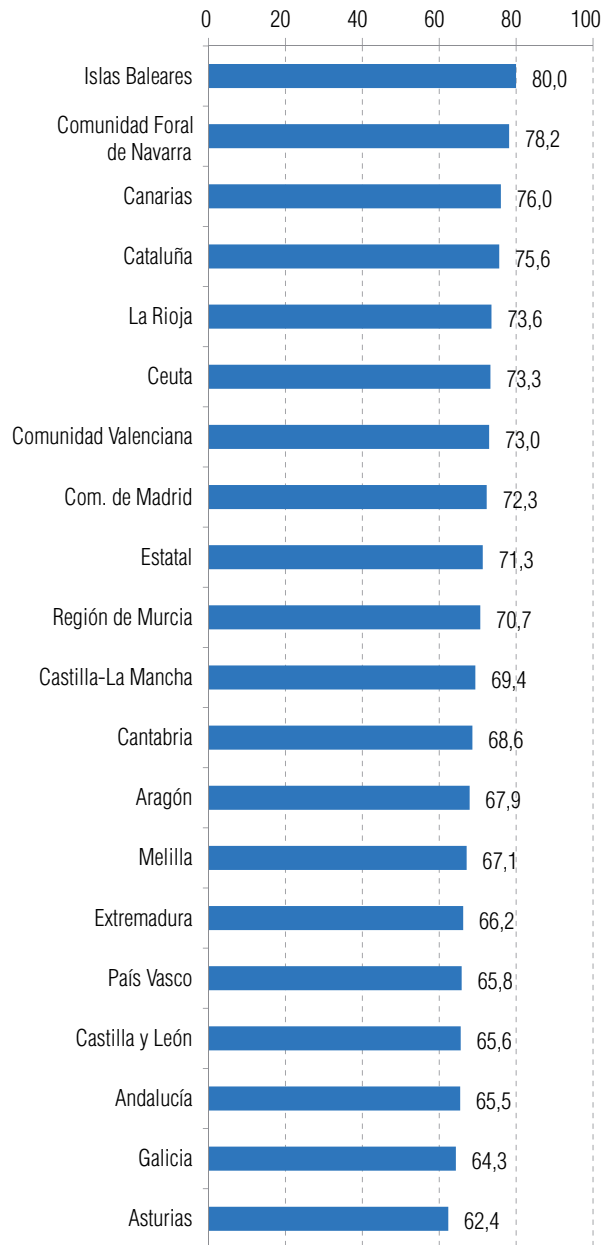
Si se comparan los trabajadores según la Comunidad Autónoma en la que trabajan (**gráfico 13**), se observa que en Islas Baleares, Navarra, Canarias o Cataluña, por ejemplo, el porcentaje de renovación de trabajadores entre una convocatoria y otra supera al valor medio entre 9 y 4 puntos porcentuales, es decir, la formación está llegando a nuevas personas que no habían participado en la convocatoria anterior. En el otro extremo, Comunidades como Asturias o Galicia experimentan una menor renovación, con tasas sensiblemente más bajas que la media estatal, ya que sus valores no alcanzan el 65%.

Por perfil del trabajador, los hombres tienen un grado de renovación de 2009 respecto a 2007/08 más intenso que el de las mujeres, con una tasa de 74,2% frente al 68% femenino. Por tipo de afiliación a la Seguridad Social, cabe destacar que un 83,2% de los 62.612 trabajadores no ocupados/demandantes de empleo a los que se les comunicó inicio de formación en 2009 no se habían formado en la convocatoria anterior, así como los trabajadores a tiempo parcial por tiempo indefinido (84,6% de un total de 65) o los trabajadores del Régimen Especial del Mar (86,2% de 1.019).

**2.1.7. Mirada sectorial**

La distribución de los participantes formados en planes sectoriales entre las distintas categorías de sectores (Agricultura, Industria, Construcción, Comercio, Hostelería, Servicios, más de una Comisión Paritaria) es coherente con el peso relativo de los grupos en cada uno de ellos. Es decir, los pesos sectoriales son similares desde cual-

**Gráfico 13. Grado de renovación de trabajadores entre convocatorias: porcentaje de los comunicados en 2009 que no habían sido trabajadores formados en 2007/08, por CC.AA. del centro de trabajo**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

quiera de las dos perspectivas, ya sea participantes formados o grupos.

La formación de oferta destinada específicamente al sector industrial es la que está logrando llegar a un mayor por-

**Tabla 40. Principales datos sobre participación en formación de oferta de Planes Sectoriales (2007-08)**

|   | Agricultura | Industria | Construcción | Comercio | Hostelería | Servicios | Más de una CPS | Total |
|---|-------------|-----------|--------------|----------|------------|-----------|----------------|-------|
| Planes Sectoriales suscritos            | 6,2%        | 21,7%     | 0,4%         | 8,1%     | 1,2%       | 50,0%     | 12,4%          | 100%  |
| Grupos realizados                       | 2,7%        | 22,1%     | 10,2%        | 11,0%    | 5,2%       | 23,9%     | 24,9%          | 100%  |
| Particip. form. (en planes sectoriales) | 3,4%        | 22,6%     | 12,0%        | 13,2%    | 7,0%       | 24,1%     | 17,6%          | 100%  |
| Cobertura formativa                     | 2,00%       | 3,66%     | 2,36%        |          | 1,73%      |           | --             | --    |
| Cobertura poblacional                   | 1,42%       | 2,51%     | 1,70%        |          | 1,06%      |           | --             | --    |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

centaje de la población objetivo, tanto en términos de cobertura formativa (3,66%)<sup>26</sup> como poblacional (2,51%). Y todo ello, teniendo en cuenta que, sin embargo, es el sector donde más diferencia existe entre ambas tasas de cobertura, algo más de un punto porcentual, mientras que en el resto de sectores la diferencia se sitúa entre cinco y siete décimas. Ello induce a pensar que el fenómeno de la multiparticipación tiene cierta importancia en la Industria, porque hay una notable disminución cuando se pasa de participantes a trabajadores formados, entendidos estos últimos como personas diferentes que se forman en esa convocatoria.

El sector de la Construcción engloba su formación de oferta en un único plan sectorial, con el que consigue reunir al 13,2% de todos los participantes formados en este tipo de planes. Su cobertura formativa es la segunda más alta (2,36%), sólo superada por Industria, y en términos de cobertura poblacional logra formar al 1,7% de los trabajadores ocupados en el sector.

Agricultura tiene un peso limitado sobre el total de grupos y de participantes formados en los planes sectoriales, y tanto su cobertura formativa (2%) como poblacional (1,7%) ocupan una posición intermedia-baja en relación con los datos del resto de sectores analizados.

La agrupación de los sectores de Comercio, Hostelería y Servicios reúne el 44,3% de todos los participantes formados en planes sectoriales. A pesar de ello, son los sectores que presentan la tasa más baja tanto en cobertura formativa (1,73%) como en cobertura poblacional (1,06%) (ver **tabla 40**).

### 2.1.8. Mirada a los contenidos formativos

Existen varias posibilidades de análisis, complementarias entre sí, para determinar cuáles son los contenidos

formativos más habituales en la formación de oferta. Por un lado, es posible agrupar las acciones formativas según la clasificación de contenidos existente y, por otro, puede extraerse el volumen de participantes que se forman en cada uno de ellos. Asimismo, es factible explorar en qué materias se forman con más frecuencia las personas desempleadas que participan en esta formación, y si esos resultados son muy diferentes a la tendencia general.

El primer aspecto que destaca es que las acciones formativas que se realizan muestran una notable concentración en algunas temáticas, y paralelamente ocurre lo mismo en los participantes. Así, aun habiendo más de 170 tipologías diferentes, tanto en 2007/08 como en 2009 los cuatro contenidos más habituales aglutinan en torno al 40% de las acciones, y también de los participantes (**tabla 41**). Se trata de: Informática de usuario / Ofimática –que por sí sola reúne en torno a un 15%-; Prevención de riesgos laborales; Gestión de recursos humanos e Idiomas.

En segundo lugar, diferenciando por tipo de plan en que se inscribe la acción formativa (**tabla 42**), en todos ellos tienen una presencia destacada las materias comentadas anteriormente (informática, prevención, etc.), si bien puede aportarse los siguientes matices:

- Hay escasas diferencias entre los planes sectoriales y los intersectoriales generales en cuanto al tipo de formación que imparten. En ambos casos, entre los primeros puestos aparece la formación en habilidades personales y directivas, así como legislación y normativa.
- En los planes para trabajadores autónomos, es reseñable el peso de la formación en contabilidad y en atención al cliente y calidad del servicio.
- En los planes destinados a la economía social, ocupa una posición relevante la formación para la gestión especializada de este tipo de empresas –lo que es adecuado y perti-

<sup>26</sup> En perspectiva histórica, la evaluación realizada en 2006 situaba a Industria (4,8%) y Agricultura (3,9%) como los sectores con mayor cobertura formativa.

**Tabla 41. Participantes formados según los principales contenidos formativos (2007/08)**

| Denominación técnica de la acción formativa          | ACCIONES FORMATIVAS |                    | PARTICIPANTES<br>2007/08 |
|--|---------------------|--------------------|--------------------------|
|  | 2007/08             | 2009 (comunicadas) |                          |
| Informática de usuario / Ofimática                   | 15,7%               | 14,1%              | 13,3%                    |
| Prevención de riesgos laborales                      | 9,9%                | 11,3%              | 12,6%                    |
| Idiomas  | 9,7%                | 8,7%               | 9,1%                     |
| Gestión de recursos humanos                          | 9,3%                | 9,7%               | 7,7%                     |
| <b>Subtotal-4 primeras</b>                           | <b>44,6%</b>        | <b>43,8%</b>       | <b>42,7%</b>             |
| Atención al cliente/Calidad servicio                 | 2,4%                | 2,0%               | 2,0%                     |
| Calidad  | 2,2%                | 2,1%               | -                        |
| Legislación y normativa                              | 2,0%                | 2,2%               | 1,8%                     |
| Conocimiento del producto                            | 1,9%                | 1,5%               | -                        |
| Contabilidad   | 1,8%                | 2,0%               | -                        |
| Seguridad alimentaria: manipulación y control        | 1,4%                | 1,4%               | 3,1%                     |
| Conducción y pilotaje (vehículos, aeronaves, trenes) | -                   | -                  | 2,8%                     |
| Hostelería- cocina                                   | -                   | -                  | 1,7%                     |
| Operación de maquinaria. Construcción                | -                   | -                  | 1,6%                     |
| <b>Total (acciones o participantes)</b>              | <b>13.137</b>       | <b>12.349</b>      | <b>1.212.628</b>         |

Nota: algunas celdas aparecen sin datos porque no están incluidas en el ranking de los diez contenidos más frecuentes para esa columna.

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 42. Contenidos formativos más frecuentes, según tipo de plan (2007/08 y 2009)**

| Tipo de plan                            | 2007/08  | 2009   |
|---|--|--|
| <b>Planes Sectoriales</b>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales (10%)</li> <li>• Inglés (7,6%)</li> <li>• Informática de usuario / Ofimática (3,1%)</li> <li>• Habilidades personales/interpersonales (2,7%)</li> <li>• Habilidades directivas (2,6%)</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (13,7%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (11,8%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (8,8%)</li> <li>• Idiomas (8,4%)</li> <li>• Legislación y normativa (2,1%)</li> </ul>          |
| <b>Planes Intersectoriales</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales (6,5%)</li> <li>• Habilidades personales e interpersonales (5,2%)</li> <li>• Informática de usuario / Ofimática (4,9%)</li> <li>• Inglés (4,3%)</li> <li>• Recursos humanos-negociación colectiva (4,1%)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de recursos humanos (18,4%)</li> <li>• Informática de usuario / Ofimática (14,4%)</li> <li>• Idiomas (9,8%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (7,1%)</li> <li>• Legislación y normativa (6,5%)</li> </ul>          |
| <b>Planes de trabajadores autónomos</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inglés (12,2%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (7,2%)</li> <li>• Atención al cliente/Calidad servicio (4,8%)</li> <li>• Contabilidad (4,5%)</li> <li>• Informática de usuario / Ofimática (4,3%)</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (24,5%)</li> <li>• Idiomas (14,7%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (9,5%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (9,0%)</li> <li>• Contabilidad (4,4%)</li> </ul>                     |
| <b>Planes de economía social</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de empresas de Ec. social (11,4%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (7,8%)</li> <li>• Habilidades personales/interpersonales (7,2%)</li> <li>• Habilidades directivas (5,9%)</li> <li>• Inglés (5,9%)</li> </ul>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión de recursos humanos (19%)</li> <li>• Informática de usuario / Ofimática (14,8%)</li> <li>• Gestión de empresas de Ec. social (11,5%)</li> <li>• Idiomas (9,3%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (7,5%)</li> </ul> |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 43. Contenidos formativos más frecuentes, según sector (2007/08 y 2009)**

| Sector                   | 2007/08  | 2009  |
|--------------------------|--|---|
| <b>Agricultura</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (11,4%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (8,2%)</li> <li>• Conocimiento del producto (7,2%)</li> <li>• Producción agrícola (7,2%)</li> <li>• Idiomas (6,6%)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales (13,2%)</li> <li>• Informática de usuario / Ofimática (11,7%)</li> <li>• Conocimiento del producto (10,2%)</li> <li>• Seguridad alimentaria (6,1%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (5,8%)</li> </ul>                |
| <b>Construcción</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oficina técnica-Construcción (13,3%)</li> <li>• Competencias específicas oficios (12,8%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (11,0%)</li> <li>• Operación de maquinaria. Construcción (9,5%)</li> <li>• Instalaciones de viviendas y edificios (6,3%)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales (16,7%)</li> <li>• Oficina técnica-Construcción (15,8%)</li> <li>• Competencias específicas oficios (11,6%)</li> <li>• Operación de maquinaria. Construcción (8,6%)</li> <li>• Conocimiento del producto (6,8%)</li> </ul> |
| <b>Industria</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (16,3%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (13,0%)</li> <li>• Idiomas (8,5%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (6,9%)</li> <li>• Calidad (4,1%)</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos laborales (14,5%)</li> <li>• Informática de usuario / Ofimática (12,4%)</li> <li>• Idiomas (8,0%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (6,9%)</li> <li>• Calidad (3,4%)</li> </ul>   |
| <b>Comercio</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (20,7%)</li> <li>• Idiomas (10,5%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (10,2%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (5,5%)</li> <li>• Conocimiento del producto (5,3%)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (18,7%)</li> <li>• Idiomas (12,1%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (8,8%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (6,1%)</li> <li>• Técnicas venta / formación vendedores (5,3%)</li> </ul>                   |
| <b>Hostelería</b>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (14,9%)</li> <li>• Hostelería- cocina (14,1%)</li> <li>• Idiomas (11,6%)</li> <li>• Hostelería- Comidas y bebidas (10,6%)</li> <li>• Seguridad alimentaria (7,3%)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hostelería- cocina (18%)</li> <li>• Hostelería-Comidas y bebidas (12%)</li> <li>• Idiomas (11,7%)</li> <li>• Informática de usuario / Ofimática (11,7%)</li> <li>• Seguridad alimentaria (7,5%)</li> </ul>   |
| <b>Servicios</b>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (15,8%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (11,3%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (10,1%)</li> <li>• Idiomas (9,6%)</li> <li>• Atención al cliente/Calidad servicio (2,9%)</li> </ul>                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (14,4%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (11,5%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (11,1%)</li> <li>• Idiomas (8,7%)</li> <li>• Legislación y normativa (3,1%)</li> </ul>                                |
| <b>No asignado a CPS</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (18,7%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (13,8%)</li> <li>• Idiomas (8,6%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (8,5%)</li> <li>• Gestión de empresas de Ec. social (3,7%)</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informática de usuario / Ofimática (17,1%)</li> <li>• Gestión de recursos humanos (16%)</li> <li>• Idiomas (10,6%)</li> <li>• Prevención de riesgos laborales (9,2%)</li> <li>• Gestión de empresas de Ec. social (3,8%)</li> </ul>                        |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

nente, al menos en apariencia-, así como las habilidades personales y directivas.

Centrados en los planes sectoriales, que son los más numerosos, los contenidos formativos se comportan de forma diferente según el sector que se trate, aunque siguen estando entre los más frecuentes los contenidos de tipo transversal (tabla 43).

■ En Agricultura tiene un importante peso la formación sobre Conocimiento del producto, y también otros asuntos,

como la Producción agrícola y la Seguridad alimentaria.

■ La formación en Construcción tiene un perfil bastante diferenciado respecto al conjunto, ya que los primeros puestos son ocupados por contenidos exclusivos de este sector, por ejemplo, la Operación de maquinaria, Oficinas técnicas o Competencias específicas de oficios.

■ En Industria, Comercio y Servicios los primeros puestos son ocupados por las materias más habituales para toda la formación en general. Aun así, en Industria despunta en el quinto puesto la formación sobre Calidad, con un peso in-

**Tabla 44. Porcentajes de participantes según contenidos formativos más habituales de la formación de oferta. Comparativa entre todos los participantes y el subgrupo de desempleados (2007/08 y 2009)**

| Contenido formativo                                      | 2007/08 (PARTICIPANTES FORMADOS) |  | 2009 (PARTICIPANTES COMUNICADOS) |  |
|--|----------------------------------|--|----------------------------------|--|
|  | Total                            | Subgrupo No ocupados demandantes de empleo | Total                            | Subgrupo No ocupados demandantes de empleo |
| Informática de usuario / Ofimática                       | 13,3%                            | 17,9%                                      | 11,2%                            | 13,1%                                      |
| Prevención de riesgos laborales                          | 12,6%                            | 9,5%                                       | 16,8%                            | 17,4%                                      |
| Idiomas  | 9,1%                             | 7,5%                                       | 7,5%                             | 6,0%                                       |
| Gestión de recursos humanos                              | 7,7%                             | 5,6%                                       | 8,1%                             | 5,3%                                       |
| Seguridad alimentaria: manipulación y control            | 3,1%                             | -  | 2,8%                             | 1,8%                                       |
| Conducción y pilotaje de vehículos, aeronaves y trenes   | 2,8%                             | 3,1%                                       | 2,6%                             | 4,0%                                       |
| Atención al cliente/Calidad servicio                     | 2,0%                             | 2,6%                                       | 1,8%                             | -  |
| Legislación y normativa                                  | 1,8%                             | -  | 2,5%                             | -  |
| Hostelería- cocina                                       | 1,7%                             | 1,9%                                       | 1,8%                             | 2,2%                                       |
| Operación de maquinaria. Construcción                    | 1,6%                             | 4,5%                                       | 1,6%                             | 4,8%                                       |
| Oficina técnica-Construcción                             | -                                | 3,5%                                       | -                                | 3,5%                                       |
| Diseño gráfico informatizado                             | -                                | 2,5%                                       | -                                | 1,8%                                       |
| Informática de usuario / Ofimática                       | 13,3%                            | 17,9%                                      | 11,2%                            | 13,1%                                      |
| Total (participantes en todos los contenidos formativos) | 1.258.092                        | 72.737                                     | 688.457                          | 86.342                                     |

Nota: algunas celdas aparecen sin datos porque no están incluidos en el ranking de los diez contenidos más frecuentes para esa columna.

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

terior al 5%, y lo mismo ocurre en Servicios con los contenidos sobre Atención al cliente y Calidad del servicio o Legislación y Normativa. En el caso de Comercio, aparece también la formación sobre Conocimiento del producto y sobre Técnicas de venta, con pesos que superan ligeramente el 5%.

■ En los primeros puestos de Hostelería coexisten la formación sobre Informática o Idiomas con materias propias del sector, como Cocina, Comidas y bebidas o Seguridad alimentaria.

Finalmente, el análisis concreto de la formación recibida por los trabajadores no ocupados que se encuentran en situación de desempleo, para ambas convocatorias, es bastante similar al conjunto de la formación realizada, aunque también aporta alguna diferencia interesante (tabla 44):

■ Si tomamos el ranking de los diez contenidos más frecuentes, se observa que los desempleados cursan en bastantes casos las mismas materias que el resto de la población, como por ejemplo Informática de usuario/Ofimática, Prevención de riesgos laborales, Gestión de recursos humanos, Idiomas, Conducción, u Hostelería-cocina.

■ Sin embargo, siguiendo con esos mismos diez primeros puestos, los desempleados se forman también en dos tipos de materias que no tienen tanta repercusión para el conjunto de los participantes, se trata de Diseño gráfico informatizado (entre el 1,8% y el 2,5% de de las acciones

formativas de los desempleados) y Oficina técnica-construcción (3,5%).

■ En el lado contrario, las personas en situación de desempleo parecen no estar especialmente interesadas en realizar formación vinculada a Legislación y Normativa, ya que este contenido no aparece entre los más destacados para ellos, pero sí para el total de participantes.

■ Entre 2007/08 y 2009 no se perciben grandes variaciones en el tipo de formación que predominantemente realizan quienes están en desempleo. De un año a otro, las únicas variaciones en los diez primeros puestos se refieren a Atención al cliente/Calidad del servicio y Seguridad alimentaria.

### 2.1.9. Financiación y eficiencia financiera en la iniciativa de oferta

#### Panorámica general

En primer lugar, en las tablas 45, 46, 47 y 48, en páginas siguientes, se detalla la financiación total solicitada en la convocatoria correspondiente, incluyendo todos los planes solicitados, así como cifras más específicas sobre los efectivamente suscritos: el volumen de estos planes, la financiación que solicitaron, la que finalmente suscribieron, y el promedio de financiación suscrita que correspondería a cada plan. Se presentan cuatro tablas, diferenciando por

**Tabla 45. Indicadores de volumen e indicadores económicos de la formación de oferta por tipo de plan (2007/08)**

| Tipo de plan           | Planes solicitados | Financiación solicitada planes solicitados (€) | Planes suscritos | Financiación solicitada planes suscritos (€)<br>(Financiación solicitada en 2007, 2008 Adenda) |
|------------------------|--------------------|--|------------------|--|
| Sectorial              | 283                | 972.818.381,20                                 | 258              | 916.436.864,48   |
| Intersectorial general | 7                  | 78.456.781,65                                  | 4                | 65.379.736,15  |
| Trabajadores autónomos | 12                 | 41.739.766,50                                  | 9                | 38.824.444,00  |
| Economía social        | 7                  | 22.944.566,00                                  | 6                | 22.166.246,00  |
| <b>Total</b>           | <b>309</b>         | <b>1.115.959.495,35</b>                        | <b>277</b>       | <b>1.042.807.290,63</b>  |

| Tipo de plan           | FINANCIACIÓN SUSCRITA (€) |                       |                       | Financiación suscrita por plan (promedio convocatoria) (€) | Finan. suscrita por plan (prom. anualidad) (M €) |             |
|------------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|--|--|-------------|
|                        | 2007                      | 2008 (Adenda)         | Total 2007/08         |  | 2007   | 2008        |
| Sectorial              | 325.707.520,84            | 330.329.998,25        | 656.037.519,09        | 2.542.781,08   | 1,26   | 1,28        |
| Intersectorial general | 37.998.765,55             | 37.998.841,98         | 75.997.607,53         | 18.999.401,88  | 9,50   | 9,50        |
| Trabajadores autónomos | 9.558.148,29              | 9.694.444,48          | 19.252.592,77         | 2.139.176,97   | 1,06   | 1,08        |
| Economía social        | 9.558.807,78              | 9.693.015,70          | 19.251.823,48         | 3.208.637,25   | 1,59   | 1,62        |
| <b>Total</b>           | <b>382.823.242,46</b>     | <b>387.716.300,41</b> | <b>770.539.542,87</b> | <b>2.781.731,20</b>  | <b>1,38</b>                                      | <b>1,40</b> |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 46. Indicadores de volumen e indicadores económicos de la formación de oferta por tipo de plan (2009)**

| Tipo de plan           | Planes solicitados | Financiación solicitada planes solicitados (€) | Planes suscritos | Financiación solicitada planes suscritos (€) | Financiación suscrita | Financiación suscrita por plan promedio (€) |
|------------------------|--------------------|--|------------------|--|-----------------------|---|
| Sectorial              | 298                | 1.004.385.970,00                               | 264              | 943.606.447,00                               | 333.791.650,70        | 1.264.362,31                                |
| Intersectorial general | 8                  | 89.846.701,50                                  | 4                | 76.153.732,50                                | 37.998.347,38         | 9.499.586,85                                |
| Trabajadores autónomos | 16                 | 61.290.124,50                                  | 9                | 53.996.763,50                                | 12.284.861,26         | 1.364.984,58                                |
| Economía social        | 8                  | 27.621.906,50                                  | 6                | 26.359.796,50                                | 9.828.644,78          | 1.638.107,46                                |
| <b>Total</b>           | <b>330</b>         | <b>1.183.144.702,50</b>                        | <b>283</b>       | <b>1.100.116.739,50</b>                      | <b>393.903.504,12</b> | <b>1.391.885,17</b>                         |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

convocatoria, por tipo de plan y por sector, esto último referido en concreto a planes sectoriales<sup>27</sup>. Asimismo, el **gráfico 14**, en páginas siguientes, ofrece la distribución porcentual de la financiación suscrita por tipo de plan y sector.

Aplicando una mirada general a estas tablas, para 2007/08 se observa que hay una ‘tasa de éxito’ de 89,6% referido a planes suscritos sobre el total de solicitados, y su financiación suscrita asciende a 770,54 millones de euros, distribuidos de forma bastante similar entre 2007 y 2008, para todos los tipos de planes y sectores. La peculiaridad de esta convocatoria, compuesta por dos anualidades, hace que en algunos casos el total de financiación suscrita supere li-

geramente a la financiación inicialmente solicitada –por ejemplo, en los planes intersectoriales o en el sector de la construcción-. Ello es debido a que en 2008 la financiación recibida se realiza a través de adendas a los convenios suscritos con cargo al ejercicio 2007, sin necesidad, por tanto, de replicar el proceso completo de solicitud de subvención realizado para la convocatoria de 2007 (ver nota en páginas anteriores).

En 2009, como datos globales, cabe recordar que se suscribe el 85,8% de los planes solicitados, con una financiación suscrita que asciende a 393,9 millones de euros. También es interesante destacar que en 2009 la solicitud inicial era de 1.183,14 millones de euros, cuantía que aproxima-

<sup>27</sup>. Hay que recordar que la convocatoria 2007/08 es bianual, lo que implica que para la subvención con cargo al ejercicio de 2008 las entidades beneficiarias solicitaron la suscripción de una adenda al convenio suscrito con cargo al ejercicio económico 2007, en virtud del cumplimiento del artículo decimosexto, punto cinco de la Resolución de 14 de agosto de 2007, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.



damente triplica a la que finalmente se suscribe de manera efectiva (393,9 millones de euros). Se observa, por tanto, que la distancia entre ambos parámetros va creciendo según avanzan las convocatorias, ya que en 2006 no llegaba a triplicarse, sino a duplicarse. Además, esos 1.183,14 millones de euros, correspondientes a los 330 planes solicitados, se reducen en un 7,02% para los 283 planes sus-

critos, situándose finalmente su financiación solicitada en 1.100,12 millones de euros, cuantía sobre la que únicamente se suscribe el 35,8%, mientras que por ejemplo en 2006 ese dato se situaba en el 60%.

Por tipología de plan (gráfico 14), los planes sectoriales suponen en cualquiera de las dos convocatorias en torno al 85%

**Tabla 47. Indicadores de volumen y económicos de la formación de oferta. Planes sectoriales por sector (2007/08)**

| Sector         | Planes solicitados | Financiación solicitada planes solicitados (€) | Planes suscritos | Financiación solicitada planes suscritos (€)<br>(Financiación solicitada en 2007, 2008 Adenda) |
|----------------|--------------------|--|------------------|--|
| Agricultura    | 17                 | 90.141.953,00                                  | 16               | 88.629.143,00  |
| Industria      | 59                 | 169.368.925,28                                 | 56               | 148.309.150,28   |
| Construcción   | 1                  | 96.117.740,20                                  | 1                | 96.117.740,20  |
| Comercio       | 24                 | 129.164.137,50                                 | 21               | 123.981.437,50   |
| Hostelería     | 5                  | 99.695.897,25                                  | 3                | 94.504.303,50  |
| Servicios      | 143                | 227.534.598,50                                 | 129              | 207.417.220,50   |
| Más de una CPS | 34                 | 160.795.129,50                                 | 32               | 157.477.869,50   |
| <b>Total</b>   | <b>283</b>         | <b>972.818.381,23</b>                          | <b>258</b>       | <b>916.436.864,48</b>  |

| Sector        | FINANCIACIÓN SUSCRITA (€) |                       |                       | Financiación suscrita por plan (promedio convocatoria) (€) | Finan. suscrita por plan (prom. anualidad) (M €) |             |
|---------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|--|--|-------------|
|               | 2007                      | 2008 (Adenda)         | Total 2007/08         |  | 2007   | 2008        |
| Agricultura   | 10.385.388,13             | 10.606.069,41         | 20.991.457,54         | 1.311.966,10   | 0,65   | 0,66        |
| Industria     | 64.300.754,13             | 64.266.689,65         | 128.567.443,78        | 2.295.847,21   | 1,15   | 1,15        |
| Construcción  | 47.840.027,00             | 48.867.441,70         | 96.707.468,70         | 96.707.468,70  | 47,84  | 48,87       |
| Comercio      | 38.096.365,18             | 38.468.057,78         | 76.564.422,96         | 3.645.924,90   | 1,81   | 1,83        |
| Hostelería    | 21.037.623,25             | 21.488.809,90         | 42.526.433,15         | 14.175.477,72  | 7,01   | 7,16        |
| Servicios     | 69.031.440,84             | 70.019.891,50         | 139.051.332,34        | 1.077.917,30   | 0,54   | 0,54        |
| Más de un CPS | 75.015.922,31             | 76.613.038,31         | 151.628.960,62        | 4.738.405,02   | 2,34   | 2,39        |
| <b>Total</b>  | <b>325.707.520,84</b>     | <b>330.329.998,25</b> | <b>656.037.519,09</b> | <b>2.542.781,08</b>  | <b>1,26</b>                                      | <b>1,28</b> |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

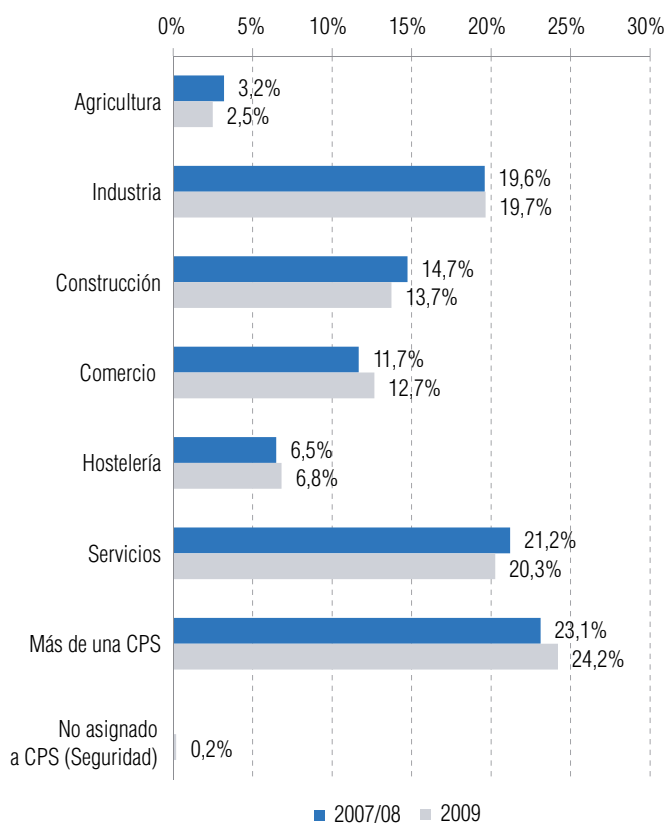
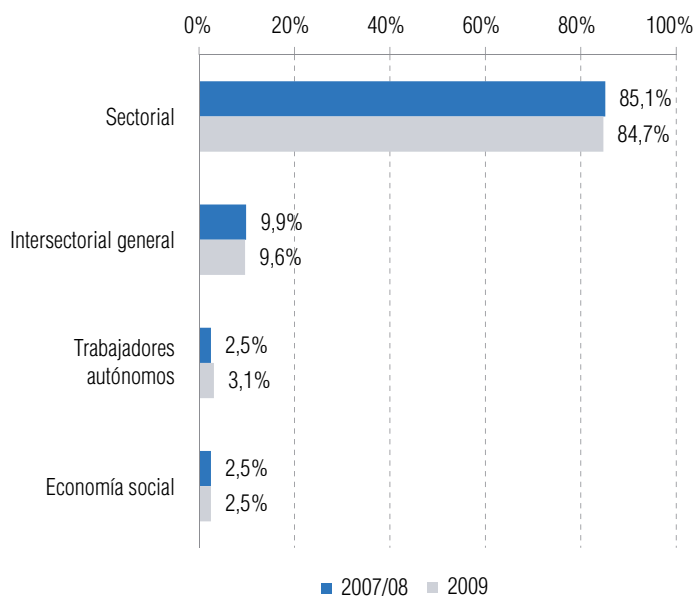
**Tabla 48. Indicadores de volumen y económicos de la formación de oferta. Planes sectoriales por sector (2009)**

| Sector                | Planes solicitados | Financiación solicitada planes solicitados (€) | Planes suscritos | Financiación solicitada planes suscritos (€) | Financiación suscrita | Financiación suscrita por plan promedio (€) |
|-----------------------|--------------------|--|------------------|--|-----------------------|---|
| Agricultura           | 19                 | 65.244.116,50                                  | 16               | 58.085.261,50                                | 8.312.308,97          | 519.519,31                                  |
| Industria             | 64                 | 162.028.559,50                                 | 60               | 149.924.795,50                               | 65.597.727,23         | 1.093.295,45                                |
| Construcción          | 1                  | 48.045.422,50                                  | 1                | 48.045.422,50                                | 45.832.960,90         | 45.832.960,90                               |
| Comercio              | 25                 | 111.987.073,50                                 | 20               | 105.473.626,00                               | 42.247.932,75         | 2.112.396,64                                |
| Hostelería            | 4                  | 108.885.666,50                                 | 3                | 104.572.066,50                               | 22.754.258,42         | 7.584.752,81                                |
| Servicios             | 144                | 276.174.791,50                                 | 124              | 245.581.295                                  | 67.625.296,11         | 545.365,29                                  |
| Más de una CPS        | 36                 | 229.678.435,50                                 | 35               | 229.582.075,5                                | 80.795.098,78         | 2.308.431,39                                |
| No asignado a CPS (*) | 5                  | 2.341.904,50                                   | 5                | 2.341.904,50                                 | 626.067,54            | 125.213,51                                  |
| <b>Total</b>          | <b>298</b>         | <b>1.004.385.970,00</b>                        | <b>264</b>       | <b>943.606.447,00</b>                        | <b>333.791.650,70</b> | <b>1.264.362,31</b>                         |

(\*) Corresponden a Seguridad (Agrupación de sectores afines)

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Gráfico 14. Distribución de la financiación suscrita en la formación de oferta por tipo de plan y sector (2007/08 y 2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

de la financiación suscrita. En segundo lugar, los planes intersectoriales generales reciben aproximadamente un 9-10% de esa financiación, mientras que otro 2,5% va a parar a los planes de economía social. En los planes para trabajadores autónomos se produce un aumento del peso de la financiación suscrita sobre el total, pasando de 2,5% en 2007/08 a 3,1% en 2009, y también aumenta su financiación suscrita por plan (de 1,06 millones de euros en 2007 ó 2008 a 1,36 en 2009). En cualquier caso, en ese indicador los planes intersectoriales tienen la financiación media por plan más alta, aproximadamente 9,5 millones de euros.

En el análisis de los planes sectoriales, las dos convocatorias vuelven a presentar una tendencia similar. El mayor porcentaje de financiación suscrita (**gráfico 14**) va destinado a los planes que engloban más de una Comisión Paritaria (entre el 23% y el 25%), seguido de cerca por Servicios e Industria, cada uno de ellos con un peso en torno al 20%.

**Evolución anual de la financiación suscrita**

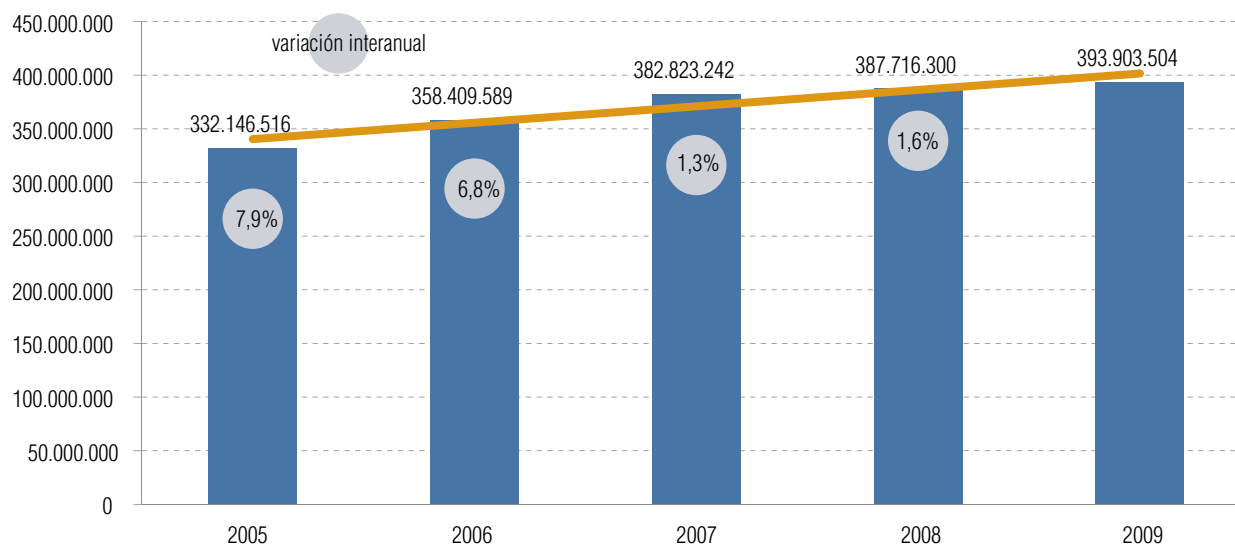
Tal y como queda recogido en el **gráfico 15**, la financiación suscrita para la formación de oferta ha ido teniendo un carácter ascendente, hasta llegar a los 393,9 millones de euros de la convocatoria de 2009. En cuanto al crecimiento interanual, en los primeros años analizados esas tasas son mayores que en los años más recientes.

**De la financiación solicitada a la suscrita en los planes aprobados**

El indicador de nivel de aprobación financiera mide el porcentaje de financiación suscrita sobre el total de financiación solicitada por los planes aprobados en cada convocatoria.

A la vista del **gráfico 16**, una primera conclusión que se puede extraer es que tanto en 2007 como en 2009 los resultados globales son muy similares: en 2007 se llega a suscribir el 36,7% de la financiación solicitada en los planes finalmente aprobados, y en 2009 el nivel fue ligeramente inferior, situándose en el 35,8%. Se trata de porcentajes bastante menores a los de años anteriores, lo cual se explica en parte porque la cuantía de la financiación solicitada en planes aprobados para esos años, es prácticamente el doble que la de años precedentes, como 2006 (598,32 millones), mientras que como se acaba de ver, la financiación suscrita crece interanualmente a un ritmo mucho más moderado.

Por tanto, la bajada en los niveles de aprobación –y su estabilización a lo largo de las dos convocatorias analizadas–

**Gráfico 15. Volumen de financiación suscrita (€) y tasas de variación interanuales (2005-2009)**

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

se debe en buena parte a que se solicitan planes financieramente más ambiciosos, de mayor envergadura económica, y no tanto a una disminución de las partidas presupuestarias para la formación de oferta. No obstante, el gráfico 16 indica que esta disminución de niveles respecto a años anteriores no se da por igual en todos los planes, ya que por ejemplo en los planes de trabajadores autónomos esas diferencias son mucho menos acusadas, si bien es el tipo de plan que presenta sistemáticamente niveles más bajos de aprobación respecto a la financiación solicitada.

Al poner el foco de atención en los planes sectoriales suscritos (**gráfico 17** en páginas siguientes, se observa que globalmente se suele suscribir el 35% de la financiación previamente solicitada, sin que haya diferencia entre los dos años analizados<sup>28</sup>. Agricultura y Hostelería son los que tienen menor nivel de aprobación financiera –por debajo del 25%–, mientras que Construcción e Industria presentan las cifras más altas en este indicador, destacando el 95,4% de ejecución de financiación solicitada en el plan sectorial de Construcción de 2009.

<sup>28</sup>. Este análisis no se realizó en evaluaciones anteriores, por ello no se incluyen años previos a 2007.

<sup>29</sup>. El cálculo económico de la propuesta de liquidación de cada plan se determina a partir de varios elementos: el cumplimiento de condiciones aprobadas, la cuenta justificativa presentada por el beneficiario, la documentación acreditativa de la ejecución, los soportes de gastos aportados y los resultados de los controles que se hayan podido realizar.

<sup>30</sup>. En el momento de obtener datos para la evaluación no había disponibles datos definitivos de liquidación. Es necesario advertir que el proceso de liquidación se extiende en el tiempo, debido a que se producen alegaciones y sus correspondientes resoluciones.

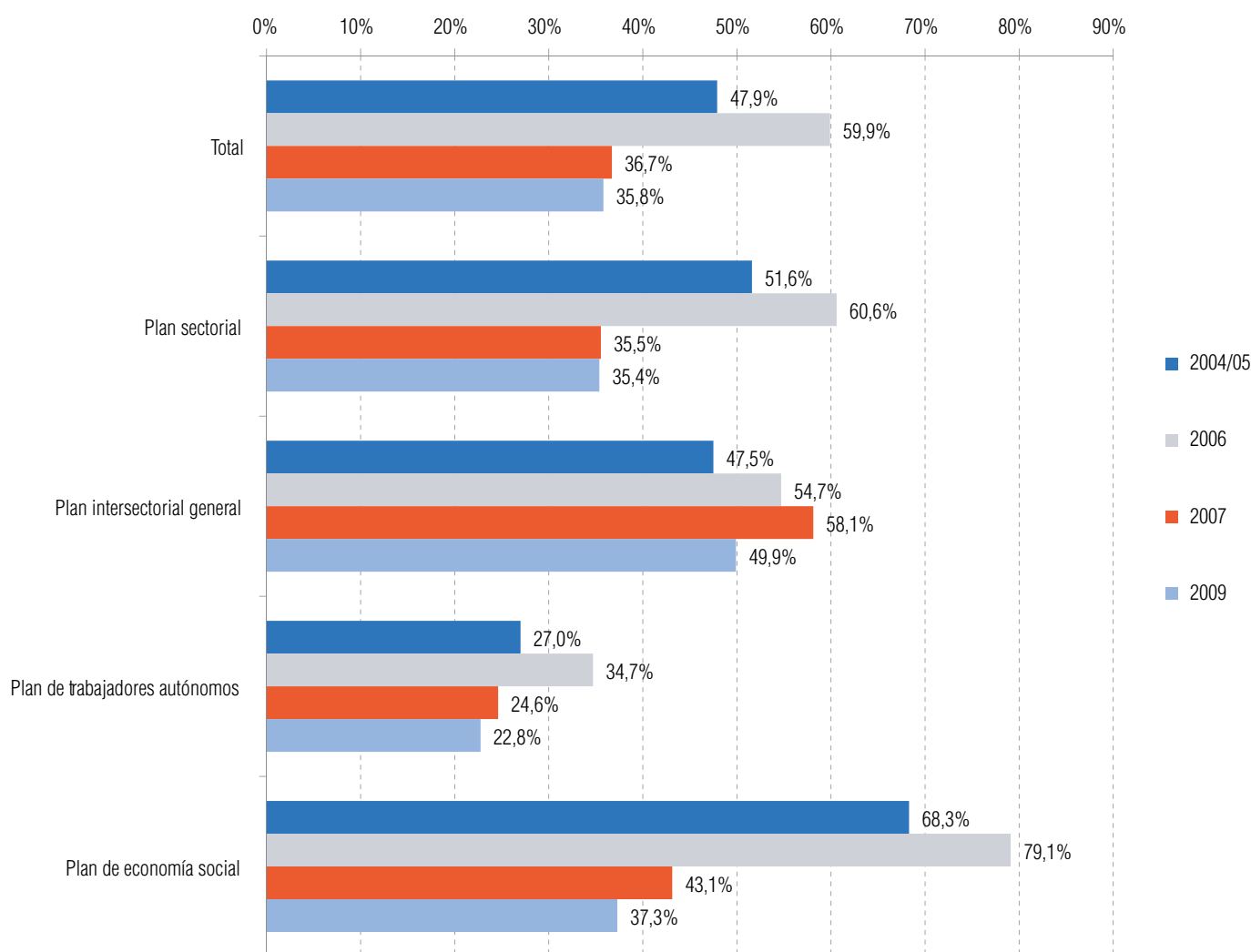
#### De la financiación suscrita a la financiación liquidada

La liquidación constituye la última etapa del proceso de tramitación de las ayudas, y permite comprobar la ejecución y justificación económica de cada plan de formación por parte de las entidades beneficiarias. Por tanto, se trata de una dimensión importante dentro de la realización financiera.

Para la convocatoria 2007/08 se ha podido disponer de información relativa a los planes liquidados y las propuestas de liquidación<sup>29</sup> asociadas a dichos planes, mientras que el proceso de liquidación de la convocatoria 2009 aún no se ha ejecutado y, por tanto, no ha sido incluido en este informe. Este tipo de indicadores, aunque no están basados en datos definitivos de liquidación<sup>30</sup>, aportan información relevante referida al alcance de la ejecución financiera (**tabla 49** y **tabla 50**, en páginas siguientes).

De los 277 planes aprobados y suscritos en la convocatoria 2007/08, un total de 226 (81,6%) cuentan por el mo-

**Gráfico 16. Niveles de aprobación por tipo de plan (financiación suscrita / financiación solicitada para planes suscritos) (2004-2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 49. Planes liquidados e importe de la liquidación por tipo de plan (2007/08)**

| Tipo de plan           | Planes suscritos | Planes liquidados (*) | Propuesta de liquidación (€) | Planes liquidados/ planes suscritos |
|------------------------|------------------|-----------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| Sectorial              | 258              | 217                   | 249.026.674,07               | 84,1%                               |
| Intersectorial general | 4                | 0                     | --                           | 0,0%                                |
| Trabajadores autónomos | 9                | 6                     | 12.133.228,01                | 66,7%                               |
| Economía social        | 6                | 3                     | 7.977.912,36                 | 50,0%                               |
| Total                  | 277              | 226                   | 269.137.814,44               | 81,6%                               |

(\*) Incluye las siguientes categorías relacionadas con la fase de ejecución: planes liquidados (pendientes); planes liquidados con alegación en estudio; planes liquidados con minoración; planes liquidados sin minoración.  
Nota adicional: algunos de estos planes liquidados pueden presentar un valor 0,0 en la propuesta de liquidación.

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

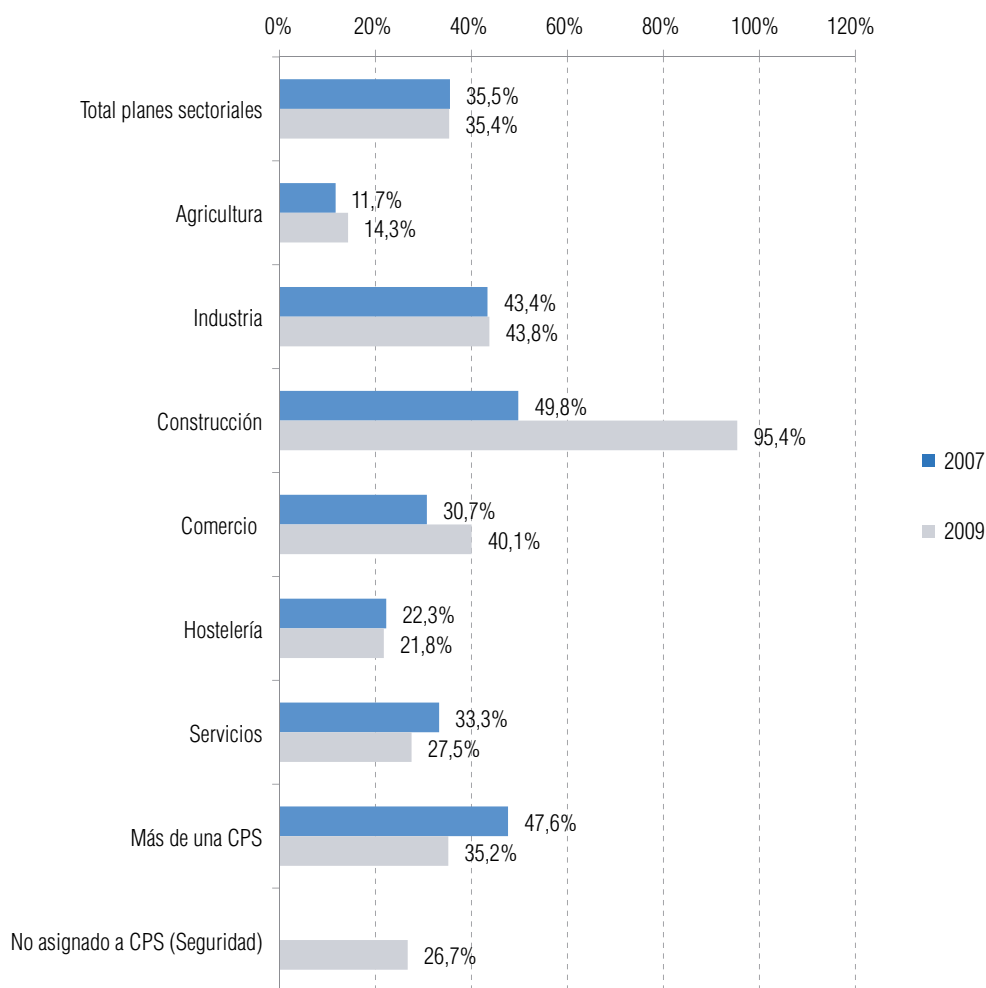
**Tabla 50. Planes liquidados e importe de la liquidación por sector, para planes sectoriales (2007/08)**

| Sector                            | Planes suscritos | Planes liquidados (*) | Propuesta de liquidación (€) | Planes liquidados/ planes suscritos |
|-----------------------------------|------------------|-----------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| Agricultura                       | 16               | 14                    | 13.782.817,14                | 87,5%                               |
| Industria                         | 56               | 51                    | 33.482.646,28                | 91,1%                               |
| Construcción                      | 1                | 0                     | --                           | 0,0%                                |
| Comercio                          | 21               | 19                    | 21.526.871,77                | 90,5%                               |
| Hostelería                        | 3                | 1                     | 5.114.523,43                 | 33,3%                               |
| Servicios                         | 129              | 111                   | 102.801.889,32               | 86,0%                               |
| Más de una CPS                    | 32               | 21                    | 72.317.926,13                | 65,6%                               |
| <b>Total (planes sectoriales)</b> | <b>258</b>       | <b>217</b>            | <b>249.026.674,07</b>        | <b>84,1%</b>                        |

(\*) Incluye las siguientes categorías relacionadas con la fase de ejecución: planes liquidados (pendientes); planes liquidados con alegación en estudio; planes liquidados con minoración; planes liquidados sin minoración.

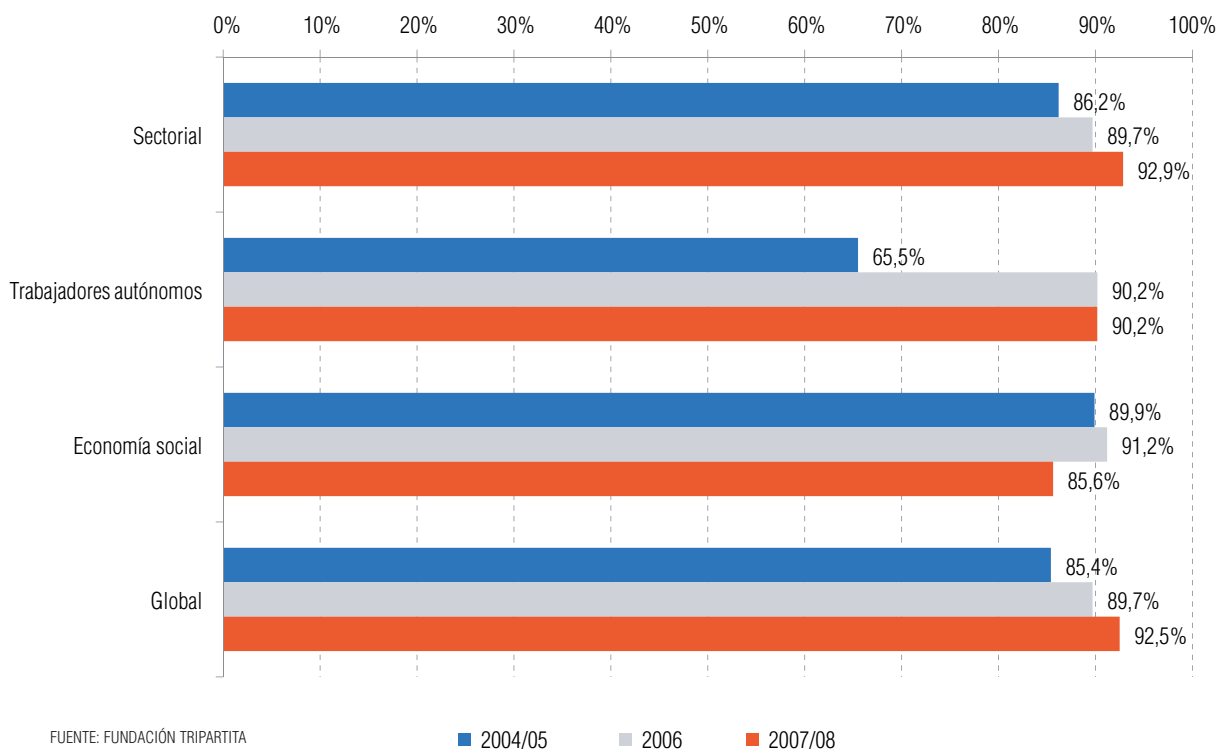
Nota adicional: algunos de estos planes liquidados pueden presentar un valor 0,0 en la propuesta de liquidación.

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Gráfico 17. Niveles de ejecución financiera por tipo de sector en planes sectoriales (financiación suscrita / financiación solicitada para planes sectoriales suscritos) (2007-2009)**


FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Gráfico 18. Comparativa de niveles de ejecución. Porcentaje de propuesta de liquidación sobre financiación suscrita, según tipo de plan (2007/08).**



mento con una propuesta de liquidación<sup>31</sup> por un valor total de 269,14 millones de euros. Los planes sectoriales son los que en mayor medida han avanzado hasta la fase de liquidación (84,1%), considerablemente por encima de los planes de trabajadores autónomos o economía social. Entre los diferentes sectores, Industria (91,1%) y Comercio (90,5%) presentan los porcentajes más elevados, mientras que los planes que engloban más de una Comisión Paritaria y los referidos a Hostelería se sitúan bastante por debajo de ese valor global de 84,1%.

Por otro lado, es interesante plasmar aquí el porcentaje que supone la propuesta de liquidación sobre la financiación suscrita en esos planes. En el **gráfico 18** es posible observar que este indicador es mayor que en años anteriores, situándose en un 92,5%, y lo mismo sucede para el caso específico de los planes sectoriales (92,9%), mientras que en los planes de economía social se produce un ligero retroceso. No obstante, el alcance de estas comparaciones es limitado, ya que los datos de cada convocatoria pueden estar influidos por el momento en que se realizó la extracción de información.

En cuanto al análisis por sectores (**tabla 51**) en la convocatoria 2007/2008 los planes liquidados de Industria son los que presentan una relación más baja entre su propuesta de liquidación y la financiación que habían suscrito (86,5%), situándose a una considerable distancia de los sectores que ocupan las primeras posiciones, como los planes asignados a más de una Comisión Paritaria y los planes liquidados en Agricultura.

### LA EFICIENCIA A TRAVÉS DEL ANÁLISIS DE COSTES

Como en evaluaciones precedentes, la eficiencia financiera se ha analizado poniendo el foco de interés en el presupuesto por hora de formación y presupuesto por participante, ya que estos indicadores permiten conectar los recursos destinados (financiación) con los resultados obtenidos (participantes formados). De manera específica, se han medido estas cuestiones según tipo de plan y modalidad de impartición, con el fin de detectar dónde se producen los mayores y menores niveles de eficiencia.

<sup>31</sup>. A lo largo de este análisis los datos utilizados proceden del campo 'propuesta de liquidación' de las bases de datos de la Fundación Tripartita, sin incluir la 'propuesta de liquidación de rendimientos financieros', salvo que se especifique lo contrario.

Puesto que es importante que los registros sobre horas de formación y participantes estén referidos a formación efectivamente realizada –más allá de la comunicación del inicio de esa formación-, el análisis se circunscribe a la convocatoria 2007/08.

Globalmente, en 2007/08 el presupuesto por hora de formación fue de 8,47 euros. Diferenciando por tipo de plan (tabla 52), el presupuesto resulta ligeramente inferior a la media general, en los planes sectoriales (8,34 €/hora) y sobre todo en los planes de trabajadores autónomos (7,9 €/hora), lo que puede deberse a que en esos planes tiene más peso la formación no presencial, cuyas ayudas son de menor cuantía. Por el contrario, los planes intersectoriales se alejan casi un punto y medio de ese promedio, hasta llegar a los 9,85 euros por hora, y el coste en los planes de economía social es bastante similar a ese valor general.

Respecto al presupuesto por participante, para 2007/08 su valor global es de 612,47 euros. Los planes sectoriales muestran un valor muy similar (618,23€), y en los planes para trabajadores autónomos hay una ligera disminución, ya que cada participante formado tiene un coste de 596,13 euros. En cualquier caso, las dos tendencias más relevantes son, por un lado, que el promedio general únicamente es superado por los planes intersectoriales (637,67€), y por otro que los planes de economía social se alejan sensible-

mente de ese valor de referencia, ya que su coste medio por participante no supera los 423,45 euros. En todos estos datos está implícita la diversa incidencia de las modalidades de formación y sus niveles, con las correspondientes implicaciones presupuestarias.

La eficiencia financiera también puede analizarse desde la perspectiva de la modalidad (tabla 53), aunque no haya datos propiamente de financiación suscrita según esta variable. La solución metodológica que se ha adoptado ha sido utilizar el concepto de ‘financiación reformulada’, que tiene en cuenta los importes de los módulos económicos

**Tabla 51. Comparativa de niveles de ejecución. Porcentaje de propuesta de liquidación sobre financiación suscrita, según sector en planes sectoriales (2007/08)**

| Sector  | Propuesta de liquidación / financiación suscrita |
|---|--|
| Agricultura                                       | 94,5%  |
| Industria   | 86,5%  |
| Comercio  | 91,8%  |
| Hostelería  | 93,8%  |
| Servicios   | 91,6%  |
| Más de una CPS                                    | 98,0%  |
| Total (planes sectoriales en fase de liquidación) | 92,9%  |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 52. Presupuestos por hora de formación y participante formado, por tipo de plan (2007/08)**

| Tipo de plan           | Financiación suscrita 07/08 | Horas de formación   | Participantes formados | Presupuesto / hora formación (€) | Presupuesto / participante (€) |
|------------------------|-----------------------------|----------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Sectorial              | 656.037.519,09              | 78.647.878,00        | 1.061.152,00           | 8,34                             | 618,23                         |
| Intersectorial general | 75.997.607,53               | 7.718.969,00         | 119.180,00             | 9,85                             | 637,67                         |
| Trabajadores autónomos | 19.252.592,77               | 2.438.440,00         | 32.296,00              | 7,90                             | 596,13                         |
| Economía social        | 19.251.823,48               | 2.154.791,00         | 45.464,00              | 8,93                             | 423,45                         |
| <b>Total</b>           | <b>770.539.542,87</b>       | <b>90.960.078,00</b> | <b>1.258.092,00</b>    | <b>8,47</b>                      | <b>612,47</b>                  |

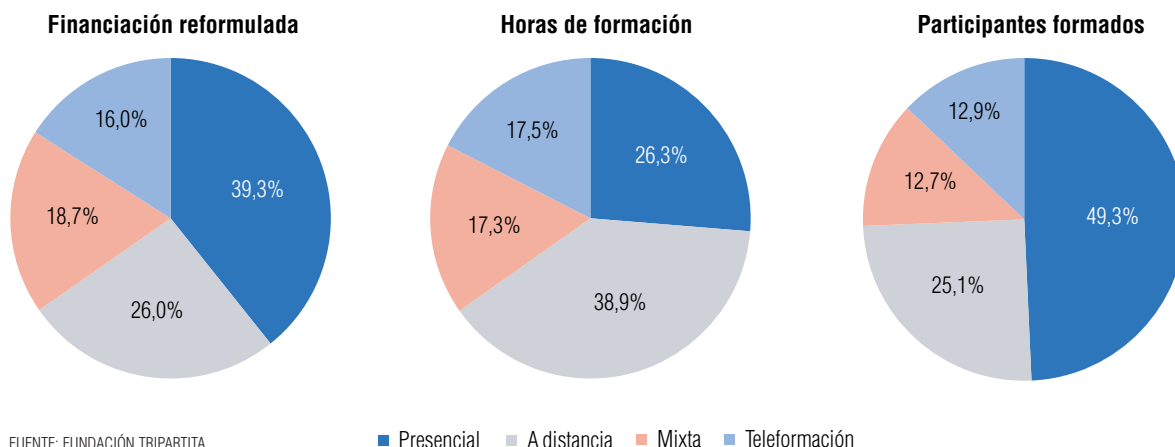
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 53. Presupuestos por hora de formación y participante formado, por tipo de modalidad (2007/08)**

| Tipo de plan  | Financiación reformulada | Horas de formación | Participantes formados | Presupuesto / hora formación (€) | Presupuesto / participante (€) |
|---------------|--------------------------|--------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Presencial    | 293.864.364,00           | 23.918.550         | 620.005                | 12,29                            | 473,97                         |
| A distancia   | 194.691.574,00           | 35.394.490         | 315.386                | 5,50                             | 617,31                         |
| Mixta         | 140.033.297,06           | 15.753.549         | 160.397                | 8,89                             | 873,04                         |
| Teleformación | 119.602.710,00           | 15.893.489         | 162.304                | 7,53                             | 736,91                         |
| <b>Total</b>  | <b>748.191.945,06</b>    | <b>90.960.078</b>  | <b>1.258.092</b>       | <b>8,23</b>                      | <b>594,70</b>                  |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Gráfico 19. Distribución de horas de formación, participantes y financiación por modalidad



máximos por modalidad y nivel<sup>32</sup>, y que equivale al 97,1% de la financiación suscrita.

En 2007/08 la formación presencial es la más elevada en términos de coste por hora de formación (12,29 euros), ya que sus módulos económicos asignados también son más elevados que el resto de modalidades. Sin embargo, si analizamos los resultados desde la perspectiva del coste por participante formado, son las modalidades no presenciales las que presentan mayores costes, al igual que sucedía en 2006, destacando la formación mixta (873,04 €, o lo que es lo mismo, un 84,2% más costosa que la presencial) y en segundo lugar la teleformación (736,91 €, siendo un 55,5% más costosa que la presencial).

El motivo por el que se produce este fenómeno (gráfico 19), y que ya se había constatado en convocatorias anteriores, es que el número de participantes en las modalidades no presenciales es ligeramente superior al de la modalidad presencial, mientras que en lo relativo a horas realiza-

das, la formación no presencial tiene mucho más peso que la presencial, lo que implica que la media de horas por participante es mucho más elevada en las modalidades no presenciales, y por tanto su coste por participante también es más alto.

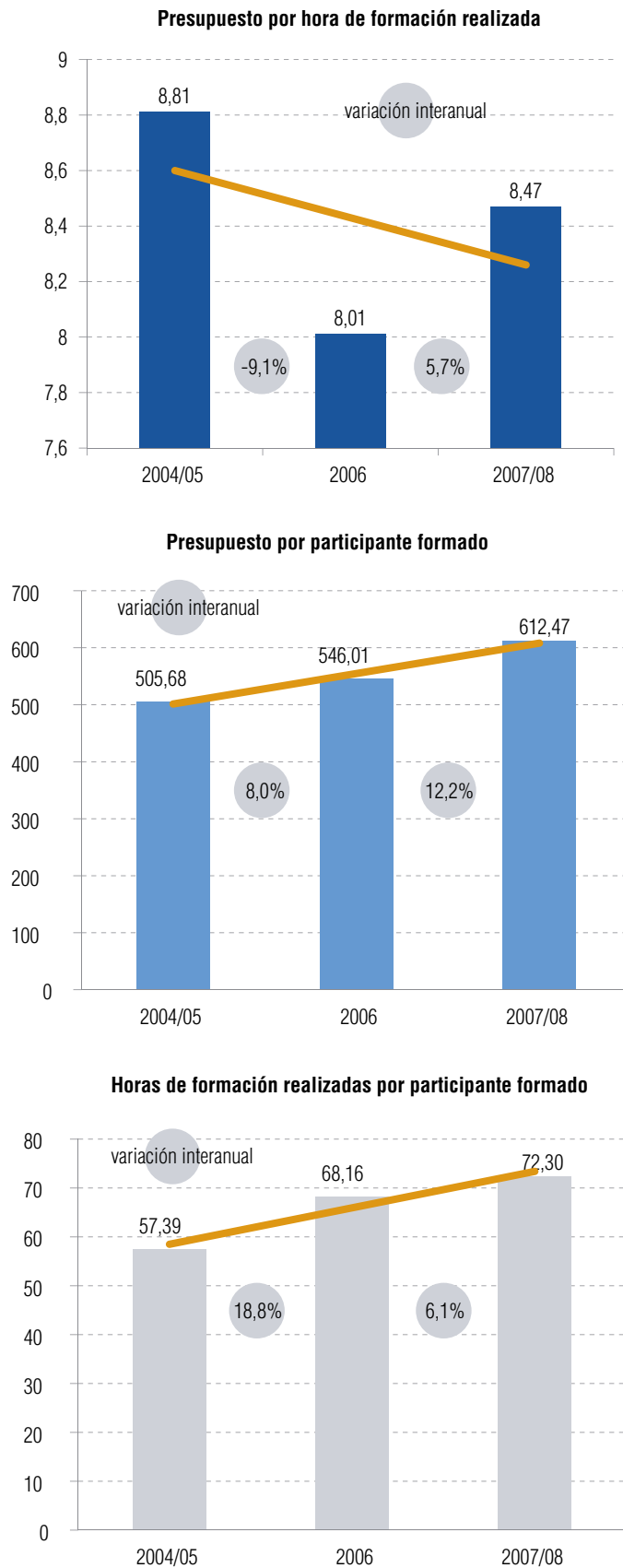
Para finalizar la parte del informe relativa a la eficiencia financiera de la formación de oferta, es interesante establecer una serie histórica de los datos globales en comparación con años anteriores (gráfico 20).

Así, uno de los primeros resultados que se extraen es que de 2006 a 2007/08 aumenta el número medio de horas realizadas por participante formado, pero ese crecimiento (6,1%) se produce a un ritmo menos fuerte que el experimentado del 2004/05 a 2006 (18,8%). Por otro lado, respecto a 2006 aumenta especialmente el coste medio por participante formado (12,2%), y también crece el coste medio por hora (5,7%), aunque en este último caso no alcanza al valor de la convocatoria 2004/05 (8,81 euros).

32. Importe de los módulos: presencial básico 9€; presencial superior 13€; teleformación 7,5€; mixta 5,5€ . (Orden TAS 2388/2007). En el caso de la formación presencial, los importes se han asignado de forma proporcional a la distribución de las acciones formativas por nivel, y en el caso de la formación mixta se ha establecido el supuesto del 50% para la parte presencial –puesto que la formación mixta requiere que haya formación presencial- y otro 50% para la parte a distancia o teleformación. El componente presencial de las acciones formativas mixtas se ha ponderado según el nivel que presentaban esas acciones en 2007/08 (36% básico y 64% superior). En el caso de la formación a distancia y teleformación se han aplicado directamente los módulos económicos máximos correspondientes a tales modalidades.



**Gráfico 20. Variación en indicadores de eficiencia financiera en formación de oferta (2004/05-2007/08).**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

## 2.2. Ejecución físico-financiera de la formación de demanda

### 2.2.1. Alcance

#### EMPRESAS

En 2009 el número de empresas que realizaron acciones de formación (empresas formadoras)<sup>33</sup> para sus trabajadores ascendió a 293.462, lo que supone un incremento del 46% respecto a 2008, siguiendo la tendencia creciente de este tipo de variaciones interanuales. La comparación entre estas empresas formadoras y el total de empresas registradas en 2009 arroja un ratio del 83%, siendo un dato sensiblemente superior al de años anteriores, y donde destaca especialmente el avance en las micropymes. Como se observa en la **tabla 54**, entre las empresas formadoras predominan las que tienen un tamaño entre 1 y 9 trabajadores, ya que suponen el 67,5% del total.

En cuanto a las comunidades autónomas (ver **tabla 55**), las empresas formadoras se concentran en Andalucía (23,8%), Cataluña (13%), la Comunidad de Madrid (10,1%), Comunidad Valenciana (9,7%) y Galicia (8,9%).

Finalmente, en cuanto a los sectores, hay tres categorías que acaparan algo más del 50% del total de empresas formadoras. Se trata del Comercio, la Construcción y la Industria manufacturera (**gráfico 21**).

Más allá del panorama general que se establece al cuantificar el número de empresas formadoras para cada convocatoria según la aplicación de gestión de la iniciativa de demanda, los datos disponibles de carácter económico han permitido realizar una aproximación sobre el alcance empresarial de esta formación en sus diferentes fases, desde que el crédito es asignado hasta que finalmente se produce la bonificación, a través de indicadores como los siguientes<sup>34</sup>:

- Porcentaje de empresas formadoras con crédito asignado.
- Porcentaje de empresas formadoras con crédito dispuesto.

**33.** Este dato de empresas formadoras se calcula englobando todas las empresas incluidas en alguna de las siguientes categorías de la variable 'estado de empresa': empresa con crédito dispuesto; empresa con crédito dispuesto bonificado; empresa con formación notificada, empresa con formación realizada. Es decir, se dejan fuera únicamente aquellas empresas que en la convocatoria no han avanzado más allá del registro en la aplicación telemática de la Fundación Tripartita.

**34.** En función de la información disponible, estos datos son la mejor opción como aproximación a los indicadores requeridos sobre empresas con grupo notificado y con grupo finalizado

**Tabla 54. Empresas formadoras por tamaño de empresa (2009)**

| Tamaño de la empresa | Nº de empresas | Porcentaje  |
|----------------------|----------------|-------------|
| De 1 a 9             | 198.046        | 67,5%       |
| De 10 a 49           | 72.690         | 24,8%       |
| De 50 a 249          | 18.370         | 6,3%        |
| Más de 249           | 3.024          | 1,0%        |
| Sin datos            | 1.332          | 0,5%        |
| <b>Total</b>         | <b>293.462</b> | <b>100%</b> |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 55. Empresas formadoras por CC.AA. de la sede social de la empresa (2009)**

| Comunidad Autónoma    | Nº de empresas | Porcentaje  |
|-----------------------|----------------|-------------|
| Andalucía             | 69.822         | 23,8%       |
| Aragón                | 7.941          | 2,7%        |
| Asturias              | 7.938          | 2,7%        |
| Islas Baleares        | 5.872          | 2,0%        |
| Canarias              | 8.244          | 2,8%        |
| Cantabria             | 4.099          | 1,4%        |
| Castilla y León       | 19.026         | 6,5%        |
| Castilla-La Mancha    | 12.362         | 4,2%        |
| Cataluña              | 38.251         | 13,0%       |
| Ceuta                 | 147            | 0,1%        |
| Com. Valenciana       | 28.351         | 9,7%        |
| Extremadura           | 8.363          | 2,8%        |
| Galicia               | 25.981         | 8,9%        |
| Com. de Madrid        | 29.497         | 10,1%       |
| Melilla               | 141            | 0,1%        |
| Región de Murcia      | 8.743          | 3,0%        |
| Com. Foral de Navarra | 3.532          | 1,2%        |
| País Vasco            | 12.666         | 4,3%        |
| La Rioja              | 2.021          | 0,7%        |
| Sin datos             | 465            | 0,2%        |
| <b>Total</b>          | <b>293.462</b> | <b>100%</b> |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 56. Forma de acceso a la formación: comparación entre volumen de empresas y volumen de crédito (2009)**

| Forma de acceso      | Empresas con crédito dispuesto que escogen esa modalidad | Crédito dispuesto |
|----------------------|--|-------------------|
| Agrupada             | 98,8%  | 84,9%             |
| No agrupada o propia | 1,2%   | 15,1%             |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

■ Porcentaje de empresas formadoras con bonificación aplicada.

Tomando una ‘foto fija’ referida al momento de la extracción de datos para la evaluación (ver fechas concretas en apartado de ‘Alcance y limitaciones’) un 99,7% de las 293.462 empresas formadoras (293.376) habían alcanzado la fase de crédito asignado; el 95% contaban con crédito dispuesto, y finalmente la bonificación alcanzaba en ese momento de manera efectiva al 79,7%.

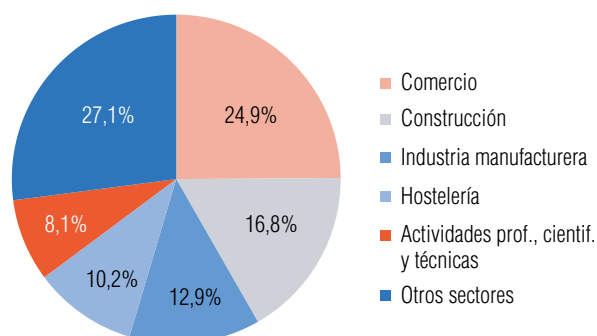
Asimismo, es interesante realizar un análisis más concreto sobre las empresas que tienen crédito dispuesto –lo hubieran bonificado o todavía no-. En el momento de analizar los datos, suponían un total de 278.856 empresas y su estructura por tamaño de empresa es similar al perfil global para el conjunto de empresas formadoras descrito anteriormente, con un predominio de las empresas con una plantilla entre 1 y 9 trabajadores.

Respecto a los sectores, en las empresas con crédito dispuesto vuelven a tener una presencia destacada Comercio (25%), Construcción (16,6%), Industria manufacturera (13%), Hostelería (10%) y Actividades profesionales, científicas y técnicas (8,3%). Por comunidades autónomas, Andalucía es la región con un mayor número de estas empresas (24,1%), acompañada en los siguientes puestos por Cataluña (12,9%), Madrid (10%), Comunidad Valenciana (9,7%) y Galicia (9%).

Si se pasa a analizar la forma de acceso de las empresas al sistema de bonificaciones, vemos que la inmensa mayoría de las empresas con crédito dispuesto escogieron la modalidad agrupada como forma de acceso a la formación de demanda: así lo hicieron 275.538 empresas, que supusieron el 98,8% del total. Mientras, otras 3.318 empresas (1,2%) optaron por la formación no agrupada o propia.

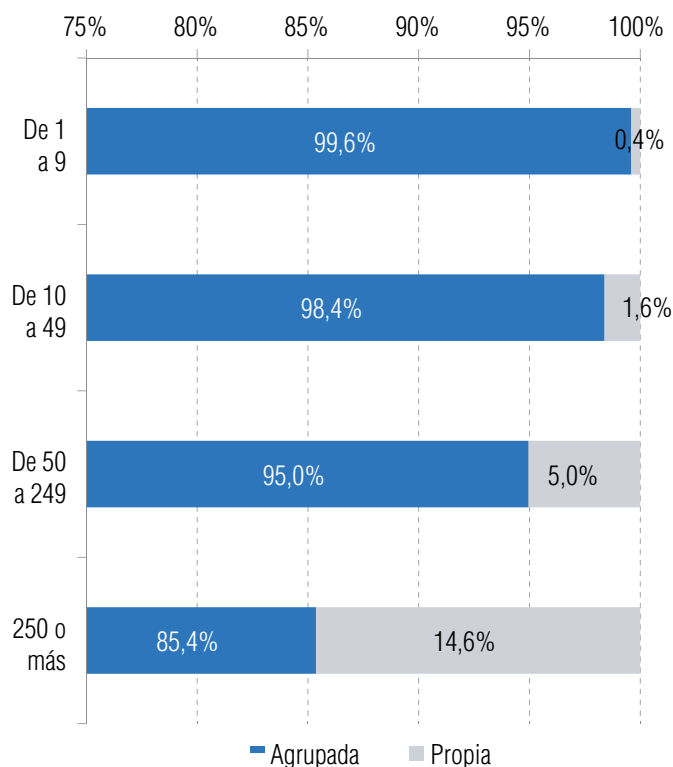
Al poner en relación estos datos con el reparto del crédito dispuesto según la forma de acceso a la formación (agru-

**Gráfico 21. Empresas formadoras por sector de actividad (2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

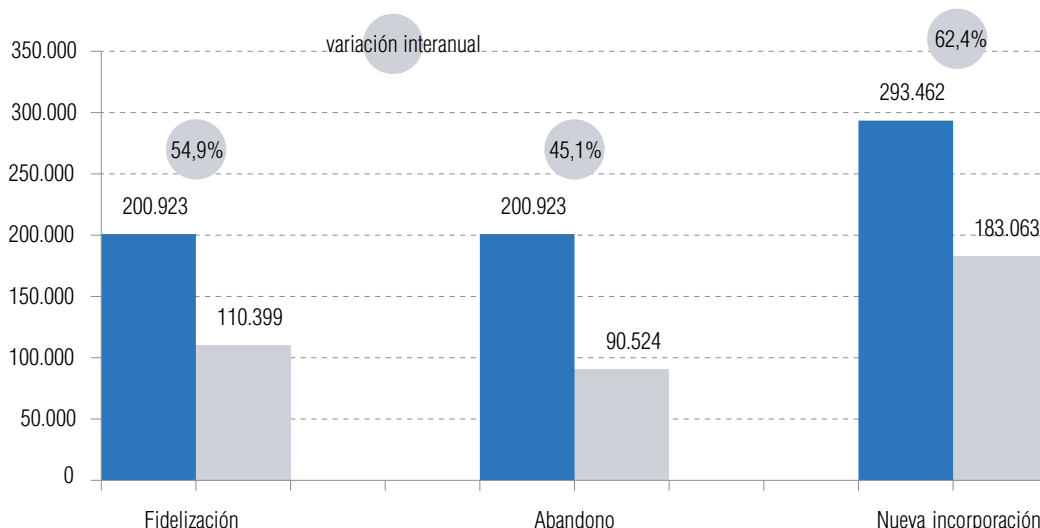
**Gráfico 22. Forma de acceso de las empresas con crédito dispuesto, por tamaño de empresa 2009**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

pada/no agrupada) (tabla 56), los fondos destinados a formación no agrupada son mayores de lo que cabría esperar según la distribución de empresas, ya que aunque hay pocas empresas que recurren a la formación propia, su crédito dispuesto es mayor, lo cual está influido claramente por la presencia de empresas grandes –y por tanto con mayor crédito, como se aprecia en el gráfico 22.

**Gráfico 23. Tasas de acceso de empresas bonificadas (2009 respecto a 2008)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

El sector de actividad o la comunidad autónoma, sin embargo, no se muestran como variables relevantes a la hora de analizar la forma de acceso a la formación de demanda, ya que los valores obtenidos se sitúan muy próximos a las cifras globales ya indicadas, dando un claro predominio a la formación agrupada frente a la formación propia. Únicamente las empresas pertenecientes a los sectores de Administración Pública, Información y comunicaciones u Organismos Extraterritoriales<sup>35</sup> reflejan un porcentaje de formación propia que supera ligeramente el 4%, y en el caso de las comunidades autónomas esa formación propia halla sus cifras más altas en Navarra (5,8%) y País Vasco (3,3%).

Por último, respecto a las empresas formadoras (**gráfico 23**) se observa entre 2008 y 2009 una tasa de fidelización del 55% de empresas de 2008 que en 2009 pasaron a constituir el 37,6% de las empresas formadoras, situándose la tasa de nueva incorporación a la convocatoria 2009 en el 62,4%.

### ENTIDADES ORGANIZADORAS

Las entidades organizadoras son una figura fundamental en la formación de demanda, ya que son quienes asumen

la organización de esa formación cuando las empresas formadoras optan por acceder al sistema de manera agrupada junto a otras empresas.

En 2009, la formación realizada contó con la participación de 4.293 entidades organizadoras diferentes, lo que implica un crecimiento del 27,3% respecto a la cifra reflejada en las evaluaciones más recientes (3.372 entidades activas en 2008)<sup>36</sup>. Esa tendencia creciente es coherente, como se verá más adelante, con el aumento en el número de actividades formativas (26,6%) y también con un mayor volumen de participantes formados (un 21,1% más que en 2008). Estas 4.293 entidades suponen el 81,8% de todas las entidades organizadoras registradas para el año 2009 (5.249<sup>37</sup>), siendo un porcentaje sensiblemente más elevado que en años anteriores, en los cuales se situaba entre el 65% y el 70%.

Por tipología de entidad organizadora, en 2009 predominan las empresas de formación (54,5%), seguidas por las empresas o grupos de empresas (22,2%) y las consultoras (16,8%). Asimismo, la presencia de organizaciones empresariales como entidades organizadoras fue reducida (1,8%) y la de organizaciones sindicales puede calificarse como anecdótica (0,05%). El panorama global resulta similar al

<sup>35</sup>. Este sector comprende actividades de organizaciones internacionales y sus organismos especializados o regionales (ej. Naciones Unidas), así como misiones consulares y diplomáticas según su país de localización, no del país al que representan.

<sup>36</sup>. En el estudio 'Formación en las empresas. 2008' de la Fundación Tripartita esa cifra se situaba en 3.282.

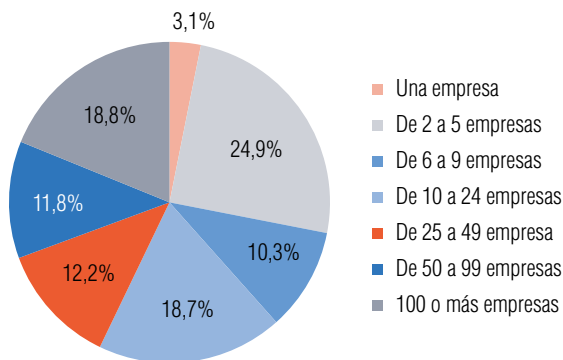
<sup>37</sup>. Fuente: Memoria de actividades de la Fundación Tripartita. 2009.

de convocatorias anteriores, si bien cabe destacar el ligero aumento que experimenta el peso de las consultoras.

En cuanto al número de empresas agrupadas en torno a estas entidades organizadoras, el **gráfico 24** refleja una gran diversidad en este rasgo, de forma que conviven diferentes realidades. En cualquier caso, un dato significativo es que algo más de la mitad de las entidades organizadoras (57,1%) prestan servicio a un tramo de número de empresas que está por debajo de 25.

Asimismo, es posible analizar el promedio de empresas agrupadas que reúnen las distintas tipologías de entida-

**Gráfico 24. Distribución de empresas organizadoras, por tramo de número de empresas agrupadas (2009)**

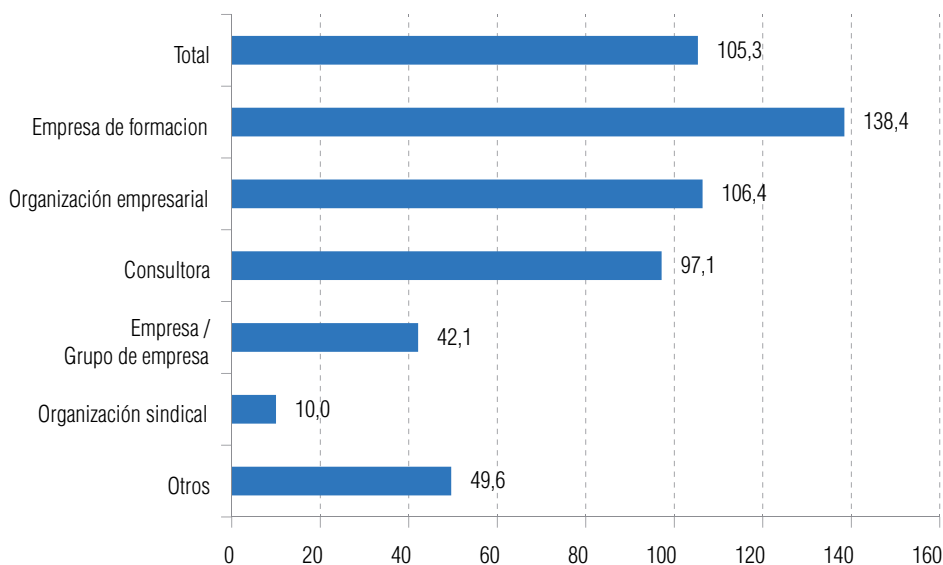


FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

des organizadoras. En este sentido, el **gráfico 25** revela que las empresas de formación son el tipo de entidad organizadora que aglutinan, de media, un mayor número de empresas agrupadas (138,4). Las organizaciones empresariales, aunque veíamos que no tenían un gran peso sobre el total de entidades organizadoras, cuando funcionan como tales engloban un promedio de 106,4 empresas, situación que contrasta claramente con las 10 empresas para el caso de las organizaciones sindicales. Por último, cabe destacar que la tipología de entidades organizadoras formada por una empresa o grupo de empresas presenta un bajo promedio de empresas agrupadas (42,1 empresas de media). En definitiva, es bastante más probable que el número de empresas agrupadas sea mayor cuando su entidad organizadora es una empresa de formación, que cuando se trata de cualquier otra categoría, y especialmente alguna de ellas, como por ejemplo una empresa o grupo de empresas.

Otro de los campos de información sobre entidades organizadoras hace referencia al sumatorio de los trabajadores de las empresas agrupadas para cada una de esas entidades, que a efectos prácticos se puede denominar como 'plantilla total', y que debe entenderse como el total de trabajadores a los que potencialmente da servicio la entidad organizadora, desde el punto de vista de la formación. La **tabla 57**, en página siguiente, recoge información al respecto, que debe interpretarse como figura en el siguiente

**Gráfico 25. Tipologías de entidades organizadoras y número medio de empresas que agrupan (2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 57. Plantilla total de las empresas agrupadas a las que dan servicio las EE.OO (2009)**

| Tramo de plantilla total<br>(del conjunto de empresas agrupadas en la EO) | Entidades organizadoras<br>en esa situación |       |
|---|---|-------|
| De 1 a 24 trabajadores  | 284   | 6,6%  |
| De 25 a 99 trabajadores   | 506   | 11,8% |
| De 100 a 199 trabajadores   | 441   | 10,3% |
| De 200 a 499 trabajadores   | 715   | 16,7% |
| De 500 a 999 trabajadores   | 626   | 14,6% |
| De 1.000 a 4.999 trabajadores   | 1156  | 26,9% |
| De 5.000 a 9.999 trabajadores   | 272   | 6,3%  |
| De 100.00 a 50.000 trabajadores   | 205   | 4,8%  |
| De 50.000 a 99.000 trabajadores   | 77  | 1,8%  |
| De 100.000 a 199.999 trabajadores   | 7   | 0,2%  |
| 200.000 trabajadores y más  | 4   | 0,1%  |
| Total   | 4.293                                       | 100%  |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 58. Participantes formados en acciones formativas según el tamaño de la empresa (2009)**

| Plantilla media de la empresa | Nº        | Porcentaje |
|-------------------------------|-----------|------------|
| De 1 a 9                      | 268.770   | 11,1%      |
| De 10 a 49                    | 391.105   | 16,2%      |
| De 50 a 249                   | 448.168   | 18,5%      |
| Más de 249                    | 1.311.762 | 54,2%      |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

ejemplo: de las 4.293 entidades organizadoras, 284 de ellas (6,6%) dan servicio a un conjunto de empresas que de forma agregada no superan los 24 trabajadores (plantilla total).

Como puede advertirse, en términos relativos el número de entidades organizadoras que dan servicio a plantillas totales de gran envergadura (a partir de 50.000 trabajadores, por ejemplo), es bastante limitado, mientras que casi la mitad de ellas (45,3%) se sitúan en 'targets' por debajo de los 500 trabajadores.

Finalmente, en referencia a los datos sobre acceso para entidades organizadoras, en 2009 se incorporan 1.414 nuevas entidades organizadoras que no habían participado como tales en 2008, lo que supone una tasa de fidelización del 67% y casi el 33% de las 4.293 entidades organizadoras activas en 2009.

38. Clasificación CNAE-09 según la actividad de la empresa.

39. Asalariados del sector privado por sector de actividad (II Trimestre 2009).

A lo largo de la convocatoria de 2009 han realizado formación en las empresas un total de 2.420.692 participantes, lo que supone un incremento de un 21,1% respecto a los 1.998.458 participantes de 2008 (**gráfico 26**). Como se puede apreciar, el crecimiento interanual en el número de participantes ha tenido un signo positivo, si bien cada vez más moderado. En ese mismo contexto, los indicadores de cobertura empresarial y formativa también se han incrementado en cada ejercicio, lo que implica que el aumento de la participación continúa teniendo su traslación en términos de cobertura.

Asimismo, tomando cierta perspectiva histórica, el fuerte crecimiento de participación en 2005 respecto a 2004 puede ser entendido como un signo de la consolidación del subsistema de formación continua aprobado en 2003 (R.D. 1046/2003), así como la llegada del nuevo subsistema de formación para el empleo en 2007 (R.D. 395/2007) impulsó y mantuvo esas tendencias de creciente implicación de la población trabajadora en esta formación.

Entrando específicamente en el ejercicio 2009, y comenzando por las características de las empresas donde estos participantes trabajan, hay que indicar que en función de la variable tamaño de empresa predominan las empresas grandes, un 54,2% de los participantes formados trabaja en empresas de más de 249 trabajadores, tal y como refleja la **tabla 58**.

Por sectores<sup>38</sup>, destacan principalmente tres grupos en cuanto al porcentaje de participantes formados sobre el total, se trata del Comercio (18,2%), la Industria Manufacturera (15,1%) y la Construcción (10,6%). En la **tabla 59** se refleja información más detallada al respecto, así como dos columnas adicionales con la distribución de esta misma variable en la EPA (INE)<sup>39</sup>, de forma que se detecta en qué sectores hay disparidad entre los niveles de participación y su presencia efectiva en el mercado laboral. En concreto, los participantes de Agricultura, Industria manufacturera, Hostelería y Empleados de hogar están infrarrepresentados respecto a la distribución de la EPA –es decir, deberían tener un peso mayor-, mientras que los participantes de empresas dedicadas a Actividades financieras y de seguros, Actividades administrativas y Actividades sanitarias/ Servicios Sociales están sobrerrepresentados en la formación de demanda.

**Tabla 59. Participantes formados en acciones formativas, según sector de actividad de la empresa (2009)**

| Sector       | PARTICIPANTES FORMADOS |             | EPA II<br>Trim 2009 | Diferencia<br>particip.-EPA |
|--------------|------------------------|-------------|---------------------|-----------------------------|
|              | Nº                     | Porcentaje  |                     |                             |
| A.           | 6.212                  | 0,3%        | 3,3%                | -3,0%                       |
| B.           | 5.473                  | 0,2%        | 0,3%                | -0,1%                       |
| C.           | 364.896                | 15,1%       | 17,5%               | -2,4%                       |
| D.           | 26.124                 | 1,1%        | 0,6%                | 0,5%                        |
| E.           | 32.121                 | 1,3%        | 0,9%                | 0,4%                        |
| F.           | 257.710                | 10,6%       | 11,6%               | -1,0%                       |
| G.           | 439.762                | 18,2%       | 17,2%               | 0,9%                        |
| H.           | 160.362                | 6,6%        | 4,8%                | 1,8%                        |
| I.           | 154.011                | 6,4%        | 8,6%                | -2,3%                       |
| J.           | 99.494                 | 4,1%        | 3,5%                | 0,6%                        |
| K.           | 210.463                | 8,7%        | 3,5%                | 5,2%                        |
| L.           | 6.843                  | 0,3%        | 0,4%                | -0,1%                       |
| M.           | 116.765                | 4,8%        | 4,3%                | 0,5%                        |
| N.           | 216.774                | 9,0%        | 6,4%                | 2,5%                        |
| O.           | 7.148                  | 0,3%        | 0,2%                | 0,1%                        |
| P.           | 96.437                 | 4,0%        | 2,8%                | 1,2%                        |
| Q.           | 165.835                | 6,9%        | 4,6%                | 2,3%                        |
| R.           | 16.456                 | 0,7%        | 1,7%                | -1,0%                       |
| S.           | 35.752                 | 1,5%        | 2,1%                | -0,6%                       |
| T.           | 1.931                  | 0,1%        | 5,6%                | -5,5%                       |
| U.           | 35                     | 0,0%        | 0,0%                | 0,0%                        |
| Sin datos    | 88                     | 0,0%        | 3,3%                |                             |
| <b>Total</b> | <b>2.420.692</b>       | <b>100%</b> |                     |                             |

A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; B. Industrias extractivas; C. Industria manufacturera; D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; F. Construcción; G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; H. Transporte y almacenamiento; I. Hostelería; J. Información y Comunicaciones; K. Actividades financieras y de seguros; L. Actividades inmobiliarias; M. Actividades profesionales, científicas y técnicas; N. Actividades administrativas y servicios auxiliares; O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria; P. Educación; Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales; R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; S. Otros servicios; T. Hogar; U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

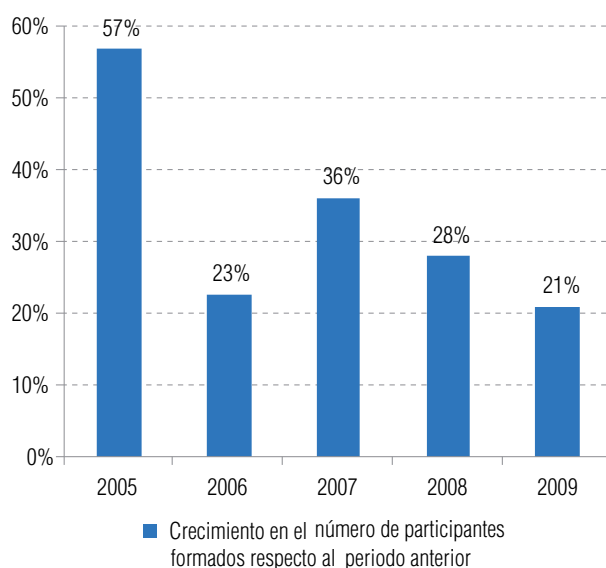
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Por otro lado, cuatro comunidades autónomas concentran más del 60% de los participantes formados en la iniciativa de demanda de 2009; se trata de Madrid (20,57%), Cataluña (18,68%), Andalucía (14,87%) y la Comunidad Valenciana (9,26%), como se aprecia en el **gráfico 27**, en el gráfico se observa también que los porcentajes de participación de esas cuatro comunidades que ocupan las primeras posiciones son bastante coherentes con su peso sobre el conjunto de asalariados del sector privado<sup>40</sup>.

40. Asalariados del sector privado por sexo o por edad (II Trimestre 2009).

41. EPA 2009, II Trimestre.

**Gráfico 26. Evolución anual de la participación en acciones formativas en las empresas (2005-2009)**

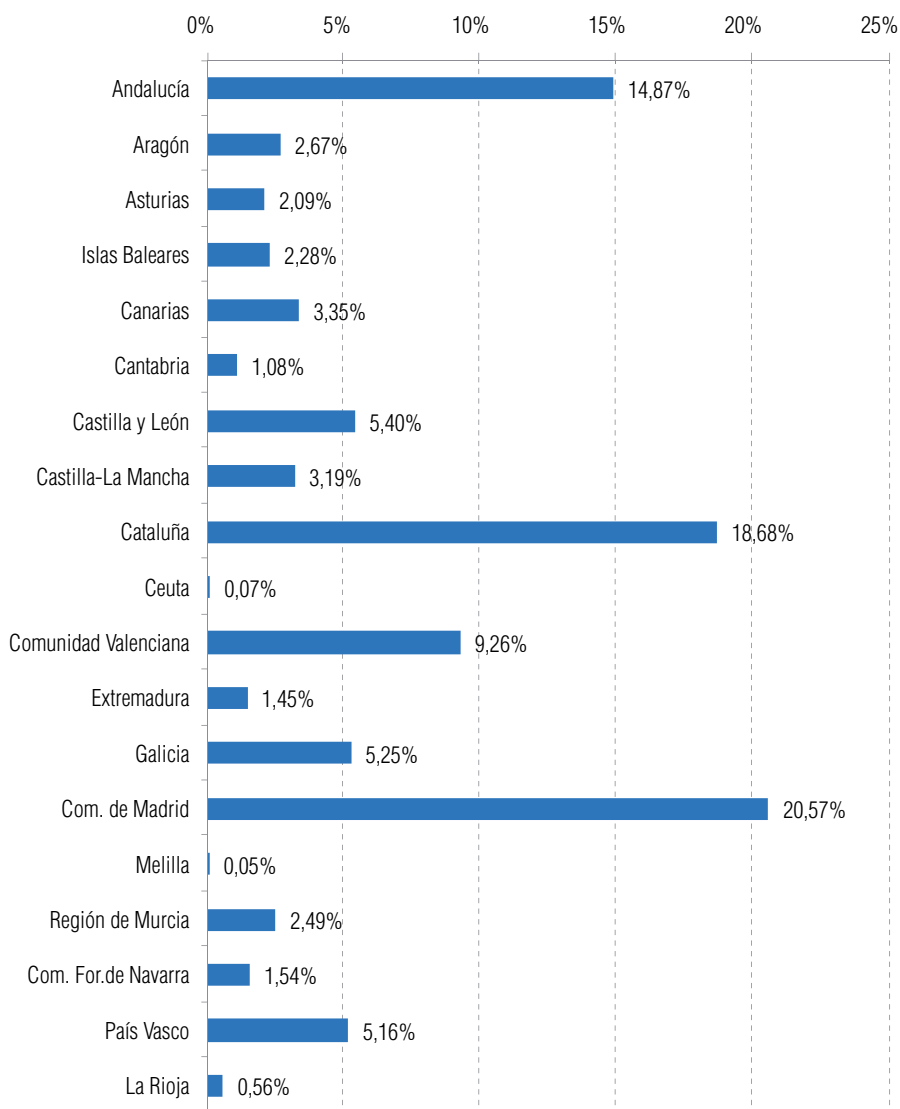


FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Por perfil socio-demográfico (**gráfico 28**, en páginas siguientes), se constata una tendencia de continuidad, ya que los resultados son bastante similares a los del ejercicio 2008. Comenzando por la edad, los participantes en la formación de demanda de 2009 se concentran especialmente en la franja de 26 a 35 años (37,8%) y de 36 a 45 años (31,1%). En comparación con los datos de la EPA<sup>41</sup>, precisamente ese grupo de 26 a 35 años tiene una presencia un 5% superior a la esperada, en detrimento de los mayores de 55, que están infrarrepresentados en una cuantía similar. Por sexo, en los participantes hay un ligero mayor peso del colectivo masculino (56,9%). El contraste con los datos de la EPA no refleja desequilibrios relevantes, únicamente señalar que los participantes varones son un 0,9% más numerosos de lo que les correspondería según esa fuente estadística, y por tanto las mujeres tienen una infrarrepresentación de la misma cuantía (-0,9%). En cuanto al nivel de estudios, entre los participantes predominan los perfiles con estudios primarios (31,2%) o secundarios (36%) como capacitación máxima alcanzada.

Por lo que respecta al perfil laboral de los participantes formados (**gráfico 29**, en páginas siguientes), encontramos datos similares a los que aparecen en convocatorias precedentes. Por la categoría profesional, recordando que los

**Gráfico 27. Participantes formados en acciones formativas por CC.AA. del centro de trabajo, y comparativa de las principales categorías con su peso en la población asalariada del sector privado (EPA II Trimestre) (2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

datos sobre esta variable, al igual que el área funcional, no proceden de un registro preestablecido, sino que son cumplimentados por el trabajador al realizar la formación; en 2009, la categoría de directivos (3,7%) y los mandos intermedios (10,5%) tienen una presencia limitada. En contraste, el 45,4% de los participantes se encuadran en la categoría de trabajador cualificado. En cuanto a los trabajadores no cualificados, representan el 21,5% del total.

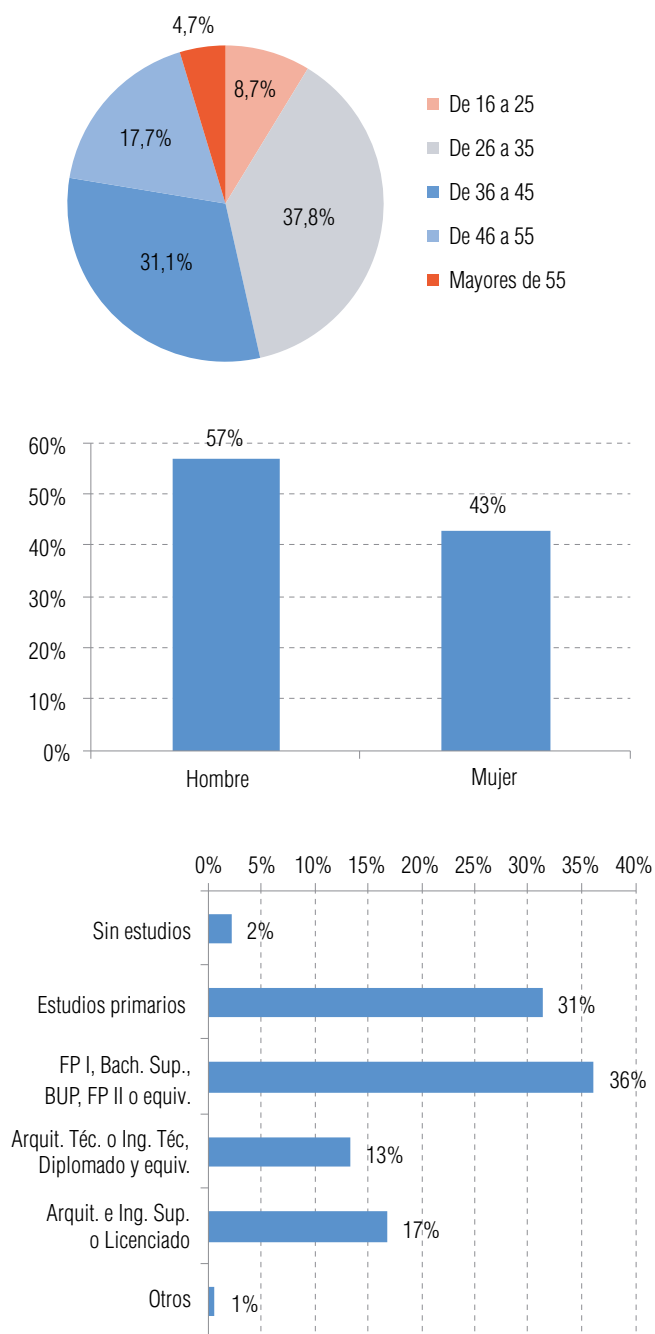
Por área funcional, más de la mitad de los participantes se engloban en producción (54,1%), seguido por comercial

(18,1%) y administración (17,6%). En lo relativo a los grupos de cotización, los participantes se distribuyen entre todos los grupos existentes, aunque vuelven a destacar, como suele ser habitual, los oficiales administrativos (17,6%) y los oficiales de primera y segunda (17,1%), y también presentan cifras relevantes los auxiliares administrativos (11,8%) y los ingenieros y licenciados (10,3%).

En cuanto al acceso de los colectivos prioritarios a las acciones formativas de la iniciativa de demanda, es necesario destacar que un 86% de los participantes pertenecen a alguno de estos colectivos: mujer, trabajador no cualificado, trabajador en pequeña o mediana empresa, mayor de 45 años. Teniendo en cuenta que algo menos de la mitad de los participantes son trabajadores de pymes (45,8%) o mujeres (43,1%), existe de partida un amplio número de personas que cumplen estos requisitos. No obstante, aproximadamente un 43,1% del total de los participantes cumplían dos o más de las condiciones requeridas para ser considerado colectivo prioritario (por ejemplo: mujer mayor de 45 años, trabajador no cualificado de una pyme, etc.) lo que muestra un acceso amplio de los colectivos prioritarios a la formación de demanda.

En lo que concierne al análisis de la participación por características de la formación, comenzando por el contenido formativo puede decirse que los diez contenidos más habituales reúnen el 57,7% de toda la participación (**tabla 60**) y el 42,3% restante se distribuye entre otras 143 categorías. Como se verá con más profundidad posteriormente al hablar de los contenidos desde la perspectiva de las acciones formativas realizadas, es evidente que algunas temáticas como la prevención de riesgos laborales (14,7%), la Gestión de recursos humanos (9,5%), la ofimática (6,6%) o los Idiomas (6,2%) concentran una parte considerable de la participación en este tipo de formación.



**Gráfico 28. Perfil socio-demográfico de los participantes formados en acciones formativas (2009)**


FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Por tipo de acción, es mayor el peso de los participantes que se forman en acciones genéricas (57,8%) respecto a los que lo hacen en formación de carácter más específico (42,2%). Mientras que por nivel de formación, el 42,9% de los participantes se han capacitado en acciones de nivel básico, y el 57,1% en el nivel medio-superior.

**Tabla 60. Participantes formados en acciones formativas según los diez contenidos formativos más habituales. (2009)**

| Contenido formativo                           | Nº de participantes formados | Porcentaje |
|---|------------------------------|------------|
| Prevención de riesgos laborales               | 354.773                      | 14,7%      |
| Gestión de recursos humanos                   | 230.303                      | 9,5%       |
| Informática de usuario / Ofimática            | 159.731                      | 6,6%       |
| Idiomas                                       | 149.429                      | 6,2%       |
| Seguridad alimentaria: manipulación y control | 111.807                      | 4,6%       |
| Legislación y normativa                       | 94.685                       | 3,9%       |
| Atención al cliente/Calidad servicio          | 86.008                       | 3,6%       |
| Gestión comercial                             | 81.971                       | 3,4%       |
| Seguridad y vigilancia                        | 66.453                       | 2,7%       |
| Técnicas de venta y formación de vendedores   | 62.752                       | 2,6%       |
| Datos acumulados                              | 1.397.912                    | 57,7%      |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 61. Volumen de acciones formativas, grupos y participantes, y comparación con ejercicio anterior (2008-2009)**

|                                 | 2008      | 2009      | Variación % |
|---------------------------------|-----------|-----------|-------------|
| Acciones formativas finalizadas | 155.948   | 197.455   | 26,6%       |
| Grupos realizados               | 328.343   | 432.832   | 31,8%       |
| Participantes formados          | 1.998.458 | 2.420.692 | 21,1%       |
| Horas de formación realizadas   | 7.175.522 | 9.997.956 | 39,3%       |

Datos de 2008 procedentes de 'Formación en las empresas 2008' (FTFE).

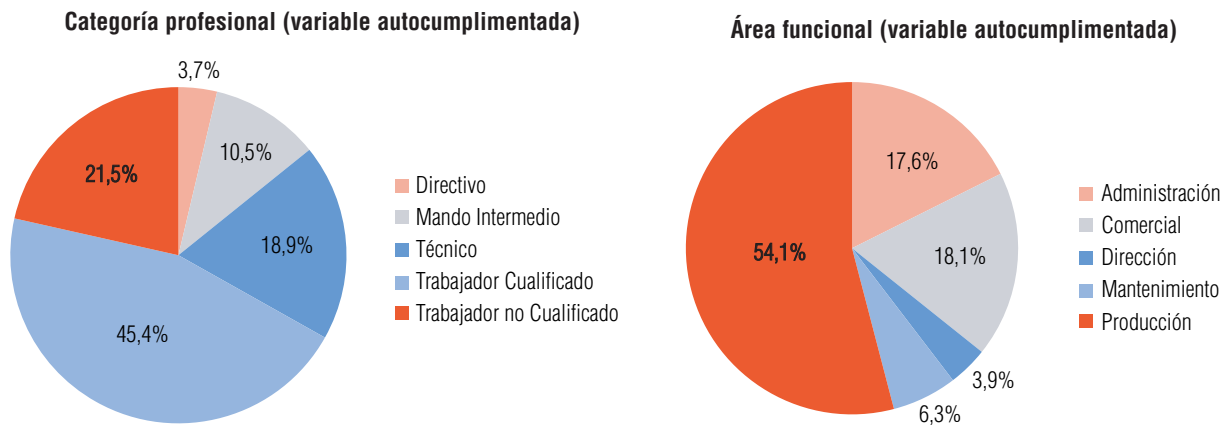
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Asimismo, por modalidad (**gráfico 30**, en páginas siguientes) encontramos que la formación presencial aglutina el 60,3% de la participación, seguido en proporciones muy similares por la formación a distancia (16,4%) y mixta (15,6%), mientras que la teleformación reúne al 7,7% del total de participantes formados.

En 2009 se finalizan un total de 197.455 actividades formativas (**tabla 61**), lo que supone un crecimiento del 26,6% respecto a 2008, ligeramente por encima del ritmo de aumento en la participación (21,1%), que se había descrito ya en páginas anteriores. Esas acciones implicaron la realización de 432.832 grupos, un 31,8% más que el año anterior.

En cuanto al porcentaje de acciones formativas que se finalizan, la tasa de realización de 2009 alcanza el 82,7%. Es decir, de las 238.651 acciones con comunicación de inicio en la aplicación de gestión, se finalizaron 197.455.

Gráfico 29. Perfil laboral de los participantes formados en acciones formativas (2009)



Grupo de cotización a la Seguridad Social (variable de registro)

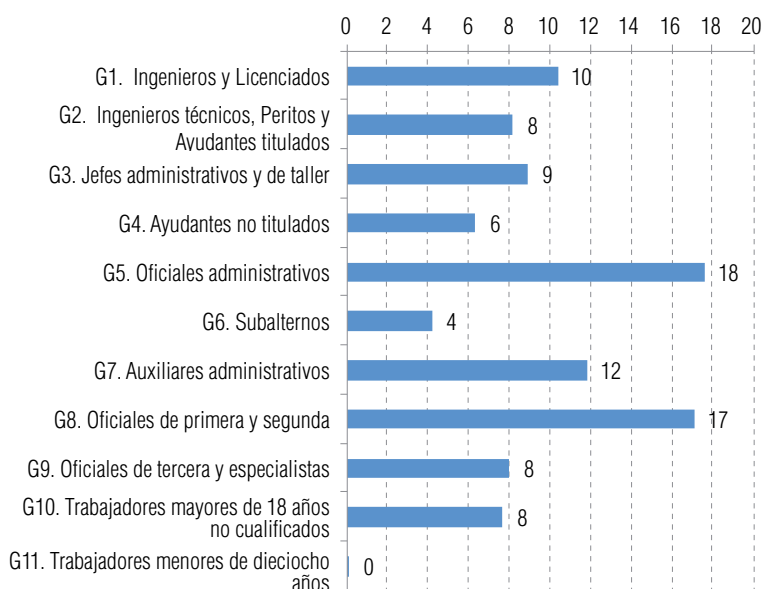
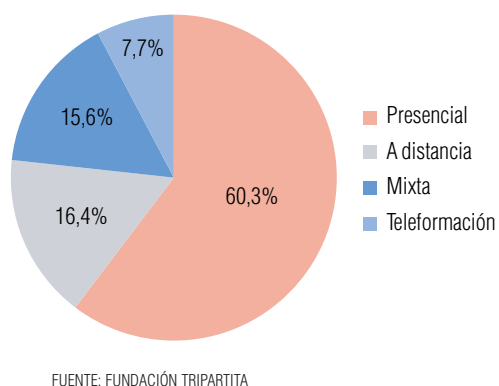


Gráfico 30. Participantes formados en acciones formativas de demanda por modalidad de la acción (2009)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Independientemente de la modalidad de acción formativa que se analice, las tasas de realización superan siempre el 80%, con una ligera mejor posición para las acciones que se imparten a distancia (85,5%) o de forma mixta (83,1%).

Por tipo de acción, las genéricas y las específicas presentan tasas similares de realización: 83,7% en el primer caso y 81,4% en el segundo. Tampoco existen diferencias notables en la finalización de acciones según sean de nivel básico (83,4%) o medio-superior (82,3%).

También hay que resaltar que las horas de formación de acciones formativas finalizadas ascendieron en 2009 a un total de 9.997.956 horas, que representan el 83,4% de las

horas inicialmente previstas o comunicadas. A continuación, el gráfico 31 resume la caracterización de esas horas según las principales variables. Cabe destacar que las horas dedicadas a acciones genéricas superan en más de 16 puntos porcentuales a las que se destinan a acciones específicas (58,1% frente a 41,9%), así como el predominio de horas destinadas al nivel formativo medio-superior (61,3%).

Por modalidad, la formación a distancia acapara hasta el 45,6% del total de horas de formación de acciones formativas finalizadas, seguida por la presencial con un 34,5%. Esto demuestra que la formación a distancia se caracteriza por una abultada carga lectiva, ya que en términos de

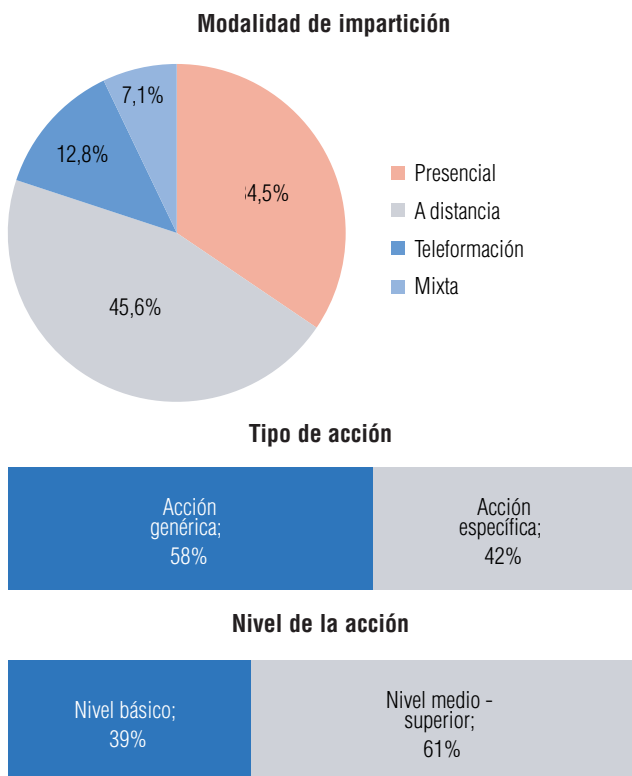
acciones formativas finalizadas, esta modalidad sólo reúne el 26,5% del total, y sin embargo casi la mitad de las horas de formación van destinadas a ella.

En contraste con eso, se observa que la formación presencial, con un 57,4% de todas las acciones formativas realizadas, tiene un peso bastante menor en términos de horas de formación (34,5%). En el caso de la formación mixta y la teleformación no se produce este tipo de desequilibrio.

La duración media de las acciones formativas finalizadas en 2009 es de 50,63 horas, lo cual implica un ligero incremento respecto al valor de 2008, que se situaba en 46,09 horas. Por modalidad, la formación a distancia (87,17) y la teleformación (72,48) presentan una duración media bastante mayor que el resto de tipologías. Sin embargo, el análisis por tipo de formación o por nivel de la acción apenas ofrece diferencias entre las distintas categorías (ver **tabla 62**).

Si ponemos en relación el volumen de participantes formados y el número de acciones formativas finalizadas, se obtiene la media de participantes por acción formativa fi-

**Gráfico 31. Horas de formación de AAFF finalizadas**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 62. Duración media de acciones formativas finalizadas (horas) en la formación de demanda de 2009**

|                               | Duración media |
|-------------------------------|----------------|
| Duración media global         | 50,63          |
| <b>Modalidad</b>              |                |
| Presencial                    | 30,39          |
| A distancia                   | 87,17          |
| Teleformación                 | 72,48          |
| Mixta                         | 50,56          |
| <b>Tipo acción formativa</b>  |                |
| Genérica                      | 51,27          |
| Específica                    | 49,78          |
| <b>Nivel acción formativa</b> |                |
| Básico                        | 52,11          |
| Medio-Superior                | 49,74          |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

nalizada, teniendo en cuenta que dentro de una misma acción formativa pueden celebrarse varios grupos (**gráfico 32**, en páginas siguientes). Globalmente, en la convocatoria de 2009 cada acción formativa contó con 58,8 participantes, cifra que se dispara en el caso de la formación de la modalidad mixta, hasta llegar a los 131,3 participantes por acción.

Pasando a otro aspecto, los contenidos formativos más habituales son los que se muestran en el **gráfico 33**, en páginas siguientes, destacando los Idiomas (17,0% del total de acciones formativas finalizadas), la ofimática (11,0%), la prevención de riesgos laborales (7,6%) o la gestión de recursos humanos (7,1%).

Con un mayor nivel de detalle, la **tabla 63**, en página siguiente, recoge los cinco contenidos más habituales según las diferentes modalidades de impartición, el tipo de acción formativa o su nivel. Por modalidad, se puede ver que las acciones sobre Idiomas acaparan casi un cuarto de la formación presencial (22,8%), aunque también tiene una notable presencia en la formación a distancia (9,7%) y en la teleformación (10,8%). Asimismo, tanto la metodología a distancia como la teleformación están siendo especialmente utilizadas en el campo de la ofimática y la prevención de riesgos laborales. En la formación mixta, también adquieren importancia la temática de seguridad alimentaria, relacionada con la manipulación y el control (11,7%).

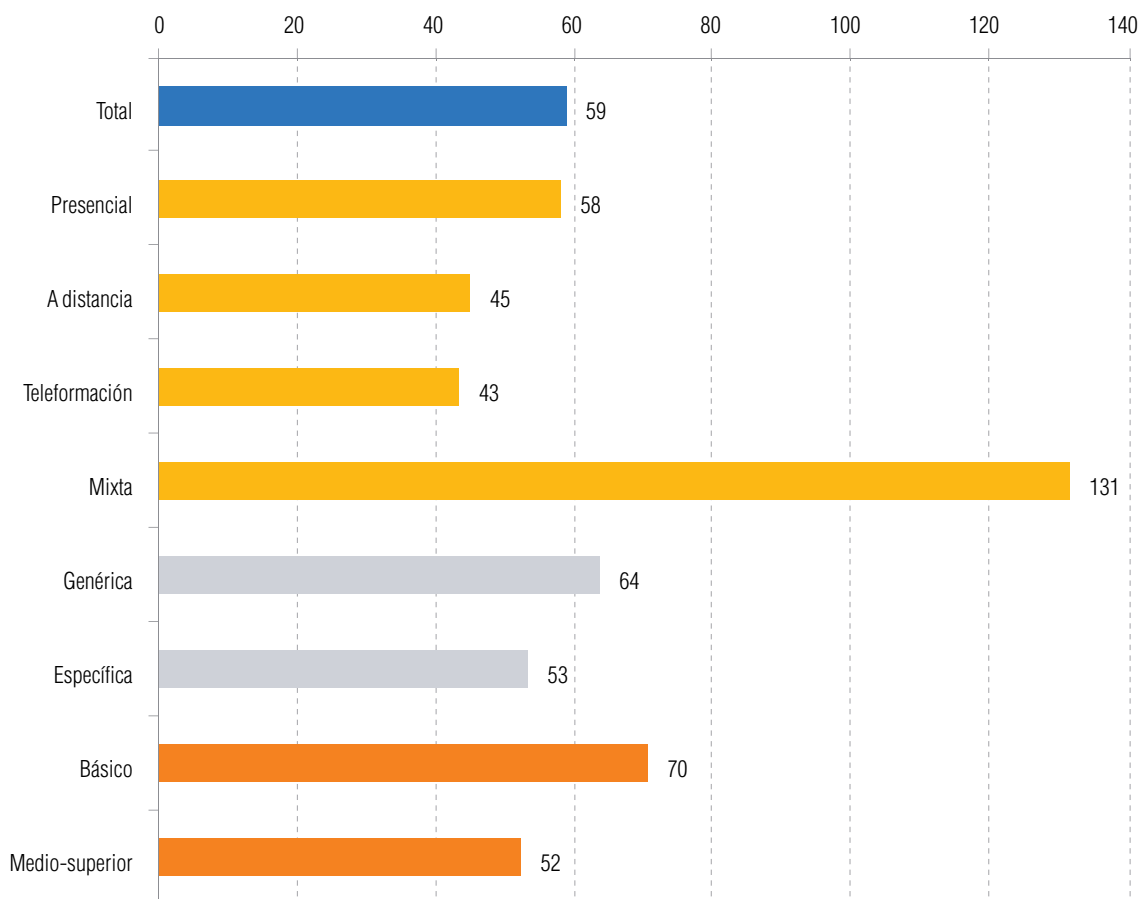
Por otro lado, se observa que entre la formación genérica y la formación específica no existen grandes diferencias en

Tabla 63. Acciones formativas finalizadas, según sus principales contenidos (2009)

| MODALIDAD<br>Puesto           | PRESENCIAL                         |        | A DISTANCIA |                                    | TELEFORMACIÓN |      | MIXTA                              |        |      |
|-------------------------------|------------------------------------|--------|-------------|------------------------------------|---------------|------|------------------------------------|--------|------|
|                               | Contenido formativo                | Nº     | %           | Contenido formativo                | Nº            | %    | Contenido formativo                | Nº     | %    |
| 1º                            | Idiomas                            | 25.868 | 22,8        | Informática de usuario / Ofimática | 6.565         | 12,6 | Informática de usuario / Ofimática | 4.659  | 26,4 |
| 2º                            | Gestión de recursos humanos        | 9.930  | 8,8         | Idiomas                            | 5.075         | 9,7  | Idiomas                            | 1.906  | 10,8 |
| 3º                            | Informática de usuario / Ofimática | 9.877  | 8,7         | Prevención de riesgos laborales    | 4.833         | 9,2  | Prevención de riesgos laborales    | 1.317  | 7,5  |
| 4º                            | Prevención de riesgos laborales    | 5.299  | 4,7         | Legislación y normativa            | 2.611         | 5,0  | Gestión de recursos humanos        | 1.061  | 6,0  |
| 5º                            | Calidad                            | 3.168  | 2,8         | Gestión de recursos humanos        | 2.228         | 4,3  | Contabilidad                       | 679    | 3,8  |
| <b>TIPO ACCIÓN FORMATIVA</b>  |                                    |        |             |                                    |               |      |                                    |        |      |
| <b>FORMACIÓN ESPECÍFICA</b>   |                                    |        |             |                                    |               |      |                                    |        |      |
| Puesto                        | Contenido formativo                | Nº     | %           | Contenido formativo                | Nº            | %    | Contenido formativo                | Nº     | %    |
| 1º                            | Idiomas                            | 24.820 | 21,9        | Idiomas                            | 8.770         | 10,4 | Idiomas                            | 15.927 | 21,4 |
| 2º                            | Informática de usuario / Ofimática | 13.718 | 12,1        | Informática de usuario / Ofimática | 8.021         | 9,5  | Informática de usuario / Ofimática | 9.692  | 13,0 |
| 3º                            | Prevención de riesgos laborales    | 9.298  | 8,2         | Gestión de recursos humanos        | 6.426         | 7,6  | Prevención de riesgos laborales    | 8.372  | 11,3 |
| 4º                            | Gestión de recursos humanos        | 7.633  | 6,7         | Prevención de riesgos laborales    | 5.775         | 6,9  | Gestión de recursos humanos        | 2.887  | 3,9  |
| 5º                            | Legislación y normativa            | 3.115  | 2,7         | Calidad                            | 2.586         | 3,1  | Seguridad alimentaria              | 2.471  | 3,3  |
| <b>NIVEL ACCIÓN FORMATIVA</b> |                                    |        |             |                                    |               |      |                                    |        |      |
| <b>NIVEL BÁSICO</b>           |                                    |        |             |                                    |               |      |                                    |        |      |
| Puesto                        | Contenido formativo                | Nº     | %           | Contenido formativo                | Nº            | %    | Contenido formativo                | Nº     | %    |
| 1º                            | Idiomas                            | 24.820 | 21,9        | Idiomas                            | 8.770         | 10,4 | Idiomas                            | 17.663 | 14,3 |
| 2º                            | Informática de usuario / Ofimática | 13.718 | 12,1        | Informática de usuario / Ofimática | 8.021         | 9,5  | Informática de usuario / Ofimática | 12.047 | 9,8  |
| 3º                            | Prevención de riesgos laborales    | 9.298  | 8,2         | Gestión de recursos humanos        | 6.426         | 7,6  | Gestión de recursos humanos        | 11.172 | 9,1  |
| 4º                            | Gestión de recursos humanos        | 7.633  | 6,7         | Prevención de riesgos laborales    | 5.775         | 6,9  | Prevención de riesgos laborales    | 6.701  | 5,4  |
| 5º                            | Legislación y normativa            | 3.115  | 2,7         | Calidad                            | 2.586         | 3,1  | Calidad                            | 3.846  | 3,1  |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Gráfico 32. Media de participantes formados en acciones formativas finalizadas, según diversas características de la acción (2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

cuanto a sus contenidos, ya que ambas tipologías se centran principalmente en las temáticas más recurrentes, relacionadas con los idiomas, la ofimática, la gestión de recursos humanos o la prevención de riesgos laborales. Se trata de materias de índole general y transversal, por tanto es llamativo que en el caso de la formación específica estos contenidos no sean desbancados de los primeros puestos por otros de naturaleza más acotada. También es relevante que en el caso de los cursos sobre Idiomas, tengan bastante más peso aquellos que se sitúan en la tipología genérica (21,9%) que en la modalidad específica (10,4%).

Algo similar ocurre al analizar la formación según el nivel de sus acciones, donde los contenidos más habituales vuelven a ser los ya mencionados, si bien en la formación básica hay una mayor concentración de las acciones formativas en los idiomas (21,4%) y en la ofimática (13%) que lo que ocurre en la formación de nivel medio-superior. Es decir, las acciones en este tipo de materias transversales, cu-

yo dominio puede ser un factor importante a la hora de avanzar profesionalmente, se están orientando en mayor medida a la transmisión de nociones básicas que a la consecución de conocimientos más avanzados, lo cual no deja de ser una clara limitación de su potencial en el ámbito de la formación para el empleo.

Finalmente, la **tabla 64**, en página siguiente, caracteriza por separado cada una de las cinco temáticas de mayor peso en el conjunto de las acciones formativas, según sus rasgos en cuanto a modalidad, tipo de acciones y nivel de la formación.

## PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Mediante los permisos individuales de formación (PIF), la empresa autoriza a un trabajador, en su horario laboral, la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas las correspon-

**Tabla 64. Descripción de los principales contenidos formativos de las acciones formativas finalizadas**

| Contenido                               | Características  |
|---|--|
| <b>Idiomas</b>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supone el 17% de las acciones formativas finalizadas.</li> <li>• Predominio de modalidad presencial (77%) y a distancia (15,1%).</li> <li>• Predominio de formación genérica (73,9%) frente a específica (26,1%).</li> <li>• Equilibrio entre formación básica (47,4%) y formación de nivel medio-superior (52,6%).</li> </ul>  |
| <b>Informática de usuario-Ofimática</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supone el 11% de las acciones formativas finalizadas.</li> <li>• En el 45,4% de los casos se trata de formación presencial, aunque también son relevantes las modalidades a distancia (30,2%) y teleformación (21,4%).</li> <li>• En mayor medida formación genérica (63,1%) que específica (36,9%).</li> <li>• Equilibrio entre formación básica (44,6%) y formación de nivel medio-superior (55,4%).</li> </ul> |
| <b>Prevención de riesgos laborales</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supone el 7,6% de las acciones formativas finalizadas.</li> <li>• Casi en la misma medida formación presencial (35,2%) que formación a distancia (32,1%), y bastante menor peso del resto de modalidades.</li> <li>• En mayor medida formación genérica (61,7%) que específica (38,3%).</li> <li>• Equilibrio entre formación básica (55,5%) y formación de nivel medio-superior (44,5%).</li> </ul>              |
| <b>Gestión de recursos humanos</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supone el 7,1% de las acciones formativas finalizadas.</li> <li>• Destaca la formación presencial (70,6%). Del resto de modalidades, cabe destacar la formación a distancia, con un 15,8%.</li> <li>• Equilibrio entre formación genérica (54,3%) y específica (45,7%).</li> <li>• Predominio de formación de nivel medio-superior (79,5%).</li> </ul>  |
| <b>Legislación y normativa</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supone el 2,8% de las acciones formativas finalizadas.</li> <li>• Importante presencia de dos modalidades de formación: a distancia (46,7%) y presencial.</li> <li>• Equilibrio entre formación genérica (55,7%) y específica (44,3%).</li> <li>• Equilibrio entre formación básica (43,7%) y nivel medio-superior (56,3%).</li> </ul>  |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

dientes a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. Pueden además utilizarse en el desarrollo de los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de competencias y cualificaciones profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de otros aprendizajes no formales e informales.

Para ello, se bonifican los costes salariales de las horas laborales que el trabajador invierte en esa formación –de carácter presencial–, con un máximo de 200 horas por permiso y año natural. Por tanto, esta formación no le supone ningún coste directo a la empresa, pudiendo beneficiarse de ella la población asalariada que cotiza a la Seguridad Social y que tenga una antigüedad en la empresa de más de un año.

La empresa puede financiar los costes salariales del trabajador con el crédito anual de bonificaciones, el 5%. No obstante, si el coste del permiso individual de formación es superior a ese 5% entonces se financiará por horas, sea cual sea su coste. Además, si la empresa no ha dispuesto

del total del crédito para acciones formativas, puede destinar esa cantidad a la realización de PIF.

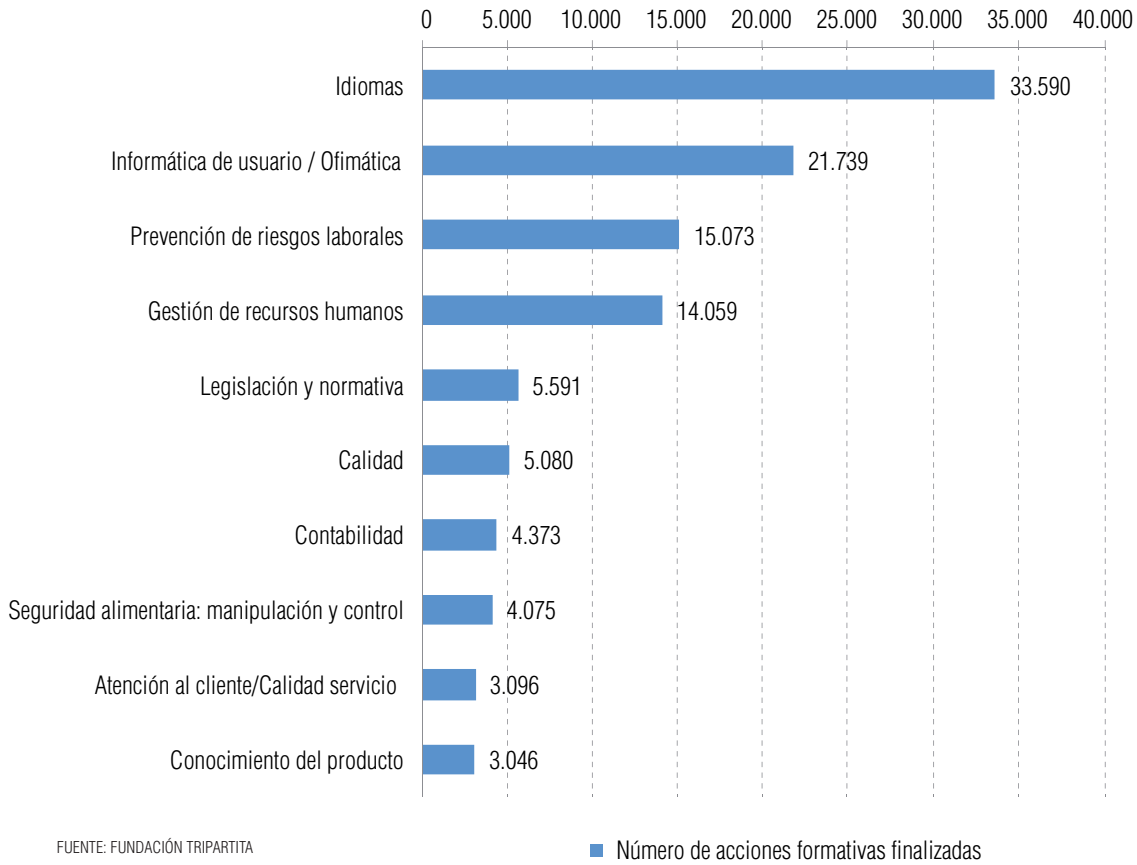
### Características de los permisos individuales finalizados

En la convocatoria de 2009 se finalizaron un total de 2.132 permisos individuales de formación, lo que supone un incremento del 23,9% respecto al año anterior. Esos permisos conllevaron la realización de 147.857 horas de formación, un 7,8% más que en 2008. Por último, en lo relativo a su duración media, los PIF de 2009 se situaron en 69,35 horas, lo que supone 10,35 horas menos que en el año anterior, cuando se situaban en 79,70 horas (**gráfico 34**).

Centrándonos ya en la convocatoria de 2009, por características de las empresas a las que pertenecen los participantes en PIF finalizados, un 61,7% de ellos fueron a parar a empresas de más de 249 empleados, mientras que el peso de los PIF en empresas de menor tamaño fue mucho más limitado, como se aprecia en la **tabla 65**, en página siguiente.

Si tomamos la perspectiva de las propias empresas en las que tuvieron lugar estos permisos, veremos que para

**Gráfico 33. Contenidos formativos más habituales en acciones formativas de demanda finalizadas (2009)**



**Gráfico 34. Evolución de los PIF y tasas de variación interanual (2007-2009)**

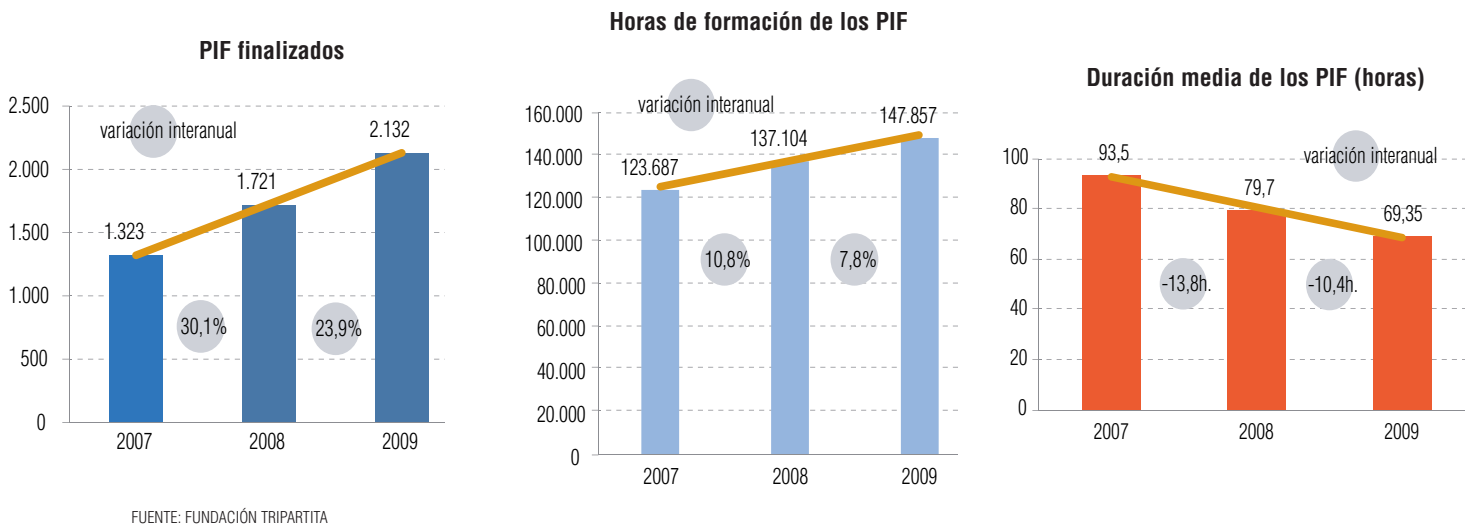
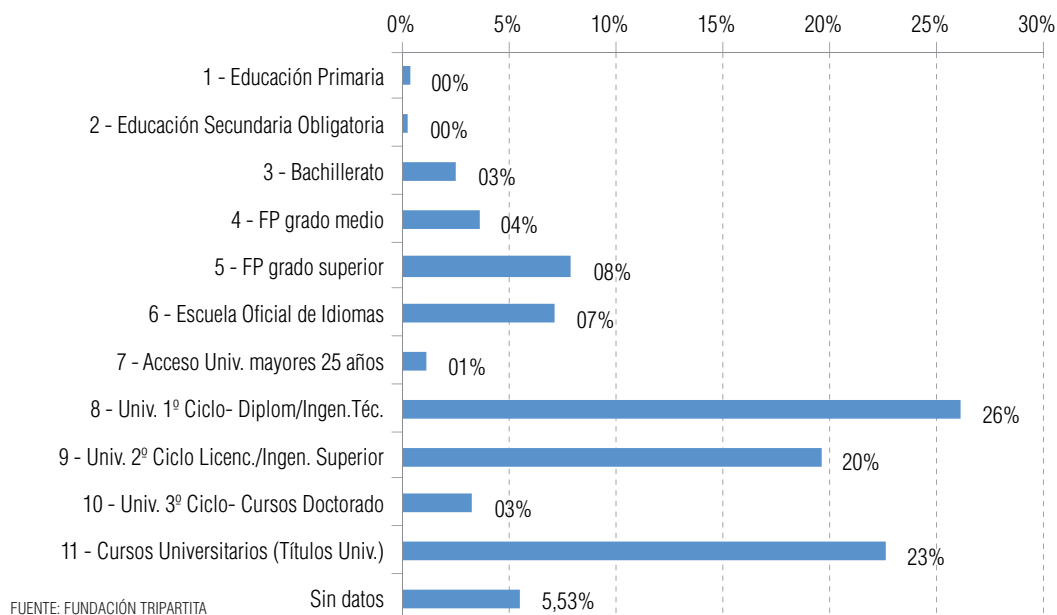


Gráfico 35. Permisos individuales de formación finalizados por titulación a la que dan acceso (2009)



2009 hubo un total de 332 empresas que concedieron permisos individuales de formación a sus empleados, lo que supone un promedio de 6,42 permisos por empresa. Aunque, como podemos matizar en la **tabla 66**, en realidad hay bastante diversidad, ya que en casi la mitad de los casos sólo se realizó un permiso, aunque también hay otro 30,7% de empresas que contaron en ese año con entre 2 y 5 permisos y hasta 14 empresas donde hubo más de 30 permisos individuales de formación.

Según los sectores a los que se adscriben sus empresas, los permisos individuales de formación finalizados en 2009 se focalizan sobre todo en actividades sanitarias y de servicios sociales (18,1%), actividades profesionales, científicas y técnicas (15,3%), información y comunicaciones (14,5%), mientras que hay otros sectores donde la realización de permisos individuales de formación es escasa o nula.

Por territorio, Cataluña (31,8%), Madrid (29,1%) y Andalucía (11,5%) fueron las tres comunidades autónomas que reunieron mayor porcentaje de permisos individuales de formación finalizados en 2009, agrupando algo más del 70% del total (**tabla 67**). En contraste, en la mayor parte del resto de comunidades autónomas, aparecen cifras muy escasas de realización de permisos de formación. Ello indica que este tipo de formación está teniendo un alcance desigual desde el punto de vista territorial, especialmente si se compara con los resultados por comunidades autónomas referidos a participantes en acciones formativas (**gráfico 35**), donde por ejemplo Castilla-La Mancha, Murcia o Gali-

cia tenían pesos más relevantes que lo que ocurre al analizar los permisos individuales de formación.

Puesto que estos permisos financian únicamente formación presencial<sup>42</sup> resultaba esperable que en la convocatoria de 2009 dicha modalidad reuniera el 87,0% del total de permisos finalizados. Otro 12,4% se destinaron al componente presencial de algún tipo de formación a distancia, y un 0,6% a la parte presencial de actividades de teleformación. En general, en esta variable se mantiene la tendencia de años anteriores.

Un dato relevante es que el 94,5% de los permisos individuales de formación finalizados en la convocatoria de 2009 pertenecían a formación reglada, y el 5,5% restante a otras acreditaciones. Aunque los permisos individuales de formación pueden orientarse a la obtención de certificados de profesionalidad, únicamente en un caso –de un total, recordemos, de 2.132–, entraba dentro de esta categoría. Más específicamente, respecto a la titulación a la que da acceso el permiso individual de formación, destacan las enseñanzas universitarias, que reúnen en conjunto más de un 60% del total de permisos, tanto titulaciones oficiales de primer y segundo ciclo como otros cursos de carácter universitario, y en bastante menor grado, los doctorados (**gráfico 35**). Todo ello confirma las tendencias de años anteriores.

#### Características sociodemográficas y laborales de los participantes en permisos individuales de formación

De los 2.132 permisos finalizados en 2009, el 51,6% los utilizaron hombres, y las mujeres el 48,4% restante. Se-

42. En el caso de tratarse de formación a distancia o teleformación, se bonifica únicamente la parte presencial.



**Tabla 65. PIF finalizados según el tamaño de la empresa (2009)**

| Tamaño de la empresa | Nº    | Porcentaje |
|----------------------|-------|------------|
| De 1 a 9             | 215   | 10,1%      |
| De 10 a 49           | 312   | 14,6%      |
| De 50 a 249          | 263   | 12,3%      |
| Más de 249           | 1.315 | 61,7%      |
| Sin datos            | 27    | 1,3%       |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 67. PIF finalizados por comunidad autónoma del centro de trabajo (2009)**

| Tamaño de la empresa  | Nº    | Porcentaje |
|-----------------------|-------|------------|
| Andalucía             | 246   | 11,5%      |
| Aragón                | 39    | 1,8%       |
| Asturias              | 21    | 1,0%       |
| Islas Baleares        | 58    | 2,7%       |
| Canarias              | 10    | 0,5%       |
| Cantabria             | 6     | 0,3%       |
| Castilla y León       | 64    | 3,0%       |
| Castilla-La Mancha    | 15    | 0,7%       |
| Cataluña              | 678   | 31,8%      |
| Com. Valenciana       | 162   | 7,6%       |
| Extremadura           | 13    | 0,6%       |
| Galicia               | 51    | 2,4%       |
| Com. de Madrid        | 621   | 29,1%      |
| Región de Murcia      | 12    | 0,6%       |
| Com. Foral de Navarra | 32    | 1,5%       |
| País Vasco            | 87    | 4,1%       |
| La Rioja              | 17    | 0,8%       |
| Ceuta/Melilla         | 0     | 0,0%       |
| Total                 | 2.132 | 100%       |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

gún edad, los tramos centrales, comprendidos entre los 26 y los 45 años, fueron quienes concentraron el uso de este tipo de formación. Esos dos grupos de edad son también los que poseen unos porcentajes más elevados en permisos individuales de formación que en acciones formativas en las empresas (tabla 68).

Por nivel de estudios, esos permisos fueron realizados en un 40,1% de los casos por personas cuyo punto de partida era la educación secundaria de carácter post-obligatorio, es decir, alguna de estas categorías: FP I, Bachillerato Superior, BUP, FP II o equivalentes. Es destacable que otro 52,8% de los permisos se llevaron a cabo entre quienes habían superado estudios universitarios de primer o segundo ciclo. Esta configuración

**Tabla 66. Empresas con participación en los PIF. Distribución por número de PIF realizados (2009)**

| Tamaño de la empresa | Nº empr. diferentes | Porcentaje |
|----------------------|---------------------|------------|
| 1                    | 161                 | 48,5%      |
| De 2 a 5             | 102                 | 30,7%      |
| De 6 a 10            | 29                  | 8,7%       |
| De 11 a 30           | 26                  | 7,8%       |
| Más de 30            | 14                  | 4,2%       |
| Total                | 332                 | 100,00%    |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 68. PIF finalizados por tramo de edad de los participantes**

| Tramo de edad | Nº de PIF | % de PIF | % acciones formativas empr. |
|---------------|-----------|----------|-----------------------------|
| De 16 a 25    | 118       | 5,5%     | 8,7%                        |
| De 26 a 35    | 930       | 43,6%    | 37,8%                       |
| De 36 a 45    | 789       | 37,0%    | 31,1%                       |
| De 46 a 55    | 269       | 12,6%    | 17,7%                       |
| Mayores de 55 | 18        | 0,8%     | 4,7%                        |
| Sin datos     | 8         | 0,4%     |                             |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

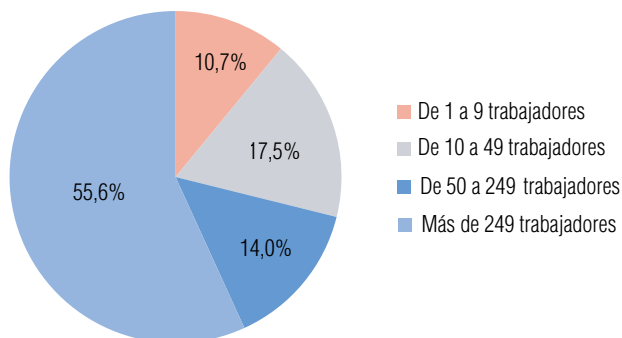
**Tabla 69. PIF finalizados por grupo de cotización de los participantes (2009)**

| Grupo de cotización                              | Nº    | %     |
|--|-------|-------|
| 1 - Ingenieros y Licenciados                     | 336   | 15,8% |
| 2 - Ing. técnicos, Peritos y Ayudantes titulados | 624   | 29,3% |
| 3 - Jefes administrativos y de taller            | 112   | 5,3%  |
| 4 - Ayudantes no titulados                       | 166   | 7,8%  |
| 5 - Oficiales administrativos                    | 214   | 10,0% |
| 6 - Subalternos                                  | 168   | 7,9%  |
| 7 - Auxiliares administrativos                   | 182   | 8,5%  |
| 8 - Oficiales de primera y segunda               | 215   | 10,1% |
| 9 - Oficiales de tercera y especialistas         | 77    | 3,6%  |
| 10 - Trab. mayores de 18 años no cualificados    | 37    | 1,7%  |
| 11 - Trabajadores menores de 18 años             | 1     | 0,05% |
| Total  | 2.132 | 100%  |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

guarda bastante relación con los resultados de convocatorias anteriores. De manera complementaria, se observa que los grupos de cotización más habituales entre quienes participaron en permisos individuales de formación en 2009 son los dos que están situados en el tramo superior: Ingenieros y Licenciados, con un 15,8%, e Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados con un 29,3% (tabla 69).

**Gráfico 36. Horas de formación en PIF finalizados por tamaño de empresa (2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Finalmente, es interesante destacar que el 74,5% de los permisos individuales de formación finalizados correspondieron a trabajadores incluidos dentro de alguno de los colectivos prioritarios para las ayudas públicas a la formación, como pueden ser trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres –colectivo que por sí solo está presente en el 48,4% de los permisos individuales de formación-, personas con discapacidad, mayores de 45 años o trabajadores de baja cualificación.

#### Permisos individuales de formación y horas de formación

En la convocatoria de 2009 el total de horas de formación destinadas a permisos individuales de formación finalizados se situó en 147.857, un 7,8% por encima de los valores de 2008, como se comentaba anteriormente. Según el tamaño de la empresa (**gráfico 36**), más de la mitad de esas horas de formación de permisos individuales de formación finalizados (55,6%) correspondieron a trabajadores de empresas con más de 249 empleados, y el resto de tramos se repartieron la cantidad restante de forma bastante equilibrada, aunque las empresas más pequeñas, de 1 a 9 trabajadores, fueron las que disfrutaron de un porcentaje de horas menor (10,7%).

En cuanto a los sectores, en coherencia con los resultados que se mostraban anteriormente sobre la distribución de los permisos individuales de formación finalizados, sus horas de formación en 2009 se concentran también fundamentalmente en actividades sanitarias y de servicios sociales (15,7%), las actividades profesionales y científico-técnicas (13,8%) e información y comunicaciones (12,8%).

Geográficamente, Cataluña es la primera comunidad autónoma en horas de formación para permisos individuales de formación (32,6%), seguida por Madrid (28,1%) y Andalucía (9,5%), mientras que el resto de comunidades autónomas se sitúan en todos los casos por debajo del 8%.

Por lo que respecta a la duración media de los permisos individuales de formación (**gráfico 37**), su valor global para 2009 se sitúa en 69,4 horas / participante, si bien los permisos para algunos tipos de titulaciones presentan un promedio mayor que esa cifra general, como: Educación Secundaria Obligatoria (109), Bachillerato (96,4), Formación Profesional (83,3 en grado medio y 86,7 en grado superior), acceso a la Universidad para mayores de 25 años (85,5) o cursos universitarios que conducen a títulos diferentes al primer, segundo ciclo o doctorado (75,5).

#### 2.2.2. Cobertura

##### COBERTURA EMPRESARIAL

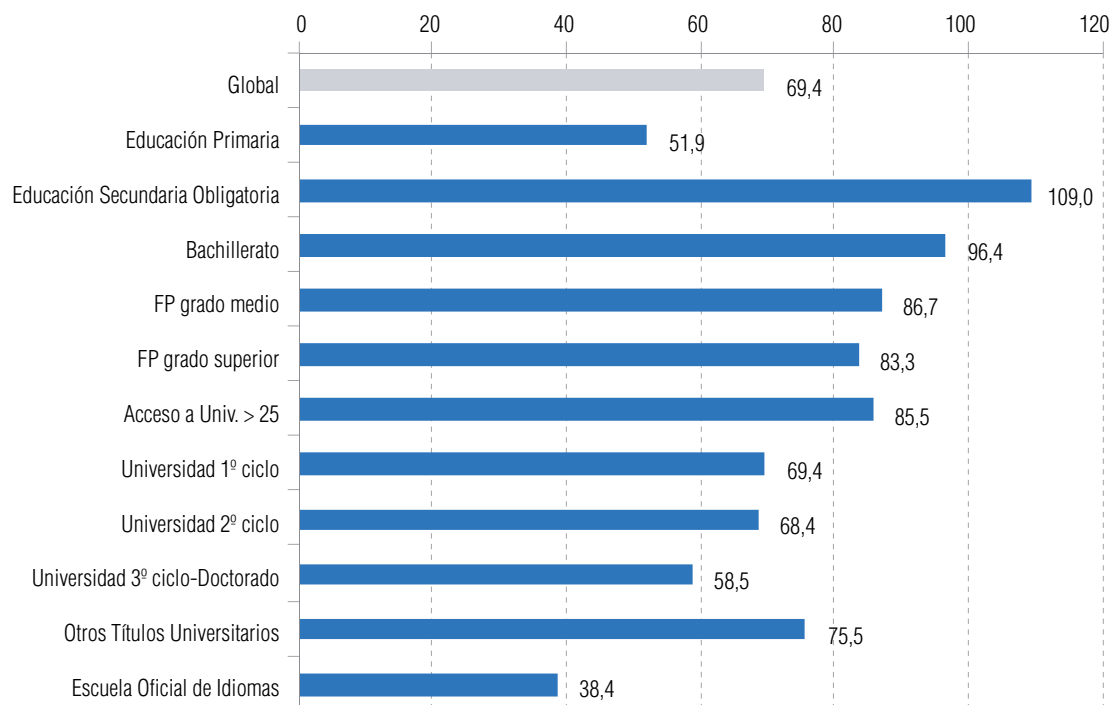
La cobertura empresarial relaciona el número de empresas que realizan formación con el número total de empresas que pueden participar en el sistema. Para calcularla, se pueden adoptar diferentes métodos, según el numerador o denominador que se utilice, si bien en muchos casos los resultados obtenidos son similares, porque al tratarse de una tasa se neutralizan las pequeñas variaciones que pueda haber en esos datos absolutos.

Con el fin de mantener la continuidad con evaluaciones anteriores, el dato que servirá de contraste (denominador) será el total de empresas con asalariados incluidas en el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE. No obstante, también es posible utilizar otro tipo de datos, como el número de empresas en situación de alta en la Seguridad Social. En cuanto al numerador, para trazar la serie histórica se tomarán los datos de ‘empresas formadoras’ de 2006 en adelante (ver **tabla 70**).

El resultado del análisis de cobertura empresarial indica que las empresas formadoras de 2009 suponen el 18,5% de todas las empresas con asalariados del tejido productivo español, y que año a año se sigue experimentando crecimiento en este indicador (ver **gráfico 38**).

Por tamaño de empresa<sup>43</sup>, la tasa de cobertura empresarial sigue una tendencia creciente según aumenta la dimen-

43. La cobertura empresarial se analiza por tamaño de empresa y Comunidad Autónoma. No es posible aplicar la variable ‘sector’ ya que la categorización de los sectores es diferentes en el numerador (empresas formadoras) y en el denominador (empresas DIRCE).

**Gráfico 37. Duración media de los permisos individuales de formación, en horas, según titulación a la que dan acceso (2009)**

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

sión de la plantilla (**gráfico 39**). Existe un fuerte contraste entre la cobertura de las empresas de 1 a 9 o de 10 a 49 frente a las empresas que superan la cifra de 200 trabajadores, ya que a partir de ese tramo las tasas se sitúan siempre por encima del 90%.

Por lo que respecta a las tasas de cobertura de las empresas formadoras según la comunidad autónoma donde se ubica su sede social, la **tabla 71** ofrece los datos más relevantes. Las regiones donde las acciones formativas de las empresas se han extendido en mayor medida entre su tejido productivo han sido Andalucía (28,3%), Extremadura (27,7%), Galicia (25,9%), Castilla y León (23,3%) y Asturias (22,9%). Por el contrario, Canarias (12,2%), la Comunidad

de Madrid (13,3%), Baleares (13,4%) o Cataluña (13,5%) ocupan los puestos inferiores.

### COBERTURA FORMATIVA

En términos de cobertura formativa, los casi dos millones y medio de participantes formados en las acciones formativas de empresas en 2009 -en concreto 2.420.692- tienen un peso del 19,1% sobre el total de la población asalariada que potencialmente puede acceder a esta formación<sup>44</sup>. Ese dato de 19,1% de cobertura formativa implica un incremento de 4,7 puntos porcentuales en comparación con el valor para 2008 (14,4%), en una tendencia de signo creciente a lo largo de los años<sup>45</sup>.

**Tabla 70. Empresas formadoras, total de empresas y cobertura empresarial (2006-2009)**

| Grupo de cotización              | 2006      | 2007      | 2008      | 2009      |
|----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Empresas formadoras              | 88.961    | 137.048   | 201.030   | 293.462   |
| Empresas con asalariados (DIRCE) | 1.557.510 | 1.630.517 | 1.667.865 | 1.588.360 |
| Tasa de cobertura empresarial    | 5,7%      | 8,4%      | 12,1%     | 18,5%     |

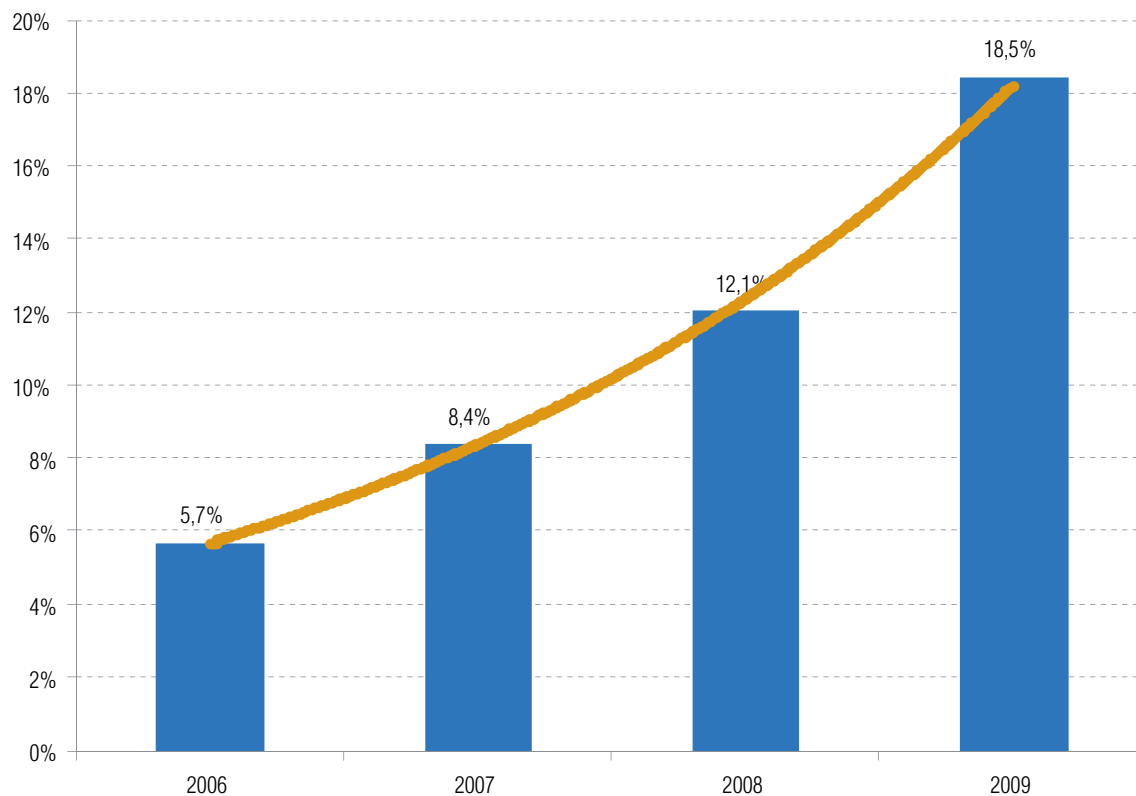
Para 2006-2008 los datos proceden de 'Formación en las empresas. 2008. FTFE', y en 2009 de las bases de datos corporativas.

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**44.** Para el cálculo de este tipo de tasas se ha tomado como denominador el número de asalariados del sector privado correspondiente al II Trimestre 2009 de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, por tratarse del trimestre más representativo del año.

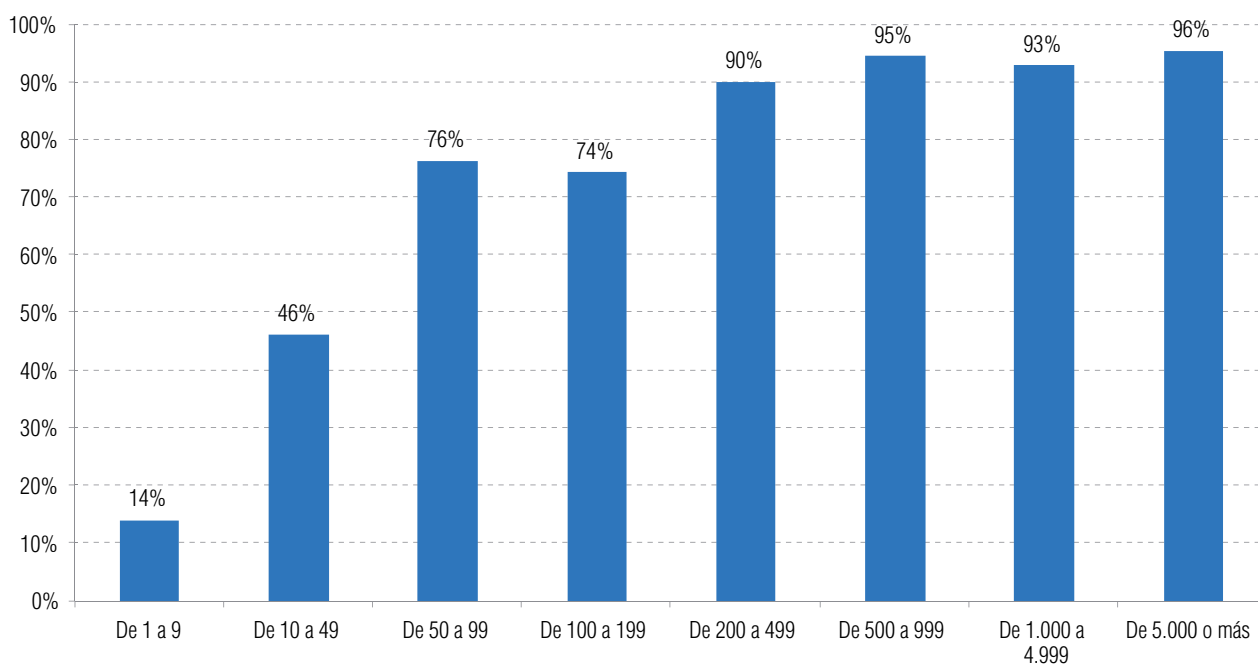
**45.** Los resultados utilizados para la comparación son los siguientes: 8,6% para 2006; 11,2% para 2007; y 14,4% para 2008.

Gráfico 38. Evolución de la cobertura empresarial (2006-2009)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

Gráfico 39. Cobertura empresarial por tamaño de empresa (nº de trabajadores) (2009)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 71. Tasas de cobertura empresarial por comunidad autónoma del centro de trabajo (2009)**

| Comunidad Autónoma    | Empresas formadoras | Empr. con asalari. DIRCE | Tasa de cobert. empresarial |
|-----------------------|---------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Andalucía             | 69.822              | 247.005                  | 28,3%                       |
| Aragón                | 7.941               | 45.501                   | 17,5%                       |
| Asturias              | 7.938               | 34.609                   | 22,9%                       |
| Islas Baleares        | 5.872               | 43.905                   | 13,4%                       |
| Canarias              | 8.244               | 67.409                   | 12,2%                       |
| Cantabria             | 4.099               | 19.850                   | 20,6%                       |
| Castilla y León       | 19.026              | 81.665                   | 23,3%                       |
| Castilla - La Mancha  | 12.362              | 66.091                   | 18,7%                       |
| Cataluña              | 38.251              | 282.910                  | 13,5%                       |
| Com. Valenciana       | 28.351              | 180.139                  | 15,7%                       |
| Extremadura           | 8.363               | 30.207                   | 27,7%                       |
| Galicia               | 25.981              | 100.189                  | 25,9%                       |
| Com. de Madrid        | 29.497              | 221.333                  | 13,3%                       |
| Región de Murcia      | 8.743               | 49.163                   | 17,8%                       |
| Com. Foral de Navarra | 3.532               | 20.476                   | 17,2%                       |
| País Vasco            | 12.666              | 82.793                   | 15,3%                       |
| La Rioja              | 2.021               | 11.612                   | 17,4%                       |
| Ceuta y Melilla       | 288                 | 3.503                    | 8,2%                        |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

En cuanto a los permisos individuales de formación finalizados, lógicamente su tasa de cobertura formativa en 2009 es muy pequeña, ya que se trata de una cifra reducida (2.132 permisos), lo que supone un 0,017% sobre el total de la población asalariada en el sector privado. No obstante, ese porcentaje es algo mayor que la cifra obtenida en 2008 (0,012%). Este apartado se centra en desarrollar con más profundidad los datos sobre cobertura formativa referidos a acciones formativas, ya que emprender un análisis pormenorizado sobre la cobertura de los permisos individuales de formación no tendría mucho sentido, por el limitado impacto que tiene sobre el conjunto de trabajadores, como se acaba de indicar.

En primer lugar, los sectores mejor posicionados en término de tasas de cobertura formativa de participantes en 2009 son: Actividades financieras y seguros (en el que los participantes suponen un 48% de los trabajadores del sector), Suministro energético (34,7%), y Actividades sanitarias y servicios sociales (28,5%), en buena parte porque la participación en estos sectores –al menos en el financiero y sanitario/social- es superior a la que les co-

rrespondería según la estructura del mercado de trabajo, tal y como se explicó en páginas anteriores. Por el lado contrario, en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (1,5%) o en Actividades artísticas (7,6%) los resultados están siendo mucho más limitados. En el caso de Agricultura, se trataba de un sector infrarrepresentado en comparación con los datos proporcionados por la EPA.

En segundo lugar, por comunidad autónoma del centro de trabajo, la Comunidad de Madrid (23,5%) y Castilla y León (21,1%) son los dos territorios más destacados, ya que superan la tasa global de cobertura formativa de participantes, situada en el 19,1%. Mientras, otras regiones como Canarias (15,1%), La Rioja (14,4%), o la Región de Murcia (15,5%) consiguen una cobertura notablemente menor. De manera comparativa con los resultados de 2008, todas las comunidades autónomas logran aumentar sus resultados, especialmente Andalucía, Asturias, Cantabria o Castilla y León (**gráfico 40**).

En último lugar, por características como la edad o el sexo, excepto en el caso de los mayores de 55 años (9,7%), la participación en esta formación alcanza unos porcentajes de cobertura situados en la franja del 15-25%, y no hay grandes diferencias entre la tasa de cobertura formativa masculina (19,4%) y la femenina (18,7%) (**gráfico 41**).

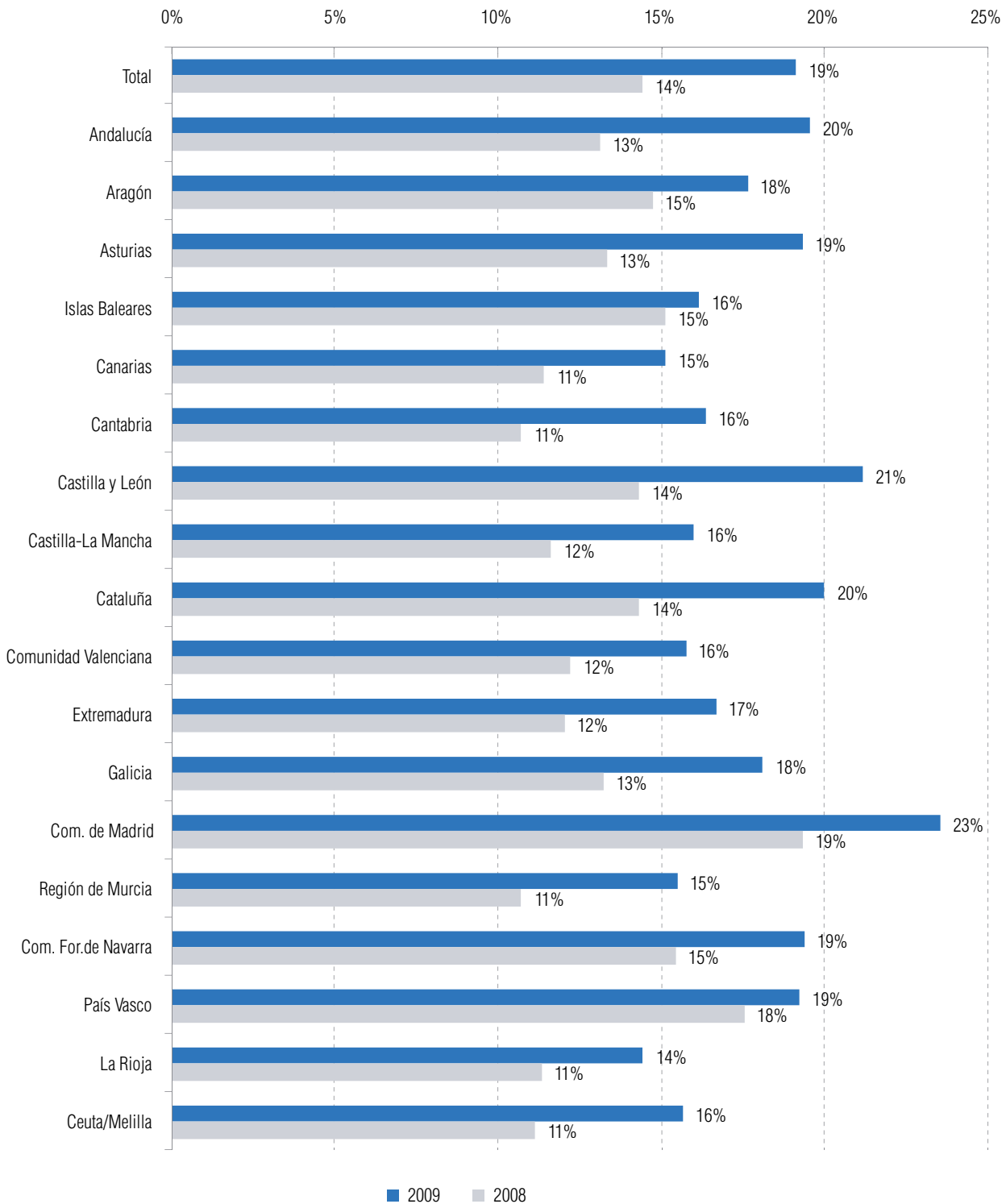
## COBERTURA POBLACIONAL

Los 1.862.399 trabajadores formados en las acciones formativas de demanda de 2009 representan al 14,7% de los asalariados del sector privado en esa misma época (12.685.800<sup>46</sup>). Por sector, las mayores tasas de cobertura poblacional se producen en Actividades financieras y seguros (29,5%), Actividades sanitarias y servicios sociales (23,1%), Suministro de agua, saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (21,6%), Actividades administrativas y servicios auxiliares (21,5%) y Educación (21,4%). Sin embargo, focos de actividad como las Industrias extractivas o la Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca alcanzan una cobertura mucho menor: 10,8% y 1,3% respectivamente.

En cuanto a las comunidades autónomas donde se ubican los centros de trabajo, la Comunidad de Madrid (17,2%), Castilla y León (16,0%), Cataluña (15,3%) o Andalucía (15,2%) presentan tasas de cobertura algo mayores que el valor global, al igual que hay otras regiones, como La Rio-

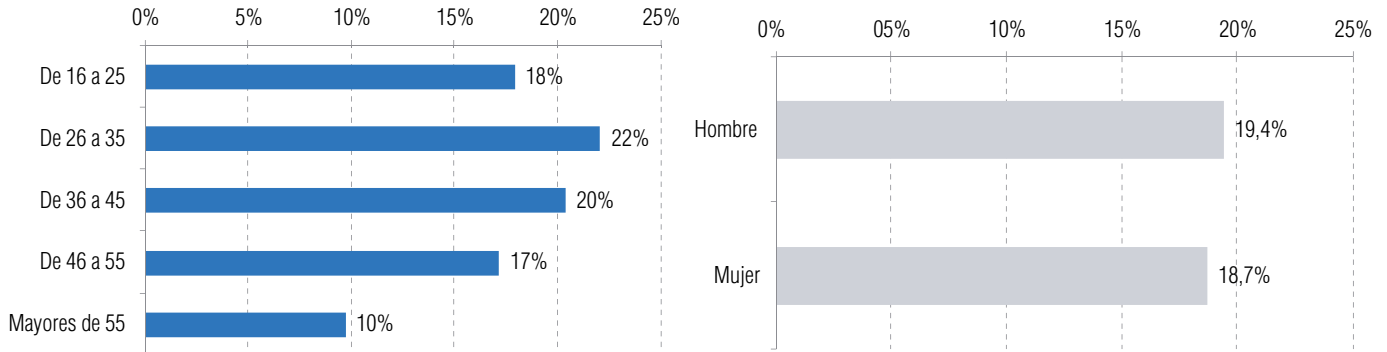
46. EPA. Asalariados del sector privado. II Trimestre 2009.

**Gráfico 40. Tasas de cobertura formativa de participantes en las acciones formativas de las empresas, por comunidad autónoma (2008-2009)**



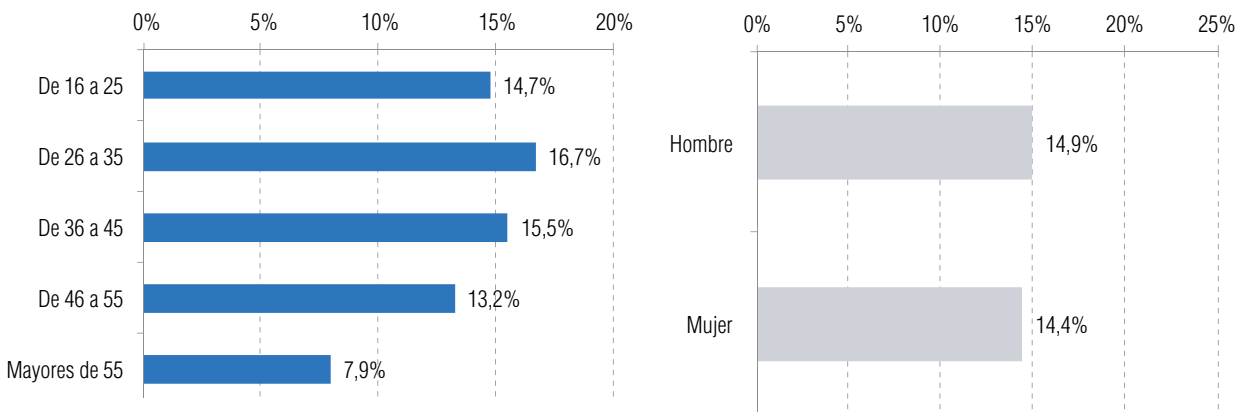
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Gráfico 41. Cobertura formativa de los participantes en acciones formativas, por sexo y edad (2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Gráfico 42. Tasas de cobertura poblacional de trabajadores formados, por sexo y edad (2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

ja (11,0%) o Canarias (11,9%) que ocupan las posiciones más bajas en términos de cobertura poblacional. En cualquier caso, no se observan diferencias muy acusadas según esta variable territorial.

Por lo que respecta a las variables que están relacionadas con los trabajadores, el **gráfico 42** indica que no hay diferencias importantes por sexo (14,9% hombres y 14,4% mujeres). En el caso de la edad, las mayores tasas de cobertura poblacional se producen en las edades centrales (26-35 y 36-45 años), y en los mayores de 55 esa tasa desciende bruscamente hasta el 7,9%.

### COMPARACIÓN ENTRE COBERTURA FORMATIVA Y COBERTURA POBLACIONAL

Una vez expuesta la cobertura formativa y la cobertura poblacional, resulta pertinente realizar un análisis cruzado de ambos aspectos, con el fin de identificar dónde se producen las mayores distancias entre ambas, ya que será pre-

cisamente ahí donde esté focalizada la multiparticipación, puesto que el divisor para ambas tasas es el mismo –la población potencialmente beneficiaria de la formación de demanda–.

En las acciones formativas de demanda para la convocatoria de 2009, la diferencia entre la cobertura formativa (19,1%) y la cobertura poblacional (14,7%) supera ligeramente los cuatro puntos porcentuales. Puesto que no existen datos sobre cobertura poblacional en las evaluaciones precedentes, no es posible establecer un marco cronológico sobre cómo han ido evolucionando esas dos dimensiones. Únicamente cabe recordar el incremento año tras año de la cobertura formativa, como se mencionaba en páginas anteriores.

Centrándonos por tanto en 2009, la comparación entre ambos tipos de cobertura según la comunidad autónoma del centro de trabajo, pone de manifiesto que el efecto de la multiparticipación y su relevancia es mayor en algunos

lugares, como la Comunidad de Madrid, Castilla y León, Cataluña o Navarra, puesto que allí la cobertura formativa (participantes), es notablemente más elevada que la cobertura poblacional (trabajadores) (ver **tabla 72**).

Por lo que respecta a la comparación de las coberturas por sexo y grupo de edad, tanto en hombres como en mujeres la cobertura formativa supera en 2009 a la cobertura poblacional en algo más de cuatro puntos porcentuales, y por

edad la menor distancia entre cobertura formativa y poblacional se da en los mayores de 55 años (1,8% de diferencia), mientras que el mayor contraste se produce en quienes tienen de 26 a 35 años (5,4%) y de 36 a 45 (4,8%), que son los grupos que participan con más intensidad en esta formación, y que están sobrerrepresentados en relación con la EPA.

### 2.2.3. Financiación y análisis de costes

#### LA FINANCIACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN LAS EMPRESAS

##### Panorama general: crédito asignado, dispuesto y disponible

Antes de entrar en el desarrollo de los aspectos de financiación y análisis de costes de la formación de demanda, conviene recordar algunos conceptos importantes en este ámbito.

- **Crédito asignado:** cantidad de la que dispone la empresa para financiar, a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, las acciones formativas a desarrollar por sus trabajadores. El crédito asignado resulta de aplicar un porcentaje de bonificación a dicha cuantía ingresada por la empresa en función de su plantilla media del año anterior, y este porcentaje es fijado a través de la Ley de Presupuestos Generales del Estado. En 2009 se mantienen los mismos valores que en años anteriores, tal y como recoge la **tabla 73**, así como los compromisos requeridos de cofinanciación privada.

- **Crédito dispuesto:** cuantía del crédito utilizado por la empresa para la realización de acciones formativas, que se calcula a partir de las comunicaciones de finalización de los diferentes grupos formativos.

- **Crédito disponible:** cantidad final resultante de la diferencia entre crédito asignado y crédito dispuesto para realizar acciones formativas en las empresas.

En 2009 el crédito asignado para las acciones formativas de empresas ascendió a 676,58 millones de euros. De esa cantidad, hasta un 68,5% se transformó en crédito dispuesto, es decir, efectivamente utilizado (463,59 millones €), mientras que el crédito disponible fueron los restantes 212,99 millones de euros (31,5%), es decir, crédito asignado que finalmente no es utilizado por las empresas (**tabla 74**). No obstante, aunque se trata sólo de una estimación general sin mayores pretensiones, es interesante incorporar a estas grandes cifras la variable de la cofinanciación privada, puesto que las empresas de diez o más

**Tabla 72. Análisis comparativo de tasas de cobertura formativa y poblacional en las acciones formativas de las empresas, por comunidad autónoma del centro de trabajo (2009)**

| Com. Autónoma              | Cobertura formativa | Cobertura poblacional | Diferencia entre tasas |
|----------------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|
| Andalucía                  | 19,5%               | 15,2%                 | 4,3%                   |
| Aragón                     | 17,6%               | 13,3%                 | 4,3%                   |
| Asturias                   | 19,3%               | 14,9%                 | 4,4%                   |
| Islas Baleares             | 16,1%               | 12,8%                 | 3,3%                   |
| Canarias                   | 15,1%               | 11,9%                 | 3,2%                   |
| Cantabria                  | 16,3%               | 12,7%                 | 3,7%                   |
| Castilla y León            | 21,1%               | 16,0%                 | 5,1%                   |
| Castilla-La Mancha         | 16,0%               | 12,6%                 | 3,4%                   |
| Cataluña                   | 19,9%               | 15,3%                 | 4,7%                   |
| Ceuta y Melilla            | 15,6%               | 12,9%                 | 2,7%                   |
| Com. Valenciana            | 15,7%               | 12,5%                 | 3,2%                   |
| Extremadura                | 16,6%               | 13,0%                 | 3,6%                   |
| Galicia                    | 18,1%               | 14,6%                 | 3,5%                   |
| Com. de Madrid             | 23,5%               | 17,2%                 | 6,3%                   |
| Región de Murcia           | 15,5%               | 12,7%                 | 2,7%                   |
| Comunidad Foral de Navarra | 19,3%               | 14,7%                 | 4,6%                   |
| País Vasco                 | 19,2%               | 14,8%                 | 4,4%                   |
| La Rioja                   | 14,4%               | 11,0%                 | 3,4%                   |
| <b>Total</b>               | <b>19,1%</b>        | <b>14,7%</b>          | <b>4,4%</b>            |

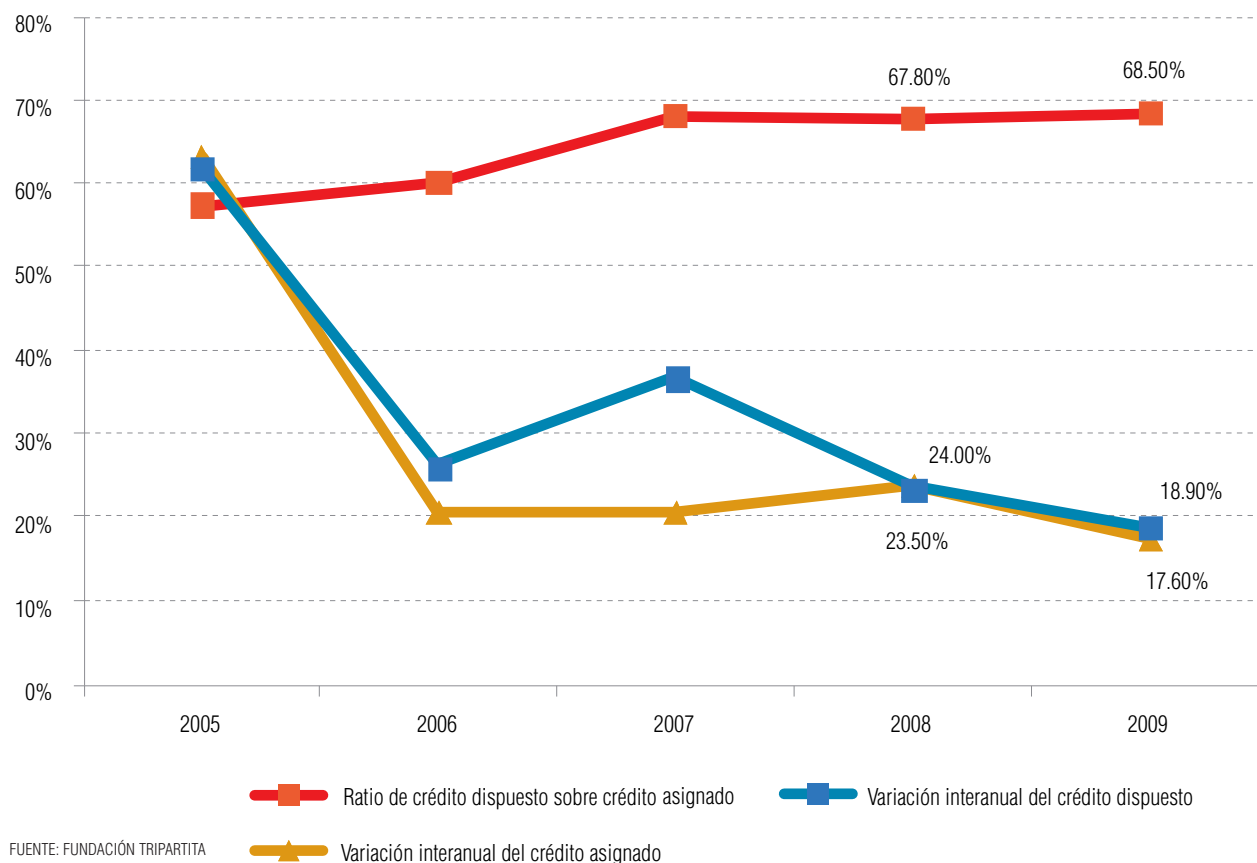
FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 73. Límites de crédito y cofinanciación según tamaño de la empresa (2009)**

| Tamaño de la empresa | Límite de crédito asignado (porcentajes de bonificación) | Cofinanciación de la empresa (límite mínimo) |
|----------------------|--|--|
| De 1 a 5             | 420€   | Exentas                                      |
| De 6 a 9             | 100%   | Exentas                                      |
| De 10 a 49           | 75%  | 10%  |
| De 50 a 249          | 60%  | 20%  |
| Más de 249           | 50%  | 40%  |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA



**Gráfico 43. Evolución del crédito de formación (2005-2009)**

trabajadores tienen el compromiso de aportar un porcentaje mínimo de financiación propia para estas acciones formativas, en función de su tamaño<sup>47</sup>. Si al crédito asignado en 2009 se añadiera ese mínimo, la cantidad resultante ascendería a casi 925 millones de euros, es decir, se habría incrementado en torno a un 36%, o lo que es lo mismo, casi 250 millones más.

Respecto a la evolución de la financiación de las acciones formativas de las empresas año a año (**tabla 74** y **gráfico 43**) se observa que en 2009 tanto el volumen de crédito asignado como el volumen de crédito dispuesto aumentaron en una proporción semejante respecto a la convocatoria anterior: 17,6% en el primer caso, y 18,9% en el segundo, en lo que parece una tendencia de estabilización, una

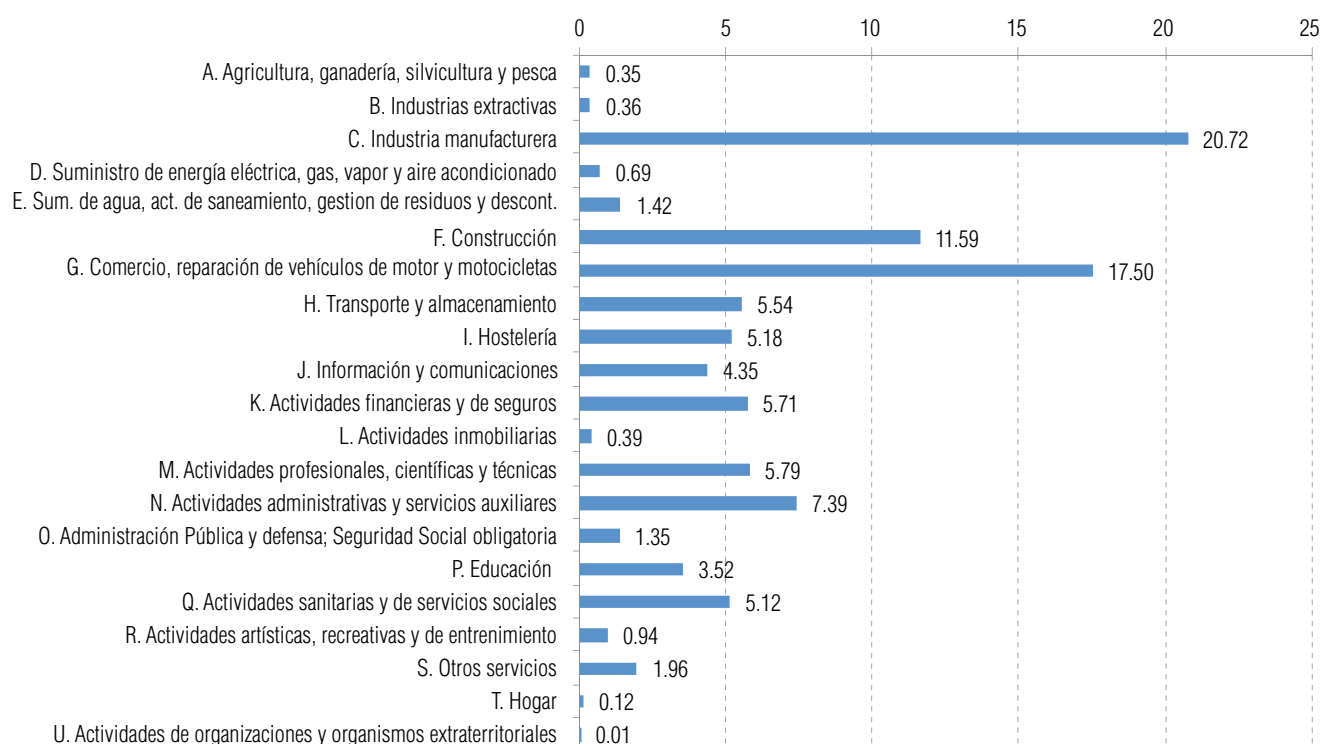
**Tabla 74. Volumen de la financiación de acciones formativas (2004-2009)**

| Año  | Crédito asignado (millones €) | Crédito dispuesto (millones €) | Ratio de crédito dispuesto sobre crédito asignado | Variación interanual del crédito asignado | Variación interanual del crédito dispuesto |
|------|-------------------------------|--------------------------------|---|---|--|
| 2004 | 195,09                        | 113,05                         | 57,9%   | --  | --   |
| 2005 | 318,63                        | 182,96                         | 57,4%   | 63,3%                                     | 61,8%                                      |
| 2006 | 384,38                        | 230,79                         | 60,0%   | 20,6%                                     | 26,1%                                      |
| 2007 | 464,05                        | 315,81                         | 68,1%   | 20,7%                                     | 36,8%                                      |
| 2008 | 575,26                        | 390,04                         | 67,8%   | 24,0%                                     | 23,5%                                      |
| 2009 | 676,58                        | 463,59                         | 68,5%   | 17,6%                                     | 18,9%                                      |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA Y ELABORACIÓN PROPIA

47. Ver tabla anteriormente expuesta (límite de crédito y cofinanciación).

Gráfico 44. Crédito asignado para acciones formativas en empresas: distribución porcentual por sectores (2009)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

vez que la formación de demanda se ha ido asentando. Si se pone en relación ese crecimiento en el crédito asignado (17,6%) con el aumento en el número de empresas formadoras (46%), se entenderá que la incorporación de empresas a esta formación bonificada procede en gran medida de las pymes, cuya cuantía de crédito es más limitada que en las empresas grandes. Por último, mencionar que el indicador de ratio de crédito dispuesto sobre crédito asignado se mantiene en cifras similares a las de 2007 o 2008, entre el 60% y el 70%.

### Indicadores financieros por tamaño de empresa, sector y comunidad autónoma

Por tamaño de empresa (ver **tabla 75**), se observa que las de menor tamaño experimentan la más alta tasa de variación respecto a 2008 en la cuantía de crédito dispuesto (67,2%). Según va aumentando la dimensión empresarial, esa tasa de variación disminuye, hasta situarse en un incremento de 4,1% para las empresas de más de 249 trabajadores. Todo ello obedece, en parte, a que en 2009 el único tramo de empresas cuyo peso crece sobre el total de empresas formadoras es el de esas empresas pequeñas (De 1 a 9 trabajadores). Por otro lado, en la convocatoria de 2009, el mayor porcentaje de crédito, tanto asignado como dispuesto, va destinado a las empresas de más de 249 tra-

bajadores, lo cual resulta lógico, porque la cuantía del crédito va asociada al tamaño empresarial. Por otro lado, las empresas más pequeñas (1 a 9 trabajadores), son las que mayor aprovechamiento han hecho del crédito asignado, con una tasa de consumo de 81,7%, mientras que en el resto de tamaños de empresa esa tasa de consumo se sitúa entre el 60% y 70%.

Respecto a los sectores, por un lado se puede comentar que las mayores cantidades de crédito asignado van a parar a empresas de la Industria manufacturera, el Comercio, la Construcción y las Actividades administrativas, como se aprecia en el **gráfico 44**. Por otro lado, a la luz de la **tabla 76**, el grupo T (Actividades de los hogares en su función empleadora o productora de bienes y servicios) y el grupo D (Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado) son los que en mayor medida utilizan el crédito asignado, con tasas de 93,0% y 87,7% respectivamente. En contraste, los grupos U (Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales) y O (Administración Pública, Defensa y Seguridad Social Obligatoria) presentan tasas de consumo muy bajas, inferiores al 60%. En el resto de los casos, la tasa de consumo oscila entre el 60% y el 75%.

Finalmente, por comunidad autónoma (**tabla 77**) los mayores promedios de crédito dispuesto por empresa se produ-

**Tabla 75. Indicadores financieros de las acciones formativas en empresas por tamaño de empresa (2009)**

| Tamaño de la empresa      | CRÉDITO ASIGNADO      |            |  | CRÉDITO DISPUESTO     |            |   | TASA DE CONSUMO (DISP./ASIGN.)            |                       |   |                           |  |
|---------------------------|-----------------------|------------|--|-----------------------|------------|---|---|-----------------------|---|---------------------------|--|
|                           | Cuantía (€)           | Porcentaje | Crédito medio por empresa                        | Cuantía (€)           | Porcentaje | Crédito medio por empresa                         | Tasa de variación crédito dispuesto 08-09 | Cuantía (€)           | Porcentaje  | Crédito medio por empresa |  |
| De 1 a 9                  | 98.270.613,43         | 14,52      | 496,20   | 80.334.154,34         | 17,33      | 429,08  | 67,2%                                     | 17.984.204,94         | 8,43  | 231,57                    |  |
| De 10 a 49                | 136.474.199,70        | 20,17      | 1.877,48   | 88.115.063,00         | 19,01      | 1.266,53  | 31,1%                                     | 48.475.752,93         | 22,74   | 845,32                    |  |
| De 50 a 249               | 148.508.934,16        | 21,95      | 8.084,32   | 92.051.446,88         | 19,86      | 5.140,24  | 15,5%                                     | 56.516.629,81         | 26,51   | 3.856,47                  |  |
| 250 y más                 | 293.097.193,44        | 43,32      | 77.951,38  | 202.927.410,10        | 43,77      | 54.771,23   | 4,1%                                      | 90.176.959,18         | 42,29   | 30.599,58                 |  |
| Sin datos                 | 226.404,06            | 0,03       | 443,93   | 163.472,36            | 0,04       | 365,71  | ND  | 63.831,70             | 0,03  | 288,83                    |  |
| <b>Total</b>              | <b>676.577.344,79</b> | <b>100</b> | <b>2.306,18</b>                                  | <b>463.591.546,68</b> | <b>100</b> | <b>1.662,48</b>                                   | <b>18,9%</b>                              | <b>213.217.378,56</b> | <b>100</b>  | <b>1.395,13</b>           |  |
| Empresas a las que afecta |                       |            | 293.376 (total de empresas con crédito asignado) |                       |            | 278.856 (total de empresas con crédito dispuesto) |   |                       | 152.830 (total de emp. que no utilizan todo el crédito dispuesto) |                           |  |

**Tabla 76. Indicadores financieros de las acciones formativas en empresas por sector de actividad de la empresa (2009)**

| Sector                    | CRÉDITO ASIGNADO      |            |  | CRÉDITO DISPUESTO     |            |   | TASA DE CONSUMO (DISP./ASIGN.) |            |   |  |  |
|---------------------------|-----------------------|------------|--|-----------------------|------------|---|--------------------------------|------------|---|--|--|
|                           | Cuantía (€)           | Porcentaje | Crédito medio por empresa                        | Cuantía (€)           | Porcentaje | Crédito medio por empresa                         | Cuantía (€)                    | Porcentaje | Crédito medio por empresa   |  |  |
| A.                        | 2.367.616,41          | 0,35       | 1.457,89   | 1.564.698,42          | 0,34       | 1.043,13  | 805.988,77                     | 0,38       | 952,71  |  |  |
| B.                        | 2.462.817,38          | 0,36       | 3.985,14   | 1.672.678,67          | 0,36       | 2.854,40  | 790.327,12                     | 0,37       | 1.804,40  |  |  |
| C.                        | 140.207.867,01        | 20,72      | 3.712,94   | 87.908.591,22         | 18,96      | 2.422,26  | 52.339.689,45                  | 24,55      | 2.116,45  |  |  |
| D.                        | 4.664.435,25          | 0,69       | 11.838,67  | 4.088.644,61          | 0,88       | 11.140,72   | 576.123,39                     | 0,27       | 2.472,63  |  |  |
| E.                        | 9.575.391,90          | 1,42       | 8.736,67   | 5.945.466,42          | 1,28       | 5.722,30  | 3.630.639,19                   | 1,70       | 4.926,24  |  |  |
| F.                        | 78.420.967,69         | 11,59      | 1.588,30   | 51.519.009,36         | 11,11      | 1.111,76  | 26.948.107,42                  | 12,64      | 822,49  |  |  |
| G.                        | 118.374.144,17        | 17,50      | 1.620,54   | 87.436.555,14         | 18,86      | 1.255,97  | 30.967.062,26                  | 14,52      | 904,15  |  |  |
| H.                        | 37.457.971,57         | 5,54       | 3.002,40   | 26.564.947,42         | 5,73       | 2.237,24  | 10.929.693,79                  | 5,13       | 1.626,93  |  |  |
| I.                        | 35.047.492,34         | 5,18       | 1.169,15   | 25.234.301,20         | 5,44       | 905,07  | 9.832.312,61                   | 4,61       | 723,07  |  |  |
| J.                        | 29.437.343,85         | 4,35       | 6.849,08   | 21.600.864,99         | 4,66       | 5.304,73  | 7.842.546,33                   | 3,68       | 3.224,73  |  |  |
| K.                        | 38.655.402,70         | 5,71       | 12.004,78  | 29.212.809,94         | 6,30       | 9.420,45  | 9.444.145,48                   | 4,43       | 6.585,88  |  |  |
| L.                        | 2.659.862,59          | 0,39       | 893,77   | 1.819.069,08          | 0,39       | 650,83  | 841.951,47                     | 0,39       | 782,48  |  |  |
| M.                        | 39.153.753,03         | 5,79       | 1.642,56   | 27.631.433,50         | 5,96       | 1.201,00  | 11.531.329,59                  | 5,41       | 1.051,07  |  |  |
| N.                        | 49.993.161,76         | 7,39       | 4.412,07   | 35.890.301,45         | 7,74       | 3.335,22  | 14.114.342,55                  | 6,62       | 2.368,97  |  |  |
| O.                        | 9.153.444,81          | 1,35       | 35.341,49  | 1.422.063,54          | 0,31       | 6.405,69  | 7.731.474,44                   | 3,63       | 39.648,59   |  |  |
| P.                        | 23.847.268,37         | 3,52       | 2.525,66   | 16.173.253,73         | 3,49       | 1.777,09  | 7.679.332,73                   | 3,60       | 1.644,04  |  |  |
| Q.                        | 34.671.125,07         | 5,12       | 3.188,74   | 23.443.024,97         | 5,06       | 2.223,98  | 11.234.652,51                  | 5,27       | 2.332,29  |  |  |
| R.                        | 6.347.370,41          | 0,94       | 1.650,38   | 4.057.541,85          | 0,88       | 1.128,98  | 2.293.824,36                   | 1,08       | 1.244,61  |  |  |
| S.                        | 13.243.534,19         | 1,96       | 874,10   | 9.644.947,75          | 2,08       | 668,58  | 3.608.664,22                   | 1,69       | 737,21  |  |  |
| T.                        | 794.871,41            | 0,12       | 454,21   | 739.288,36            | 0,16       | 430,82  | 55.643,06                      | 0,03       | 261,24  |  |  |
| U.                        | 41.502,88             | 0,01       | 1.596,26   | 22.055,06             | 0,00       | 918,96  | 19.527,82                      | 0,01       | 1.775,26  |  |  |
| <b>Total</b>              | <b>676.577.344,79</b> | <b>100</b> | <b>2.306,18</b>                                  | <b>463.591.546,68</b> | <b>100</b> | <b>1.662,48</b>                                   | <b>213.217.378,56</b>          | <b>100</b> | <b>1.395,13</b>   |  |  |
| Empresas a las que afecta |                       |            | 293.376 (total de empresas con crédito asignado) |                       |            | 278.856 (total de empresas con crédito dispuesto) |                                |            | 152.830 (total de emp. que no utilizan todo el crédito dispuesto) |  |  |

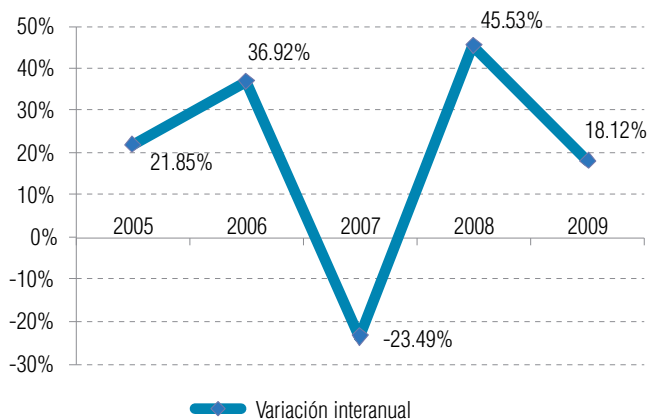
A. Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; B. Industrias extractivas; C. Industria manufacturera; D. Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; E. Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; F. Construcción; G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; H. Transporte y almacenamiento; I. Hostelería; J. Información y comunicaciones; K. Actividades financieras y de seguros; L. Actividades inmobiliarias; M. Actividades profesionales, científicas y técnicas; N. Actividades administrativas y servicios auxiliares; O. Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria; P. Educación; Q. Actividades sanitarias y de servicios sociales; R. Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; S. Otros servicios; T. Hogar; U. Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

**Tabla 77. Indicadores financieros de las acciones formativas en empresas por Comunidad Autónoma (sede social de la empresa) (2009)**

| Comunidad autónoma        | CRÉDITO ASIGNADO                                 |            |                           | CRÉDITO DISPUESTO                                 |            |                           | TASA DE CONSUMO (DISP./ASIGN.)                                     |            |                           |
|---------------------------|--|------------|---------------------------|---|------------|---------------------------|--|------------|---------------------------|
|                           | Cuantía (€)                                      | Porcentaje | Crédito medio por empresa | Cuantía (€)                                       | Porcentaje | Crédito medio por empresa | Cuantía (€)  | Porcentaje | Crédito medio por empresa |
| Andalucía                 | 83.629.303,08                                    | 12,36      | 1.197,89                  | 61.634.085,26                                     | 13,29      | 917,94                    | 22.060.764,64  | 10,35      | 755,76                    |
| Aragón                    | 16.575.279,24                                    | 2,45       | 2.088,88                  | 10.844.998,74                                     | 2,34       | 1.467,13                  | 5.735.662,96   | 2,69       | 1.291,53                  |
| Asturias                  | 13.179.279,08                                    | 1,95       | 1.660,70                  | 8.829.309,49                                      | 1,90       | 1.148,30                  | 4.351.782,78   | 2,04       | 1.189,99                  |
| Islas Baleares            | 14.136.610,82                                    | 2,09       | 2.408,28                  | 9.172.623,63                                      | 1,98       | 1.662,01                  | 4.967.254,38   | 2,33       | 1.331,70                  |
| Canarias                  | 15.668.428,71                                    | 2,32       | 1.901,74                  | 10.635.558,29                                     | 2,29       | 1.382,50                  | 5.039.567,63   | 2,36       | 1.132,23                  |
| Cantabria                 | 6.609.110,53                                     | 0,98       | 1.612,37                  | 4.429.308,68                                      | 0,96       | 1.191,96                  | 2.180.842,90   | 1,02       | 1.085,54                  |
| Castilla y León           | 26.296.635,06                                    | 3,89       | 1.382,58                  | 18.833.699,51                                     | 4,06       | 1.040,54                  | 7.481.344,87   | 3,51       | 756,53                    |
| Castilla-La Mancha        | 14.513.317,89                                    | 2,15       | 1.174,22                  | 10.341.438,37                                     | 2,23       | 876,69                    | 4.178.462,62   | 1,96       | 680,09                    |
| Cataluña                  | 129.833.474,83                                   | 19,19      | 3.395,49                  | 81.517.941,04                                     | 17,58      | 2.266,09                  | 48.338.179,19  | 22,67      | 2.007,57                  |
| Ceuta                     | 287.371,65                                       | 0,04       | 1.954,91                  | 165.310,59  | 0,04       | 1.343,99                  | 122.061,06   | 0,06       | 1.341,33                  |
| Com. Valenciana           | 53.747.963,32                                    | 7,94       | 1.896,34                  | 36.574.021,12                                     | 7,89       | 1.354,09                  | 17.195.208,00  | 8,06       | 1.054,86                  |
| Extremadura               | 7.941.559,88                                     | 1,17       | 949,61                    | 6.258.150,56                                      | 1,35       | 785,71                    | 1.690.402,22   | 0,79       | 469,04                    |
| Galicia                   | 33.584.906,40                                    | 4,96       | 1.292,87                  | 23.918.229,83                                     | 5,16       | 957,27                    | 9.692.089,74   | 4,55       | 830,66                    |
| Com. de Madrid            | 190.657.724,54                                   | 28,18      | 6.488,02                  | 133.568.777,74                                    | 28,81      | 4.810,50                  | 57.123.612,25  | 28,79      | 3.235,00                  |
| Mejilla                   | 169.142,37                                       | 0,02       | 1.199,59                  | 118.676,55  | 0,03       | 899,06                    | 50.465,82  | 0,02       | 720,94                    |
| Región de Murcia          | 12.305.479,96                                    | 1,82       | 1.407,79                  | 8.663.896,54                                      | 1,87       | 1.036,48                  | 3.651.467,58   | 1,71       | 735,44                    |
| Com. For. de Navarra      | 11.268.235,93                                    | 1,67       | 3.191,23                  | 7.423.181,62                                      | 1,60       | 2.256,97                  | 3.847.128,10   | 1,80       | 1.806,16                  |
| País Vasco                | 42.558.245,36                                    | 6,29       | 3.361,37                  | 28.607.576,68                                     | 6,17       | 2.405,21                  | 13.959.721,72  | 6,55       | 1.940,47                  |
| La Rioja                  | 3.199.153,74                                     | 0,47       | 1.583,74                  | 1.807.791,44                                      | 0,39       | 962,62                    | 1.392.208,70   | 0,65       | 1.042,07                  |
| Sin datos                 | 416.122,40                                       | 0,06       | 894,89                    | 256.971,00  | 0,06       | 592,10                    | 159.151,40   | 0,07       | 710,50                    |
| <b>Total</b>              | <b>676.577.344,79</b>                            | <b>100</b> | <b>2.306,18</b>           | <b>463.591.546,68</b>                             | <b>100</b> | <b>1.662,48</b>           | <b>213.217.378,56</b>  | <b>100</b> | <b>1.395,13</b>           |
| Empresas a las que afecta | 293.376 (total de empresas con crédito asignado) |            |                           | 278.856 (total de empresas con crédito dispuesto) |            |                           | 152.830 (total de empr. que no utilizan todo el crédito dispuesto) |            |                           |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Gráfico 45. Evolución de la financiación para PIF<sup>48</sup> respecto a la convocatoria previa (2005-2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

cen en Madrid (3.235,00€), Cataluña (2.007,57€), País Vasco (1.940,47€) y Navarra (1.806,16€), debido a que son las cuatro comunidades donde tienen más presencia las empresas formadoras de mayor tamaño y, por tanto, les corresponde una cantidad de crédito mayor.

En contraste, otras regiones como Andalucía, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Melilla, o Murcia no superan los 1.000€ de media en este indicador. En algunos casos –aunque no en todos–, eso puede deberse al mismo motivo que se acaba de exponer, aunque en el sentido contrario: por tratarse de las comunidades autónomas con mayor porcentaje de empresas pequeñas, como por ejemplo Galicia, Extremadura o Andalucía.

Respecto a los ratios que relacionan el crédito dispuesto con el crédito asignado, Extremadura (78,8%) y Andalucía (73,7%) presentan los valores más altos, mientras que La Rioja (56,5%), Ceuta (57,5%) o Cataluña (62,8%) son las regiones que tienen unos indicadores más bajos.

### LA FINANCIACIÓN DE LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

En la convocatoria 2009 los permisos individuales de formación finalizados contaron con una cantidad de crédito dispuesto que ascendía a 3.601.286,16 €.

La evolución en la financiación de los permisos individuales de formación (**gráfico 45**) revela una trayectoria dispar, aunque en prácticamente todas las convocatorias analiza-

das –excepto 2007– la tasa de variación interanual ha sido positiva. En el contexto más reciente, entre 2008 y 2009 el crédito dispuesto para permisos individuales de formación aumentó un 18,12%. Dicha cifra se sitúa cinco puntos por debajo del crecimiento interanual en el número de permisos individuales de formación finalizados, que era del 23,9%, como se indicó anteriormente. Es decir, de una convocatoria a otra resulta ligeramente más intenso el aumento de la utilización de los permisos individuales de formación que la cuantía de crédito dispuesto para dichos permisos; o dicho de otra manera, aumenta el número de permisos individuales de formación pero desciende la financiación media de estos respecto al ejercicio de 2008, debido a que disminuye el total de horas.

En cuanto a la cuantía de crédito dispuesto para permisos individuales de formación según la comunidad autónoma del centro de trabajo, el **gráfico 46** ofrece una perspectiva interesante, ya que combina dicha información con la distribución territorial de los permisos individuales de formación finalizados. La principal conclusión que se puede extraer es que en general existe bastante equilibrio entre la cantidad de permisos individuales de formación que cada comunidad autónoma realiza y el porcentaje de crédito dispuesto del que disfruta para ello. Como era esperable, las comunidades autónomas de mayor dimensión empresarial ocupan posiciones destacadas: Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana, y la Comunidad de Madrid. Aun así, es reseñable el caso de Cataluña, que ocupa la primera posición por permisos individuales de formación finalizados (31,8%), y además presenta un porcentaje de crédito dispuesto que supera en cinco puntos porcentuales a dicha cifra (36,8%).

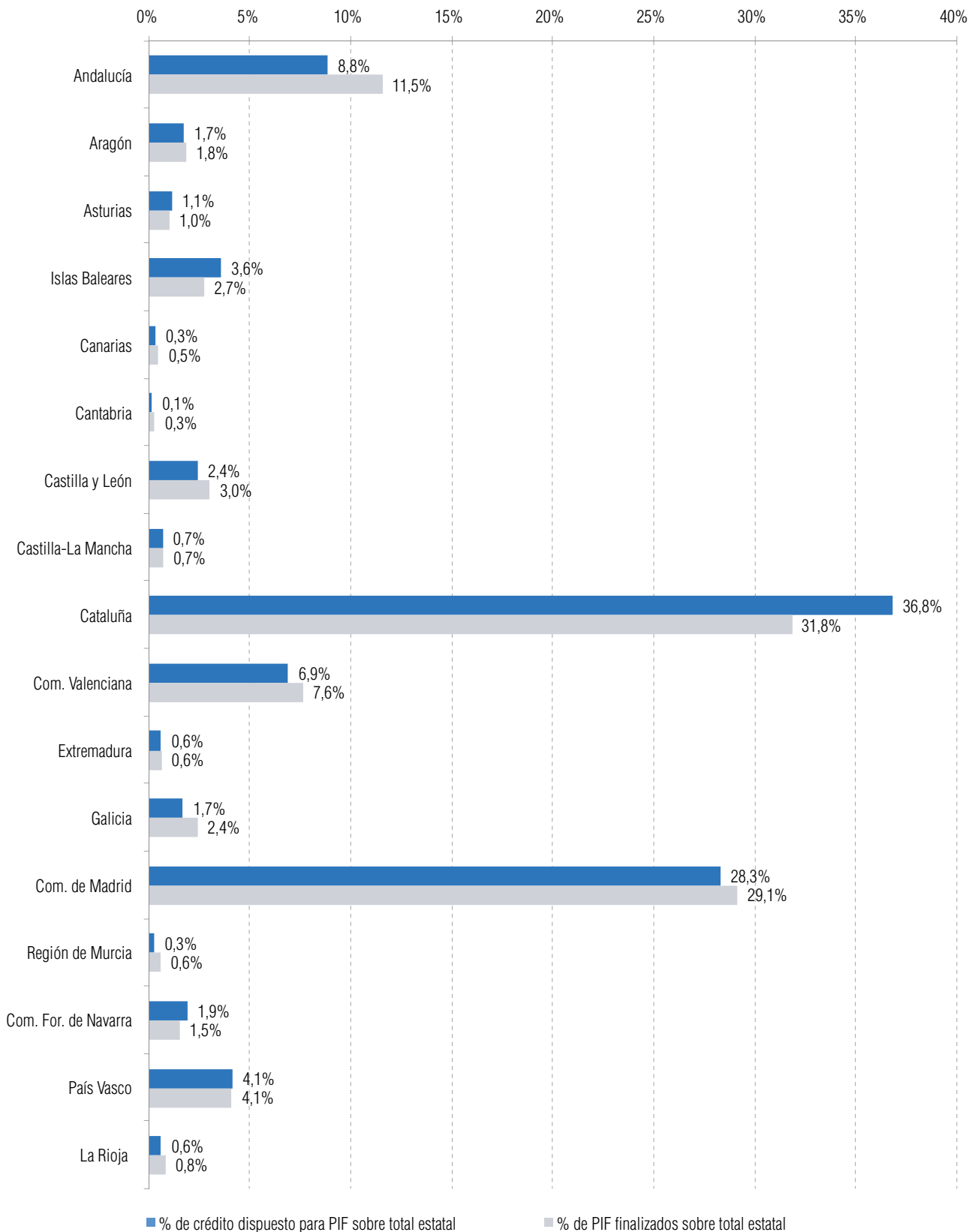
El valor medio del crédito dispuesto por cada permiso finalizado (**tabla 78**) es de 1.689,16 euros. Por encima de esta cantidad destacan especialmente quienes pertenecen al grupo de cotización de Ingenieros y Licenciados (2.575,29 €). En el lado contrario, los grupos correspondientes a Auxiliares administrativos, Oficiales de tercera y especialistas, Trabajadores mayores de 18 años no cualificados y Subalternos presentan una media de crédito dispuesto por debajo de los 1.300 euros.

### EFICIENCIA Y ANÁLISIS DE COSTES

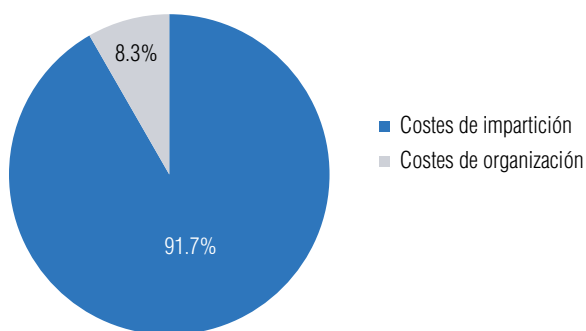
Las acciones formativas en empresas en 2009 implicaron unos costes de formación de 618,24 millones de euros (**gráfico 47**), siendo el 91,7% de carácter directo, es decir,

48. Datos procedentes de evaluaciones anteriores. En 2005 y 2006 la información disponible estaba referida a “coste total a bonificar”; en 2007, 2008 y 2009 se trata de “crédito dispuesto”.

Gráfico 46. Comparativa de la distribución de crédito dispuesto y de PIF finalizados por comunidad autónoma (2009)



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Gráfico 47. Estructura de la financiación de acciones formativas según concepto de costes (2009)**

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

destinados a la impartición de las acciones formativas<sup>49</sup>, mientras que el 8,3% restante se dedicó a labores de organización (costes de organización admitidos<sup>50</sup>), teniendo en cuenta que la suma de los costes asociados o de organización no podrá superar, a efectos de bonificación, el 25% de los costes directos que resulten bonificables (Orden TAS/3207/2007, art. 13).

Entrando en un poco más de detalle sobre un asunto poco explorado, como es el de los costes medios, se obser-

va que de los 432.832 grupos formativos finalizados en la convocatoria de 2009, el coste medio resultante es de 1.428,37 euros por grupo realizado, y cada hora de formación tuvo un coste medio de 28,71 euros. Asimismo, el coste medio por empresa participante –es decir, por empresa con crédito dispuesto– fue de 2.217,07 €, englobando el conjunto de sus acciones finalizadas.

Finalmente, en la **tabla 79**, en página siguiente, se cuantifican los costes medios de las acciones formativas según la modalidad de impartición. En términos absolutos, la formación de carácter presencial es la que tiene un coste medio más alto (1.977 €/ grupo formativo), casi 2,5 veces más que las formación a distancia (807 €/grupo formativo). El promedio global<sup>51</sup> se sitúa en 1.428 € por grupo formativo. Sin embargo, en términos de coste por participante, la formación a distancia tiene un coste mayor (319 €/participante) que la formación presencial (270 €/participante), debido fundamentalmente a la mayor duración media de las acciones formativas en modalidad de distancia.

Por lo que respecta a los permisos individuales de formación, cada uno de los realizados en 2009 ha supuesto de media 1.727,71 euros, pero se trata de una distribución bastante dispar, que genera una alta desviación típica.

**Tabla 78. Valores medios del crédito dispuesto en permisos finalizados por grupos de cotización (2009)**

| Grupo de cotización                                    | PIF finalizados | Crédito dispuesto | Media de crédito dispuesto por PIF |
|--|-----------------|-------------------|------------------------------------|
| 1 - Ingenieros y Licenciados                           | 336             | 865.297,59        | 2.575,29                           |
| 2 - Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados | 624             | 1.081.008,82      | 1.732,39                           |
| 3 - Jefes administrativos y de taller                  | 112             | 194.562,09        | 1.737,16                           |
| 4 - Ayudantes no titulados                             | 166             | 258.259,92        | 1.555,78                           |
| 5 - Oficiales administrativos                          | 214             | 295.360,15        | 1.380,19                           |
| 6 - Subalternos  | 168             | 212.775,47        | 1.266,52                           |
| 7 - Auxiliares administrativos                         | 182             | 206.317,14        | 1.133,61                           |
| 8 - Oficiales de primera y segunda                     | 215             | 352.454,78        | 1.639,32                           |
| 9 - Oficiales de tercera y especialistas               | 77              | 91.046,50         | 1.182,42                           |
| 10 - Trabajadores mayores de 18 años no cualificados   | 37              | 44.022,76         | 1.189,80                           |
| 11 - Trabajadores menores de 18 años cualificados      | 1               | 180,94            | 180,94                             |
| Total  | 2.132           | 3.601.286,16      | 1.689,16                           |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**49.** Costes directos o de impartición (retribución de formadores, gastos de amortización, gastos de medios didácticos, alquiler, seguro, transportes, etc.) (Artículo 13.2.a de Orden TAS/3207/2007).

**50.** Costes asociados o de organización (organización, personal, instalaciones y equipos de apoyo para el desarrollo de la formación; costes asociados a la gestión de la actividad formativa, como luz, mensajería, limpieza, vigilancia, etc. (Artículo 13.2.a de Orden TAS/3207/2007).

**51.** El 54,7% de las acciones formativas finalizadas son presenciales.

**Tabla 79. Coste medio de las acciones formativas finalizadas por modalidad de impartición (2009)**

| Modalidad     | Grupos formativos realizados | Costes de formación de las acciones (€) | Coste medio por grupo formativo realizado (€) | Coste por participante (€) |
|---------------|------------------------------|---|---|----------------------------|
| Presencial    | 199.693                      | 394.885.359,90                          | 1.977,46                                      | 270,41                     |
| A distancia   | 156.785                      | 126.659.848,36                          | 807,86  | 319,04                     |
| Mixta         | 41.588                       | 57.904.437,19                           | 1.392,34                                      | 153,71                     |
| Teleformación | 34.766                       | 38.794.847,67                           | 1.115,88                                      | 207,87                     |
| <b>Total</b>  | <b>432.832</b>               | <b>618.244.493,12</b>                   | <b>1.428,37</b>                               | <b>255,40</b>              |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Tabla 80. Coste medio/hora de los PIF, por modalidad (2009)**

| Modalidad del PIF                                   | Nº de PIF    | Horas          | Coste               | Coste medio hora PIF |
|---|--------------|----------------|---------------------|----------------------|
| Presencial  | 1855         | 130.202        | 3.258.235,22        | 25,02                |
| A distancia (El PIF bonifica la parte presencial)   | 265          | 16.869         | 404.860,40          | 24,00                |
| Teleformación (El PIF bonifica la parte presencial) | 12           | 786            | 20.385,02           | 25,94                |
| <b>Total</b>  | <b>2.132</b> | <b>147.857</b> | <b>3.683.480,64</b> | <b>24,91</b>         |

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

En cuanto al coste medio por hora, el resultado para los PIF es de 24,91 euros / hora de formación por persona (tabla 80). Otro dato a señalar es que si se ordenan las 332 empresas donde se ha realizado algún permiso individual de formación durante 2009 por el número de permisos finalizados en ellas, el resultado es que las diez primeras empresas que aparecen en ese 'ranking' con-

centran el 40% de los permisos individuales de formación (836), y aproximadamente un 44% del crédito dispuesto para ellos. Es decir, hay un pequeño número de empresas –previsiblemente de gran tamaño– cuyos trabajadores están utilizando con mucha mayor frecuencia los permisos de formación que lo que ocurre en el panorama empresarial en general.



## 2.3. Una visión integrada en la ejecución físico-financiera de la formación de oferta y de demanda

Una vez que se han desarrollado y explicado los distintos indicadores de ejecución físico-financiera para las iniciativas de oferta y de demanda, llega el momento de realizar una sucinta recapitulación de ambas iniciativas, poniendo el foco de atención en algunos temas de especial interés, como las modalidades, los sectores o las comunidades autónomas. Así, el sentido de este capítulo es ofrecer una ‘visión integrada’ que permita identificar similitudes y diferencias entre ambas iniciativas, a la luz de los temas tratados.

### 2.3.1. Las modalidades en las que se administra la formación para el empleo

Desde el punto de vista de las modalidades de impartición, la oferta formativa sigue concediendo el primer puesto a las actividades en formato presencial, tanto cuando se trata de acciones formativas en las empresas (57,4%), permisos individuales de formación (87,0%) o acciones de los planes de oferta (44,8%), aunque sea en distinta magnitud. Sin embargo, si se adopta una visión dicotómica (presencial/no presencial), el peso de las acciones está bastante repartido entre ambos grupos. En esto hay ciertas diferencias entre las dos iniciativas, ya que la formación de oferta se está decantando en mayor medida hacia la formación no presencial (55,2% en 07/08) que la iniciativa de demanda (42,6%).

Asimismo, dependiendo de que se trate de formación de oferta o de demanda, se utilizan en mayor medida unas modalidades no presenciales u otras. En concreto, aunque en ambos casos es la modalidad de distancia la que tiene

más presencia en ambas iniciativas, la modalidad mixta es algo más frecuente en la iniciativa de demanda, mientras que en oferta lo es la teleformación.

Por otro lado, la relevancia de la formación presencial es aún mayor si se tiene en cuenta el volumen de participantes formados –que alcanzan pesos del 50% al 60%–, más que el volumen de acciones formativas. Y esto es justo lo contrario de lo que le ocurre a la modalidad mixta en demanda y a la teleformación en oferta, que pierden bastante peso cuando se habla de participación en lugar del volumen de acciones formativas.

Y en cuanto a las horas de formación y la duración media de las acciones, ¿presentan todas las modalidades el mismo perfil? Pues claramente no. En ambas iniciativas la contribución de la formación presencial se ‘desvanece’ al incorporar estos parámetros, ya que se trata de formación cuya hora de impartición es más cara y, por tanto, suelen diseñarse acciones más breves. En su lugar, emergen las modalidades no presenciales, especialmente la formación a distancia en demanda y la teleformación (modalidades con mayor duración media por acción y un mayor número de horas acumuladas).

Por lo que respecta a los contenidos, centrándonos en las acciones formativas de las empresas, se identifican claramente algunas pautas de concentración según la modalidad: Idiomas en la formación presencial, Ofimática en la teleformación y Prevención de riesgos laborales en la formación mixta. Esto no quiere decir que esos contenidos no se den en el resto de modalidades, sino que en la modalidad señalada es donde más importante es su peso –entre el 20% y el 30%–.

Finalmente en cuanto al coste, las valoraciones dependen mucho del tipo de indicador al que se preste atención. Si el análisis se realiza por coste/hora, la formación presencial siempre resulta la más cara –ya que es también la que tiene asignada módulos económicos más altos–. Sin embargo, si el análisis se realiza en función del coste por participante, las situaciones son más diversas, sin que haya un patrón único, como se ve en la **tabla 81**.

**Tabla 81. Análisis comparativo de coste por hora y coste por participante**

|                     | DEMANDA (AAFF) |               | OFERTA |             |
|---------------------|----------------|---------------|--------|-------------|
| Coste por hora      | €€€€           | Presencial    | €€€€   | Presencial  |
|                     | €              | A distancia   | €      |             |
|                     | €              | Teleformación | €      | A distancia |
| Coste por particip. | €€€€           | A distancia   | €€€€   |             |
|                     | €€€€           | Mixta         | €€€€   |             |
|                     | €              | Mixta         | €      | Presencial  |

€€€€ = opción más cara    € = opción más barata

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

### 2.3.2. Realidad territorial de la formación: comunidades autónomas

La concentración de buena parte del tejido productivo y de la población asalariada en un número limitado de comunidades autónomas tiene importantes implicaciones al analizar los resultados de la ejecución físico-financiera desde el punto de vista territorial. Así, hay que comenzar destacando que un primer estrato, compuesto por Cataluña, la Comunidad de Madrid, Andalucía y la Comunidad Valenciana, reúnen conjuntamente en torno al 60% del total de empresas y de trabajadores del ámbito estatal. Aproximadamente otro 25-30% de esas magnitudes se reparte en seis comunidades autónomas que ocupan una posición intermedia del panel territorial (segundo estrato), tratándose de Galicia, Castilla y León, País Vasco, Castilla-La Mancha, Canarias y la Región de Murcia. Finalmente, el resto de comunidades serían el tercer estrato, que aglutina el escaso 10-15% restante de empresas y trabajadores.

Esta estructura aparece parcialmente replicada cuando se analiza desde una perspectiva territorial el alcance y la participación en las iniciativas evaluadas. Ocurre, por tanto, que suele estar asegurada la presencia de las cuatro comunidades autónomas de mayor dinamismo económico absoluto en los primeros puestos, aunque también se producen algunos ‘despuntos’ de otros territorios. Por ejemplo, Galicia ocupa el cuarto puesto en la distribución de participantes formados en oferta en 2007/08 o las Islas Baleares logra ser la séptima comunidad en permisos individuales de formación finalizados en 2009.

Sin embargo, esa primacía de las comunidades autónomas con mayores porcentajes de participación se aminora considerablemente al desarrollar el indicador de cobertura empresarial en la iniciativa de demanda, donde Cataluña y la Comunidad de Madrid presentan valores cercanos al 13%, ampliamente superados por otras zonas, como Andalucía o Extremadura, que superan en torno al 28%. Es decir, al poner en relación las cifras de participación con la estructura empresarial de cada comunidad, salen ‘perjudicadas’ algunas comunidades autónomas donde existe un amplio tejido empresarial, pero que resulta difícil cubrir ampliamente con la formación de demanda o que no recurren tanto a ella.

En lo referente a la cobertura formativa, no hay un comportamiento homogéneo entre ambas iniciativas. En las tasas de cobertura formativa de acciones de demanda, Madrid, Cataluña o Andalucía ocupan puestos superiores, si bien la

Comunidad Valenciana experimenta una notable bajada, y aparecen en los cinco primeros puestos regiones poco habituales, como Castilla y León o Navarra. Por su parte, cuando la cobertura formativa se refiere a oferta –de ámbito estatal, hay que recordar-, sólo una de esas cuatro regiones ‘macro’, en concreto Andalucía, se encuentra entre las tasas más altas, mientras que Cataluña y la Comunidad Valenciana aparecen en la mitad inferior de la lista, en beneficio de otras comunidades autónomas, como Extremadura, Galicia o Aragón. Es decir, en aquellas comunidades hay mucha participación, pero también hay bolsas importantes de trabajadores que no se forman a través de esta iniciativa, aunque sí lo pueden estar haciendo a través de otras de ámbito autonómico, por ejemplo.

Pasando a la cobertura poblacional de demanda, la Comunidad Valenciana desciende hasta ocupar la antepenúltima posición, mientras que, en la cobertura poblacional de oferta, se incorporan a posiciones de liderazgo comunidades autónomas de diverso perfil, como Extremadura, Aragón, Galicia, Castilla y León o Andalucía.

En cuanto a la multiparticipación referida a la formación de oferta, tanto en 2007/08 como en 2009 las mayores tasas se producen en comunidades autónomas de distinto tipo, como Andalucía, Extremadura, Galicia y Asturias. Es decir, éstas son las zonas donde mayor porcentaje de personas realizan más de una acción formativa en la misma convocatoria. Para los puestos inmediatamente posteriores a estos, no hay un patrón común a las dos convocatorias, de modo que las regiones que aparecen en ellos en 2007/08 y 2009 son bastante diferentes entre sí.

En términos financieros, cabe preguntarse qué comunidades sacan más ‘provecho’ al crédito de las acciones formativas de demanda, recurriendo a la ratio entre crédito dispuesto y crédito asignado. Pues bien, se observa una tendencia por la que en los puestos de cabeza –aquellos que superan el valor medio de 68,5%– aparecen situadas sobre todo comunidades autónomas del primer y segundo estrato definidos anteriormente, mientras que en las últimas posiciones aparecen sobre todo comunidades autónomas con poco peso en el conjunto del tejido productivo laboral, como Aragón, Islas Baleares o La Rioja, siendo Cataluña la única y notoria excepción, con una ratio relativamente baja (62,8%).

En demanda, también se ha desglosado por comunidades autónomas el crédito medio dispuesto por empresa, dato que ayuda a vincular el crédito dispuesto con el número de

empresas participantes de ese territorio. Este indicador está influido por la estructura productiva de cada región, ya que donde hay empresas de mayor tamaño, ese crédito medio dispuesto será mayor, y viceversa. Por ello, Madrid ocupa la primera posición con un crédito medio de 4.810,50 euros, y Castilla-La Mancha o Extremadura cierran la lista, con créditos medios por debajo de 900 euros.

Finalmente, conviene poner de manifiesto que en el ámbito específico de los permisos individuales de formación, Cataluña y Madrid son las dos comunidades autónomas que en 2009 asumen un mayor protagonismo, debido a dos razones: por una parte reúnen el mayor porcentaje de permisos finalizados sobre el total (31,8% Cataluña y 29,1% la Comunidad de Madrid) y, por otra parte, sus permisos tienen el coste medio más elevado, por encima de los 1.500 euros.

### 2.3.3. Los sectores productivos en la formación para el empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados

Al hablar de los sectores, no pueden compararse automáticamente los resultados de demanda y oferta, ya que aluden a aspectos diferentes y se expresan también en categorías distintas. En demanda, la información del sector versa sobre la actividad principal de la empresa formadora (21 grupos de CNAE 2009), mientras que en oferta tiene que ver con la agrupación sectorial de un tipo específico de planes, los sectoriales (agrupaciones en 6 o 12 ítems). Aun así, se presentan aquí las cifras de cobertura por sector para ambas iniciativas, y algún indicador financiero que hace referencia al crédito dispuesto o la financiación suscrita, según corresponda.

Previamente, es interesante señalar, aunque sólo afecte a demanda, que las empresas que toman parte en las acciones formativas –empresas formadoras– están concentradas sobre todo en tres sectores: Comercio, Construcción e Industria manufacturera, y este predominio se refleja también en la distribución de participantes por sector empresarial. En el caso de los permisos individuales de formación, surgen también algunos sectores predominantes, pero marcadamente diferentes a aquellos, y ubicados dentro del ámbito de los Servicios (por ejemplo, Sanidad, Comunicaciones, etc.).

Entrando ya en lo que respecta a la cobertura formativa, en demanda hay mucha diferencia entre las tasas de los sectores mejor posicionados –por ejemplo, las Actividades fi-

nancieras y de seguros, con un 48%– y las tasas de los sectores que presentan las cifras más modestas, como Agricultura, cuyos participantes sólo representaban al 1,5% de los trabajadores del sector. Y el hecho de incorporar el matiz de trabajadores diferentes, en lugar de participantes, a través de la cobertura poblacional, no genera grandes cambios en estas posiciones. Al realizar un análisis similar en oferta, que afecta sólo a planes sectoriales, la mayor cobertura formativa se produce en Industria (3,66%) y la más baja en la agrupación de Comercio, Hostelería y Servicios (1,73%). Cuando el asunto de interés es la cobertura poblacional de los planes sectoriales, Industria vuelve a estar en cabeza (2,51%), y Comercio, Hostelería y Servicios en las últimas posiciones (1,06%).

En el ámbito de la financiación, el crédito medio dispuesto por empresa para llevar a cabo sus acciones formativas es muy variopinto cuando se cruza por sector. Así, es más elevado en el sector Suministro de energía eléctrica / gas / aire acondicionado (D), Actividades financieras y seguros (K), Administración Pública y Seguridad Social (O) e Información y Comunicaciones (J). Es decir, despuntan algunos subsectores vinculados sobre todo a Servicios, y también a Industria, si bien los grupos de las últimas posiciones pertenecen también a Servicios; por ejemplo, Actividades inmobiliarias. Por parte de la oferta, el panorama se configura de manera diferente: la Construcción es el sector con la cifra más alta de financiación suscrita por plan, y Hostelería le sigue en segunda posición, aunque con una dimensión económica bastante menor. En comparación con ellos, Agricultura y Servicios muestran una cuantía suscrita por plan bastante limitada.

### 2.3.4. Contenidos formativos más frecuentes

En la formación de oferta y en las acciones formativas de demanda se produce un fenómeno similar, de modo que un número limitado de contenidos –los más frecuentes– reúnen un porcentaje considerable de toda la formación realizada. En ambos casos, los 4 o 5 contenidos más habituales aglutinan el 40-45% de las acciones formativas realizadas. Curiosamente, si la selección se amplía a los 10 contenidos más frecuentes, el porcentaje se ralentiza y no sobrepasa el 60%, ni en oferta ni en demanda. Es decir, hay una fuerte concentración de la actividad formativa en un número muy reducido de materias, y ello convive con una presencia dispersa de otros muchos contenidos, con un peso muy pequeño sobre el total –recordemos que la clasificación de contenidos formativos supera las 150 categorías–.

Por su parte, los datos de participación marchan en paralelo a esta tendencia, de forma que no hay grandes variaciones entre los porcentajes acumulados de acciones formativas realizadas para un determinado número de contenidos, y sus correspondientes porcentajes acumulados de participantes formados. Por ejemplo, los diez contenidos más repetidos en formación de demanda de 2009 ocupan el 55,5% de las actividades formativas, y absorben el 57,7% de la participación.

Asimismo, otro resultado que hay que poner de manifiesto es que no hay variaciones en los contenidos más frecuentes en oferta y en demanda. En ambos casos, aparecen cuatro temáticas que podríamos llamar ‘hegemónicas’, todas ellas de carácter marcadamente transversal: los Idiomas, la Informática de usuario/Ofimática, la Prevención de riesgos laborales y la Gestión de recursos humanos.

Evidentemente, se trata de cifras muy globales, que no incorporan matices o especificidades más propias de un análisis pormenorizado, pero sí ayudan a establecer el marco general en el que se desenvuelve la formación. En definitiva, no se quiere decir que esta sea ‘toda la formación’, pero cuantitativamente estos contenidos, sumamente generales, sí constituyen una parte significativa de la misma.

### 2.3.5. Los perfiles de la participación por sexo y edad

Se reserva un último apartado para comentar los aspectos más destacados sobre la forma en que se configura la participación en estas iniciativas, dependiendo del sexo y tramo de edad de los participantes. Como primer tema general, tanto en formación de demanda –incluyendo acciones formativas y permisos individuales de formación– como en formación de oferta, la distribución cuantitativa de participantes formados otorga una ligera ventaja a los hombres frente a las mujeres.

En lo que concierne a la cobertura formativa, en demanda las cifras son un poco más favorables para los hombres, y en oferta para las mujeres, pero sin que lleguen a aparecer diferencias destacadas entre ambos sexos. Cuando se llega a la cobertura poblacional, en la formación de demanda el sexo no parece ser una variable decisiva, y en oferta los datos se inclinan ligeramente en beneficio de las mujeres, pero de nuevo sin que eso genere una diferencia relevante entre ambos grupos.

Desde el punto de vista de los tramos de edad, cuando se adopta la perspectiva de la cobertura formativa se observa que en ambas iniciativas los mejores resultados se producen en las edades centrales (26-35), y en el caso de oferta también en los de 16-25 años. En contraste con eso, los mayores de 55 años salen siempre claramente perjudicados, ya que su cobertura formativa es la más baja de todas. Y al aplicar un análisis por cobertura poblacional, se reproducen esas diferencias por edad, a favor de los jóvenes y en detrimento de los trabajadores más mayores.



# EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS INICIATIVAS DE PLANES DE OFERTA Y ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS

CONVOCATORIAS 2007-2008 y 2009. EJERCICIO 2009.

## CAPÍTULO III

### Análisis de los resultados obtenidos en la evaluación

- 3.1. Punto de partida: dos iniciativas con dos lógicas diferenciadas
- 3.2. La adecuación de las iniciativas y de la formación a las necesidades del mercado de trabajo
- 3.3. La calidad de la formación cofinanciada
- 3.4. El impacto de la formación para el empleo

# TRES

## 3.1. Punto de partida: dos iniciativas con dos lógicas diferenciadas

Como se ha comentado anteriormente, las dos iniciativas objeto de este ejercicio de evaluación están enmarcadas dentro del sistema de formación para el empleo y por tanto han de contribuir a sus objetivos y fines. Sin embargo, actúan sobre realidades distintas con el fin de cubrir de forma más o menos equilibrada las necesidades de sectores productivos, empresas y trabajadores y, por tanto, lo hacen con dos lógicas de funcionamiento diferentes tratando de impulsar la formación para el empleo desde la intervención pública<sup>52</sup>.

**La iniciativa de oferta se dirige a los trabajadores y es sobre estos sobre los que recae el protagonismo** de identificar sus necesidades en materia de formación para el empleo, decidiendo entre la oferta existente -ya sea en planes gestionados por las organizaciones representativas de su sector o ámbito, o en planes intersectoriales abiertos a todos los trabajadores independientemente de su sector- qué acción formativa realizan en función de sus intereses y aspiraciones profesionales y/o personales. Por tanto, la elección la realiza el receptor último de la formación (los trabajadores) sobre un menú sectorial y general confeccionado por las organizaciones empresariales y sindicales -en función de las necesidades de formación identificadas en sus sectores y ámbitos y previstas para cada convocatoria- con opciones formativas distintas y un número de plazas limitado.

**La iniciativa de demanda centra el protagonismo en las empresas y sus necesidades en materia de formación** con el fin de impulsar, a través de las acciones formativas realizadas por éstas, la adaptación y respuesta a los requerimientos del mercado en el que operan y la mejora de su productividad y competitividad. En este caso, la identificación de necesidades y la decisión sobre la acción formativa a desarrollar y sus destinatarios corresponde a los responsables de la empresa, con algunas limitaciones establecidas en la normativa, como el informe

previo de la RLT -en caso de haberla- o las cuotas exigidas de colectivos prioritarios; y sin interferir en los canales internos que en cada caso existan para consultar y hacer partícipes a sus empleados en el proceso. Por tanto, son las empresas las que deciden por una parte quiénes son las personas destinatarias de la formación y, por otra, qué acciones formativas desarrollan; eligiendo en el mercado formativo la opción que mejor se adapte a sus necesidades (siempre que las acciones formativas cumplan las condiciones para la bonificación).

Dentro de esta iniciativa, los **permisos individuales de formación** introducen variaciones en la lógica anterior, equilibrando el protagonismo entre trabajadores y empresa, ya que corresponde a los primeros solicitar el permiso individual de formación para realizar una acción formativa acreditada oficialmente para favorecer su desarrollo profesional y personal, incluidos títulos y certificados de profesionalidad del CNCP- pero la empresa tiene la potestad de denegar la autorización del permiso, siempre que esté motivada por razones organizativas o de producción. Es decir, aunque la iniciativa de realizar formación se sitúa en el ámbito del trabajador y su propio interés profesional y personal, la empresa tiene de facto el poder de autorizarla, lo que obliga a trabajadores y empresa a alcanzar un acuerdo para el desarrollo efectivo de este permiso.

Teniendo en cuenta todo ello, en cada una de estas lógicas se han de cumplir unas premisas comunes que resultan necesarias para alcanzar los resultados deseados: que la formación sea útil y aplicable a los puestos de trabajo y, por tanto, mejore la empleabilidad de las personas y la competitividad de las empresas-. Aunque a priori puedan resultar obvias, es necesario evidenciarlas porque gran parte de los análisis se centrarán en conocer hasta qué punto estas premisas se dan en la realidad, qué elementos influyen y cómo lo están haciendo. En concreto, se analizarán las siguientes:

<sup>52</sup> Se considera necesario recordar que el análisis se centra en la formación cofinanciada y gestionada a nivel estatal por la Fundación Tripartita, pero que esta no agota el total de la formación profesional realizada por trabajadores y empresas.

La decisión sobre la acción formativa a realizar ha de ser la correcta desde el punto de vista de los intereses de los trabajadores y/o las empresas, lo que implica, a su vez, que:

- Los agentes dispongan de información suficiente para decidir en función de sus necesidades e intereses.
- La oferta formativa disponible en cada caso se encuentre alineada y dimensionada (en cuanto a recursos disponibles) con las necesidades del mercado de trabajo y sus agentes.

La formación cofinanciada a través de las iniciativas ha de ser de calidad y ajustarse a lo esperado por empresas y trabajadores, lo que implica que:

- La oferta formativa debe facilitar la participación ajustándose a las circunstancias de los trabajadores y las empresas.
- La formación debe impartirse efectivamente cumpliendo las condiciones previstas (duración, apoyos pedagógicos y materiales, etc.) y los trabajadores deben asistir y finalizar las acciones aprovechando los recursos disponibles.
- Los contenidos deben ser adecuados; es decir, ajustados a las necesidades de los destinatarios en términos de aplicación directa en los puestos de trabajo y/o de utilidad para el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores.

No obstante, en el cumplimiento de estas premisas intervienen de forma simultánea elementos del diseño y de los procesos de las iniciativas y del propio subsistema, así como del contexto normativo, económico e institucional, que interrelacionan con los distintos aspectos de las iniciativas. Son precisamente esas interrelaciones las que determinan el funcionamiento de las iniciativas, que es el aspecto que centra, además, el planteamiento de análisis de esta evaluación, junto con el rol desempeñado por los distintos agentes en sus distintas fases y los elementos de contexto intervinientes. No obstante, con el fin de ordenar y facilitar la comprensión de los resultados obtenidos, estos se presentarán a partir de los tres asuntos identificados como clave, teniendo en cuenta su enfoque sistémico y estratégico:

La adecuación de la formación para el empleo a las necesidades del mercado laboral, empresas y trabajadores, donde se analizarán aspectos relacionados con el diseño, la gestión, y la difusión de las iniciativas, las motivaciones y límites para la participación, el papel de los actores, etc.

La calidad de la formación cofinanciada, profundizando, en función de las iniciativas y las modalidades, en los principales aspectos que determinan la calidad de las acciones formativas y la percepción de los participantes sobre éstos (profesorado y tutores, adecuación de contenidos a sus necesidades, desarrollo y utilidad de la formación, etc.)

El impacto sobre algunos aspectos que se han considerado clave desde un punto de vista estratégico, especialmente centrados en el ámbito de los participantes pero también de la empresa.

Estos serán los tres aspectos que, junto con el análisis de la ejecución físico financiera, compondrán el bloque de análisis de resultados.

## 3.2. La adecuación de las iniciativas y de la formación a las necesidades del mercado de trabajo

En este apartado se analizará en qué medida las iniciativas permiten ajustar la formación realizada a las necesidades del mercado de trabajo y de los agentes destinatarios. En este sentido, es necesario tener en cuenta que los procesos y los agentes (y sus roles) que intervienen en la adecuación de la formación a las necesidades del mercado laboral son muy distintos entre sí.

Así, en la iniciativa de oferta los análisis se centrarán en los elementos que inciden más directamente en las premisas ya señaladas:

En la configuración de los planes formativos de oferta y de los elementos vinculados al diseño y gestión de las convocatorias, ya que al tratarse de una oferta limitada y estructurada por sectores y ámbitos, un diseño inadecuado puede condicionar de partida los resultados obtenidos. En este aspecto resultan de especial relevancia los siguientes elementos:

- Los Planes de Referencia Sectorial (PRS) y las Prioridades en Competencias Transversales para planes intersectoriales, de autónomos y de economía social.
- El proceso de valoración técnica y determinación de la financiación de los planes formativos.
- Los módulos de financiación de las acciones formativas y la capacidad de ejecución.
- El rol de las Comisiones Paritarias Sectoriales (CPS).

En la determinación de hasta qué punto los trabajadores 'eligen correctamente' las acciones formativas a desarrollar. En esta elección intervienen elementos como las motivaciones para realizar estos cursos o el acceso a la información y la orientación necesarias para seleccionar las acciones formativas más adaptadas a cada perfil profesional y personal, teniendo en cuenta las demandas del mercado laboral. Es decir, elementos situados dentro y fuera del ámbito de las convocatorias.

En la iniciativa de demanda la premisa clave es la elección informada de las empresas y participantes, puesto que no existen grandes limitaciones sobre la oferta, más allá de cumplir los requisitos de las acciones formativas financia-

bles -asunto que también será analizado- y, por tanto, su ajuste depende casi en exclusiva de la identificación de las necesidades formativas y de la búsqueda en el mercado de la acción formativa que mejor se adapte a ellas. Por tanto, en la iniciativa de demanda los aspectos más relevantes para el análisis serán:

- El conocimiento y el acceso a la iniciativa por parte de las empresas.
- El rol desempeñado por los diferentes agentes, especialmente las entidades organizadoras y la representación legal de los trabajadores (RLT).
- La financiación de la formación: el crédito asignado y los módulos económicos.
- La iniciativa de la participación y las motivaciones de los trabajadores.

### 3.2.1. La adecuación de la iniciativa de oferta a las necesidades de los trabajadores y los sectores productivos

#### ELEMENTOS CLAVE EN LA GESTIÓN DE LAS CONVOCATORIAS

En la fase de solicitud convergen dos procesos clave en cuanto a la adecuación y ajuste de la formación a las necesidades de los trabajadores y los sectores productivos. El primero de ellos es el establecimiento de las prioridades formativas sectoriales y transversales a través de los Planes de Referencia Sectoriales y el documento de 'Prioridades para acciones formativas de formación en competencias transversales y horizontales en convenios para la formación', que corresponden en el ámbito sectorial a las Comisiones Paritarias correspondientes y a la Comisión Mixta Estatal.

#### a) Los documentos de referencia: Planes de Referencia Sectoriales y Prioridades transversales

La mayor parte de los agentes implicados en la gestión de la iniciativa y en la elaboración de los planes de formación coincide en señalar este proceso como el punto de partida para configurar la oferta formativa que finalmente llegará a



los trabajadores. Del mismo modo, parece haber un amplio consenso entre los distintos actores sobre la necesidad de renovar los documentos de referencia de las convocatorias y las iniciativas.

La consulta telemática a entidades beneficiarias de los planes de oferta (que son, en definitiva, agentes que participan en la elaboración de los documentos de referencia a través de las Comisiones Paritarias y la Mixta Estatal) indagaba de forma concreta sobre esta figura. Los resultados muestran que únicamente un 25,6% de las entidades que respondieron consideran los documentos de referencia adecuados para ajustar la formación a las necesidades del ámbito o del sector (ver gráfico 48). La mayor parte de ellas (55%) piensan que son una herramienta adecuada, pero que requiere algunas mejoras y actualizaciones y un 18% considera que es claramente mejorable.

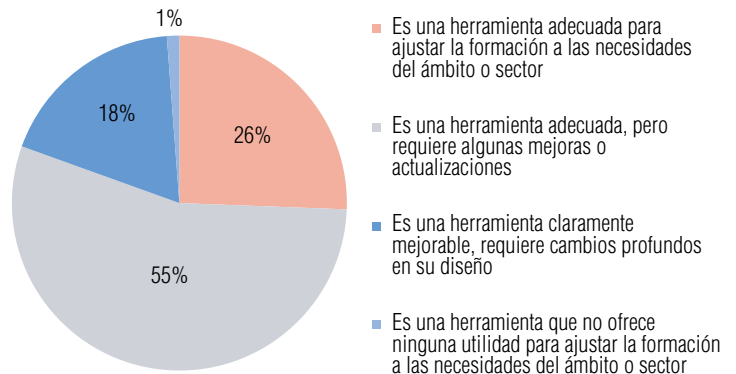
A pesar de ello, si se desciende a aspectos concretos de los documentos de referencia, las valoraciones de las entidades beneficiarias son mayoritariamente positivas, aunque con algunas diferencias en función del aspecto que se valora (ver gráfico 49, en página siguiente). De hecho, un porcentaje importante, cercano al 30%, considera que los documentos de referencia cubren ‘poco’ o ‘nada’ los contenidos formativos y los perfiles profesionales de su ámbito o sector.

El número de respuestas únicamente permite realizar análisis específicos entre las entidades beneficiarias de planes sectoriales. No obstante, la información a través de técnicas cualitativas permite incorporar algunas observaciones sobre la opinión del resto de las entidades beneficiarias.

En general, las entidades beneficiarias consideran que los planes de referencia sectorial identifican de forma correcta las prioridades generales en materia de formación dentro de los sectores, sin embargo, apuntan varios aspectos que limitan la adecuación de la oferta formativa a las necesidades del mercado:

- La inexistencia de Comisiones Paritarias en algunos sectores (que recalcan en la comisión mixta estatal) y la atomización del mapa sectorial, lo que dificulta en el primero de los casos un mejor ajuste a las necesidades del sector y, en el segundo, alienta ciertas rigideces y dificultad de coordinación.
- La insuficiente coordinación entre los agentes que establecen las prioridades y ofrecen formación subvencionada dentro de los planes intersectoriales y sectoriales. Ello implica una oferta con el mismo tipo de acciones formativas

**Gráfico 48. Valoración general de las entidades beneficiarias sobre los Planes de Referencia Sectorial / Prioridades transversales**



FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

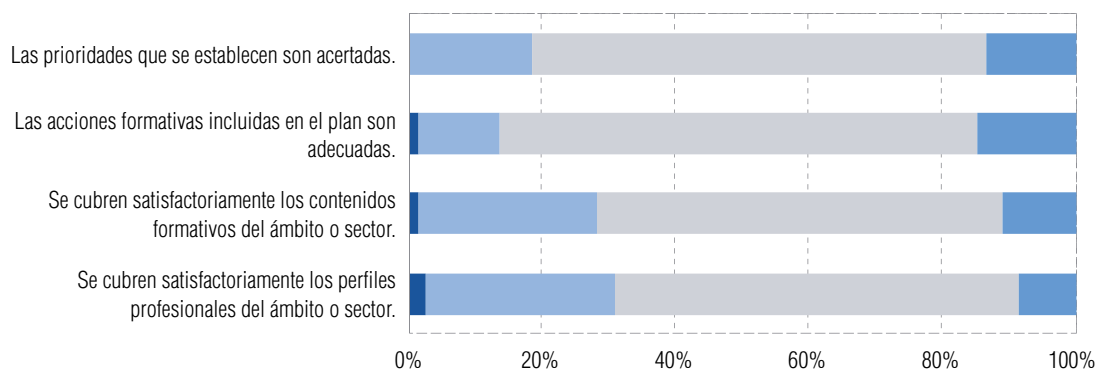
y contenidos, especialmente en lo relativo a acciones formativas transversales.

En el mismo sentido, las propias entidades también apuntan algunas de las vías por las que se puede garantizar un mayor ajuste entre el diseño de la oferta y las necesidades del mercado:

- Impulsar la tendencia marcada en algunas convocatorias autonómicas, en las que se ha reducido el porcentaje de acciones transversales potencialmente financiable. Una cita textual resume bien este aspecto: ‘los años del on-line del office y el inglés tienen que acabar’.
- Incorporar a los planes acciones formativas asociadas a los módulos del Catálogo Nacional de Cualificaciones y orientadas a la consecución de un certificado de profesionalidad.
- Replantear el modelo seguido hasta ahora en la elaboración de los documentos de referencia, dejando un mayor margen de flexibilidad para el diseño de los planes, estableciendo, por ejemplo, temas prioritarios sin descender al nivel de acciones formativas concretas; estructurando la formación vinculada a ocupaciones dentro de los sectores y, en algunos casos, incluyendo criterios territoriales en función de la distribución de los sectores.
- También apuntan la necesidad de mantener el diagnóstico de necesidades formativas continuamente actualizado, haciendo seguimiento e investigación de la evolución de los sectores.

A pesar de ello, 79,3% de las entidades recurren a los planes de referencia de forma mayoritaria para identificar las necesidades de formación y elaborar sus propuestas de planes de formación. Otros instrumentos que utilizan son

**Gráfico 49. Valoración de las entidades beneficiarias sobre aspectos concretos de los Planes de Referencia Sectorial / Prioridades transversales**



|            | Se cubren satisfactoriamente los perfiles profesionales del ámbito o sector. | Se cubren satisfactoriamente los contenidos formativos del ámbito o sector. | Las acciones formativas incluidas en el plan son adecuadas. | Las prioridades que se establecen son acertadas. |
|------------|--|---|---|--|
| ■ Nada     | 2,5%   | 1,2%  | 1,2%  | 0,0%   |
| ■ Poco     | 28,4%  | 28,8%   | 12,3%   | 18,5%  |
| ■ Bastante | 60,5%  | 61,0%   | 71,6%   | 67,9%  |
| ■ Mucho    | 8,6%   | 11,0%   | 14,8%   | 13,6%  |

FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

los análisis genéricos basados en la experiencia de las propias entidades en la gestión de planes formativos, a ellos recurren el 76,8% de las beneficiarias, y los análisis de los resultados de las evaluaciones de los planes y programaciones previas, a los que recurren el 69,5% de las entidades (ver gráfico 50).

La aparente contradicción entre la valoración crítica de los documentos de referencia por parte de las entidades y su utilización mayoritaria a la hora de elaborar los planes de formación no es tal si se tiene en cuenta que en el proceso de solicitud y en los modelos utilizados se requiere vincular las acciones formativas incluidas en los planes propuestos a las acciones establecidas en los documentos de referencia, tal y como se detallará más adelante.

Los representantes de las Comisiones Paritarias Sectoriales encargadas de elaborar los planes de referencia no mantienen un discurso único, situándose en el eje de las diferencias el tipo de entidad y el sector. Por lo general, los representantes de las organizaciones empresariales consideran que las acciones transversales dentro de los PRS son excesivas, al contrario que las organizaciones sindica-

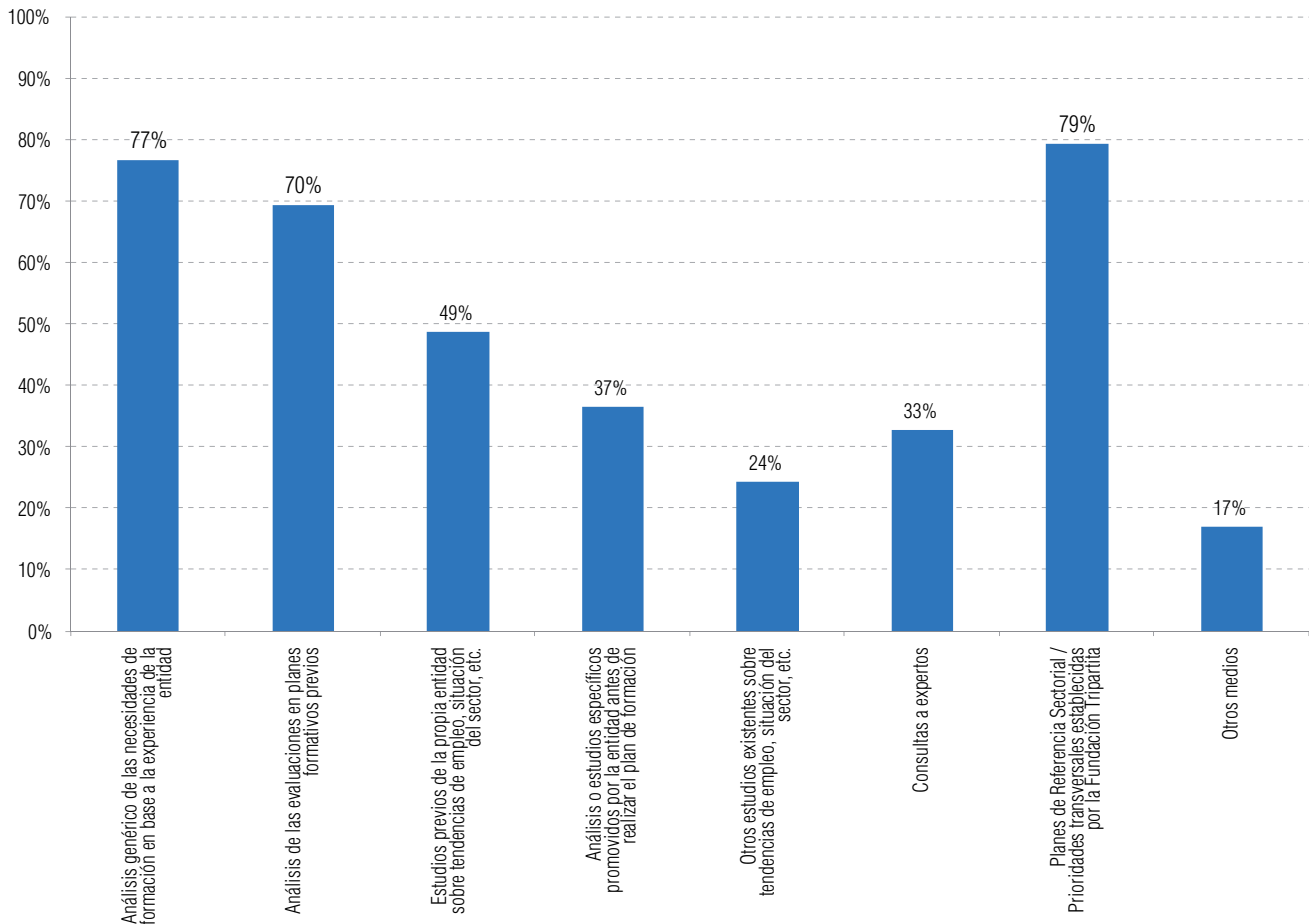
les que remarcan su importancia para elevar el nivel de competencias general de los trabajadores dentro de sus sectores o ámbitos. No obstante, ambas partes indican que se trata de alcanzar un equilibrio entre unas y otras.

Existen diferentes opiniones entre los representantes de los distintos sectores, en las que se manifiesta, por ejemplo, la desigual incorporación de acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad dentro de los documentos de planes de referencia sectorial.

De las entrevistas con representantes de las comisiones paritarias cabe señalar las dos siguientes, por su referencia al proceso de solicitud:

- En algunos casos, mencionan la rigidez de los planes, señalando como principal causa la plataforma telemática para la elaboración de los planes dentro del proceso de solicitud de la subvención, que obliga a seguir una estructura prefijada.
- En otros casos, mencionan el papel de la Fundación Tripartita en la selección final de las acciones, ya que los planes solicitados no son aprobados tal y como se solicitan.

**Gráfico 50. Medios utilizados para la identificación de necesidades en la elaboración de los planes**



FUENTE: FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

Los responsables y técnicos de la Fundación Tripartita vinculados a la iniciativa de oferta valoran de forma crítica estos documentos de referencia ya que influyen de manera directa sobre las propuestas de planes formativos presentadas y, por tanto, sobre la configuración final de los planes formativos aprobados. Eso significa que de la calidad de estos documentos depende en gran parte que la formación que se oferta se ajuste a las necesidades del mercado.

Los planes de referencia sectorial y las prioridades estratégicas se elaboran siguiendo las directrices establecidas en las bases elaboradas por la Fundación para la elaboración de estos planes. Las instrucciones establecen que necesariamente los planes tienen que contemplar los siguientes aspectos:

- Objetivos del plan de referencia.

- Acciones formativas que configuran el plan.
- Prioridad de cada una de las acciones del plan.
- Entidades solicitantes de planes de formación sectoriales que reúnan los requisitos establecidos.

La Fundación Tripartita, además, presta apoyo a las Comisiones Paritarias para la elaboración de los documentos de referencia, aportándoles información sobre la formación ejecutada en el año anterior en cada sector por perfiles, colectivos prioritarios, acciones formativas, modalidad, etc. así como las desviaciones entre la formación prevista y la ejecutada finalmente.

A pesar de ello, los diferentes actores de la Fundación (Patronato, responsables y técnicos) coinciden en señalar que este instrumento no estaría cumpliendo la función que se esperaba y es la de mayor ajuste de la formación ofertada a las necesidades específicas del sector, y señalan como

un síntoma de ello algunos aspectos ya mencionados anteriormente como son:

- La amplitud y escasa concreción de los objetivos planteados en los planes de referencia, así como la inexistencia de justificación e información sobre las necesidades identificadas y las prioridades establecidas.

- El gran número de acciones prioritarias incluidas en los planes, muchas de ellas similares entre sí, y el excesivo peso de las acciones de carácter transversal en los PRS, que tal y como se puede apreciar en la **tabla 82**, ha ido en aumento en los últimos años, pasando de una media de 6,2 acciones transversales por plan de referencia en 2006, a 6,5 en las convocatorias objeto de evaluación. Hay que mencionar, no obstante, que el dato incluido en la Tabla 82 se ha obtenido a partir de búsquedas en el listado de acciones formativas de los PRS de las palabras ‘inglés’ y ‘ofimática’, por lo que el dato es una aproximación mínima, especialmente en el segundo caso, donde otras palabras como ‘office’, ‘Word’ o ‘Excel’ también son frecuentes.

La falta de ajuste de los planes y de las acciones formativas propuestas al mapa de ocupaciones del sector y a la evolución de las competencias. Es decir, su escasa vinculación con los certificados de profesionalidad.

### b) La elaboración de las propuestas y el proceso de valoración técnica

Profundizando más en el análisis, es necesario tener en cuenta que los documentos de referencia son un elemento más del proceso de solicitud y aprobación de los planes formativos y que, por tanto, existen otros elementos clave con los que está estrechamente interrelacionado, especialmente dos:

- El modelo de solicitud y de elaboración de propuestas de planes formativos ¿qué se les pide a las entidades?

- Y el método de valoración técnica ¿qué aspectos del plan propuesto serán valorados y cómo?

El modelo de solicitud utilizado para elaborar las pro-

puestas de planes está vinculado a la plataforma informática por la que las entidades han de presentar las solicitudes de subvención en cada convocatoria. Los contenidos que han de cumplimentar se basan en la estructura básica que se diseñó para la puesta en marcha de los primeros planes formativos. Es decir, un modelo pensado para un momento en el que la prioridad era garantizar una serie de contenidos mínimos homogéneos en los planes, especialmente en la información relativa a las acciones formativas a desarrollar.

Según los responsables de la Fundación, dicho objetivo se alcanzó pronto, en las primeras convocatorias de planes de oferta y sin embargo, no se han producido cambios significativos en el modelo de solicitud requerido a las entidades solicitantes, lo que da lugar a que las propuestas de planes sean muy similares de una convocatoria a otra y no hayan cambiado sustancialmente en los últimos años.

En la actualidad, el modelo de presentación de solicitudes (tanto en las convocatorias objeto de análisis como en las dos siguientes) fomenta la calidad formal de los planes -aspecto relativamente fácil de cubrir por las entidades a medida que se adquiere experiencia en la presentación de propuestas y en la gestión de los planes- desplazando otros objetivos, como una mayor adecuación de los planes formativos a las necesidades de los sectores, lo que de nuevo lleva a poner el acento en los planes de referencia sectorial y las prioridades transversales.

Asimismo, el modelo de solicitud empleado en las convocatorias también tiene implicaciones en la eficiencia de la gestión de esta parte del proceso, ya que el volumen de documentación a analizar en la valoración técnica es muy alto. Teniendo en cuenta que cada acción formativa propuesta genera en la fase de solicitud un mínimo de 9 páginas, el volumen de documentación a analizar en una convocatoria como la de 2009 puede superar un volumen de 150.000 páginas; volu-

**Tabla 82. Análisis de los PRS de las convocatorias 2006, 2007-2008 y 2009**

| Convoc.            | PRS | GRUPO DE AAFF POR NIVEL DE PRIORIDAD |       |        |        | Media de AAFF por PRS | AAFF DE CARÁCTER TRANSVERSAL |               |                   |               |
|--------------------|-----|--------------------------------------|-------|--------|--------|-----------------------|------------------------------|---------------|-------------------|---------------|
|                    |     | Máxima                               | Media | Mínima | Total  |                       | INGLÉS                       |               | OFIMÁTICA         |               |
|                    |     |                                      |       |        |        |                       | Total apariciones            | Media por PRS | Total apariciones | Media por PRS |
| 2006 (c. programa) | 87  | 3.583                                | 3.687 | 3.561  | 10.831 | 124,5                 | 98                           | 1,1           | 541               | 6,2           |
| 2007 / 2008        | 88  | 3.853                                | 3.837 | 3.816  | 11.506 | 130,8                 | 101                          | 1,1           | 571               | 6,5           |
| 2009               | 86  | 4.260                                | 4.227 | 4.191  | 12.678 | 147,4                 | 115                          | 1,3           | 559               | 6,5           |

FUENTE: PRS DISPONIBLES EN LA WEB DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

men que como ya se ha comentado anteriormente, está más vinculado al cumplimiento del requerimiento formal en el momento de la solicitud, que a garantizar la calidad real de su ejecución, por lo que el valor añadido del trabajo realizado en el proceso de valoración no compensa.

La metodología de valoración técnica es un elemento clave para incentivar y orientar el ajuste de la formación a las necesidades de cada sector. En las dos convocatorias objeto de análisis, la metodología de valoración técnica no ha variado<sup>53</sup>, estructurándose en los parámetros que se detallan a continuación (aunque en la convocatoria de 2009 se detallaron en mayor medida los criterios de puntuación en función del grado de prioridad de las acciones formativas en los documentos de referencia) y en los que se da una gran preponderancia a los aspectos de ajuste entre la formación y las necesidades de los sectores:

El primer bloque de valoración se refiere al grado de prioridad de las acciones formativas en los documentos de referencia. Eso significa, por una parte, que si los planes de referencia no 'aciertan' en el establecimiento de las prioridades formativas del sector, este ajuste no generará ningún efecto positivo. Lamentablemente, la mayor parte de los agentes creen que pueden albergarse dudas razonables sobre la calidad de la identificación de necesidades formativas que se lleva a cabo, el establecimiento de prioridades y el traslado de todo ello a los documentos de referencia.

Además, se produce un problema en el propio método de valoración, ya que obtendrá una puntuación más alta quien incluya acciones formativas prioritarias de cualquier nivel en las que, por motivos de organización, costes o demanda sea posible formar a un gran número de personas en un espacio corto de tiempo (por ejemplo, idiomas u ofimática), que quien incluya otras acciones que, a pesar de dirigirse de manera más directa a satisfacer necesidades específicas del sector, aporten un menor número de participantes (por ejemplo, formaciones técnicas especializadas que requieran usos de maquinarias y/o materiales que exijan grupos reducidos).

En segundo lugar, los puntos que se pueden obtener en el bloque referido a las acciones formativas que integran el plan derivan de aspectos que están orientados a garantizar la calidad formal de la formación, y que pueden ser fácil-

mente superados en la fase de solicitud y muy difícilmente controlados en la de ejecución.

Nuevamente, gran parte de estos aspectos se incluyeron con el fin de garantizar unos mínimos en los inicios de la iniciativa y estos mínimos, según la mayor parte de los agentes, se han alcanzado ya. Por tanto, de cara a la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del sector y de los propios participantes, puede haber llegado el momento de otorgar un mayor peso en la valoración a aspectos como la vinculación de las acciones formativas al Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, al desarrollo de determinadas competencias en función de las ocupaciones del sector, a la actualización tecnológica, etc. con el fin de orientar la valoración técnica al cumplimiento de objetivos aún pendientes, más que al cumplimiento de mínimos ya superados.

Por otra parte, la valoración técnica también incide en la financiación asignada a los planes, si bien ésta es frecuentemente precedida de diversos reajustes, en función de la representatividad de las entidades solicitantes, el número de planes presentados y la naturaleza de las entidades que los presentan (empresarial o sindical). Los reajustes se llevan a cabo mediante acuerdo de la comisión paritaria de cada sector -o la actuación de oficio de la Fundación Tripartita en caso de no lograrse éste- lo que deja la posibilidad de que la financiación asignada no sea la que correspondería, atendiendo exclusivamente al criterio de la valoración técnica.

### **c) Los módulos económicos y la capacidad de ejecución**

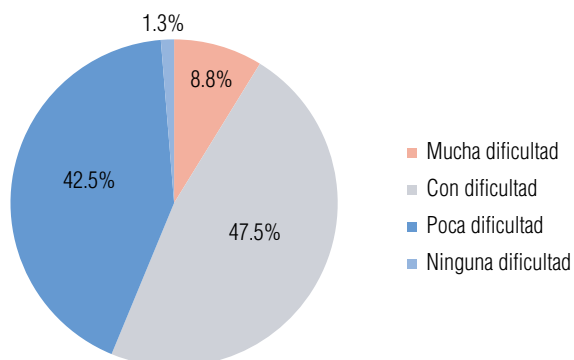
La configuración del 'menú' de acciones formativas ofrecido en los planes por las entidades beneficiarias (y las entidades proveedoras de formación) está determinada también por dos elementos estrechamente relacionados:

- La estructura de módulos máximos de financiación de las acciones formativas.
- La capacidad para ejecutar materialmente un determinado número de acciones formativas en los plazos previstos en la convocatoria (capacidad de ejecución).

El establecimiento de módulos máximos de financiación tiene como objetivo limitar el coste subvencionable de las acciones formativas desarrolladas en función de su nú-

<sup>53</sup>. Sí lo hizo respecto a la utilizada en contratos programa del año 2006, incluyendo el bloque de adecuación de la formación a las necesidades del sector.

**Gráfico 51. Grado de dificultad para la selección de formadores de las acciones formativas de los Planes**



FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

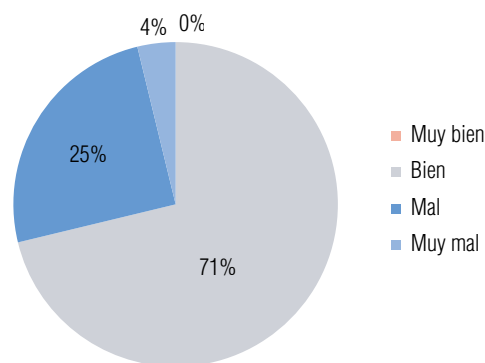
mero de participantes y su duración en horas. Estos límites exigen a las entidades proveedoras de formación realizar los ajustes necesarios para, por una parte, ejecutar los cursos en las condiciones de calidad exigidas por las entidades beneficiarias y la propia Fundación y, por otra, buscar la rentabilidad de su actividad empresarial. Las propias empresas proveedoras de formación admiten que estos límites inciden en la calidad de la oferta de acciones incluidas en los planes y en su nivel de adecuación a las necesidades de los sectores, trabajadores y empresas, puesto que es difícil encajar los costes de algunas de las acciones en los módulos de financiación previstos, especialmente en el caso de la formación más específica y especializada.

La mayoría de las entidades beneficiarias de planes que expresan, tal y como se puede apreciar en el **gráfico 51**, tienen dificultades para seleccionar formadores para las acciones formativas del plan (el 8,8% realiza esta selección con mucha dificultad y el 47,5% con dificultad).

Estos y otros hechos desincentivan la inversión en el desarrollo de nuevas acciones, más adaptadas a las necesidades actuales y vuelve a impulsar a la iniciativa hacia lo ‘seguro’, hacia lo que garantiza que ‘se llenarán los grupos’.

Estas cuestiones se acentúan mucho más en aquellas zonas menos pobladas y con menor tejido empresarial y económico, donde no hay una masa de trabajadores suficiente que permita organizar acciones formativas con suficientes participantes. En estos mercados más locales, la formación que se puede ofrecer (en ambas iniciativas) tiende a ser más transversal y en modalidades de distancia y teleformación, con el fin de alcanzar un número de partici-

**Gráfico 52. Valoración respecto a las diferencias en los módulos económicos máximos según la modalidad de impartición**



FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

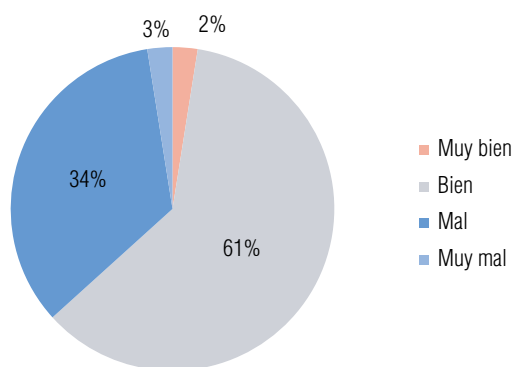
pantes suficientes que permita desarrollar el grupo y garantizar la rentabilidad de los cursos.

No obstante, existen otros factores que inciden en la calidad de las acciones formativas y que también tienen relación con los módulos máximos: algunos agentes, especialmente dentro de la Fundación, sitúan el centro del problema en la indefinición de la norma reguladora en relación a lo que se considera una acción de tipo genérico o específico o de nivel básico o medio-superior -esta última distinción sujeta a diferentes módulos en la modalidad presencial, fundamentalmente en la Orden Ministerial que establece las bases para la concesión de subvenciones. Así, la escasa delimitación respecto a lo que es una acción formativa de nivel básico o de nivel medio-superior facilita que puedan ser financiadas con el módulo máximo (asociado al nivel medio-superior) acciones poco especializadas, afectando, por tanto, a la adecuación de la formación ofertada y a la calidad de las acciones.

Por otro lado, tanto las empresas proveedoras como las entidades beneficiarias apuntan a la ‘inseguridad’ que supone no saber con exactitud en qué fecha se publicará la convocatoria y con qué condiciones se hará, lo que influye en gran medida en la capacidad de incluir novedades en los planes propuestos y de organizar los cursos de carácter más específico, ya que el plazo de ejecución se estrecha de forma considerable.

Sin embargo, las valoraciones sobre los módulos económicos por parte de las entidades beneficiarias son mayoritariamente favorables. El 71% de ellas valoraron de forma positiva (‘bien’) las diferencias entre las modalidades de impartición de la formación (ver **gráfico 52**) y la respuesta también

**Gráfico 53. Valoración sobre la diferente cuantía de los módulos económicos máximos en la modalidad presencial según el nivel de la formación (básico o medio-superior)**



FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

es positiva, aunque no tanto, en lo que se refiere a las cuantías máximas asignadas a las acciones presenciales según su nivel (básico o medio-superior), ya que más de un tercio de las entidades responden de forma negativa (ver **gráfico 53**). Por lo general, las entidades consideran necesario establecer módulos máximos y ciertos límites en el empleo de la financiación pública, sin embargo, algunas de ellas destacan que este sistema introduce rigideces que limitan el desarrollo de formación especializada, ya que tiende a igualar sectores muy diferentes, con necesidades y estructuras de costes en la formación muy distintas (ver **gráfico 54**).

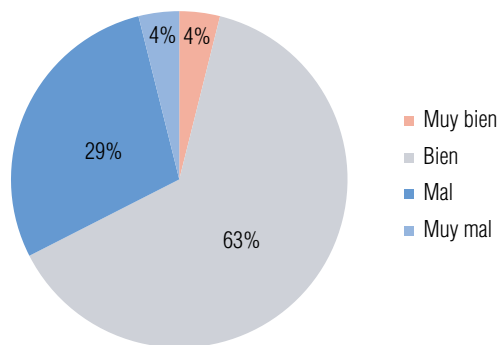
En cuanto a la limitación respecto a los costes asociados a las acciones formativas (indirectos y de gestión), la mayor parte de las entidades beneficiarias la valoran bien, el 63%, y muy bien, el 4% que no puedan superar el 20% de los totales de la acción formativa.

Desagregando por tipo de plan, casi el 90% de las valoraciones negativas provienen de entidades beneficiarias de planes sectoriales que cuentan con menores recursos y capacidad de gestión y que, en consecuencia, tienen más dificultades para cumplir los requerimientos de las convocatorias, en términos de búsqueda de participantes, comunicación de los grupos, justificación de costes, etc. En esta misma línea expresaron sus opiniones algunos responsables de la Fundación vinculados con la iniciativa y algunos representantes de las Comisiones Paritarias.

#### **d) El rol de los agentes: CPS, entidades beneficiarias y proveedoras de formación**

A continuación, se analiza la incidencia de las relaciones que mantienen entre sí y los distintos intereses en juego,

**Gráfico 54. Valoración respecto al límite máximo financiable del 20% para los costes asociados**



FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

que en ocasiones pueden introducir algunas distorsiones en la adecuación de la oferta formativa. En este sentido, se ha tratado de identificar algunas de las tensiones entre roles, responsabilidades, intereses y capacidades de los actores en juego.

Un aspecto sobradamente identificado y señalado por el conjunto de los actores, es la participación de las organizaciones empresariales y sindicales con diferentes roles y en diferentes fases de la iniciativa. Como se ha mencionado anteriormente, las comisiones paritarias - constituidas en el marco de la negociación colectiva y compuestas por representantes de organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el correspondiente sector- son las entidades encargadas de elaborar los documentos de referencia, aprovechando su conexión directa con la realidad de los sectores productivos en los que se enmarcan. Es decir, que quienes definen las prioridades sectoriales son también las beneficiarias potenciales de los planes de formación y, en ese caso, las responsables de gestionar y ejecutar los planes de oferta.

El doble perfil de estas organizaciones exige un equilibrio y unos mecanismos internos muy precisos para garantizar que sus intereses como representantes de los sectores y como gestores de los planes de formación confluyan hacia una misma dirección. Así, la lógica de funcionamiento de la iniciativa parte de la premisa de que:

■ Como representantes de los sectores en el seno de las CPS, la responsabilidad y finalidad de las organizaciones es identificar las necesidades de formación para el empleo estableciendo los objetivos y las prioridades más adecuadas para impulsar la productividad, la competitividad de las empresas y el desarrollo profesional de los trabajado-

res, para lo que es necesario alcanzar acuerdos, a pesar de la existencia de las diferencias legítimas que puedan producirse.

■ Como gestores de planes de formación, las entidades beneficiarias tienen como función principal el desarrollo de las acciones formativas aprobadas en sus correspondientes planes de formación aprovechando su penetración en los sectores a nivel estatal y su conocimiento directo de la realidad de cada uno de ellos.

Así, el escenario ideal es aquel en el que los actores tienen la capacidad para garantizar el cumplimiento de sus funciones y, por tanto, evitar que otros intereses interfieran en el funcionamiento de la iniciativa. Esto es especialmente importante a la hora de definir las prioridades que finalmente configurarían la oferta formativa que será trasladada a los trabajadores de cada sector, puesto que las posibilidades de realizar modificaciones sustanciales a lo largo de la ejecución de la convocatoria son muy limitadas.

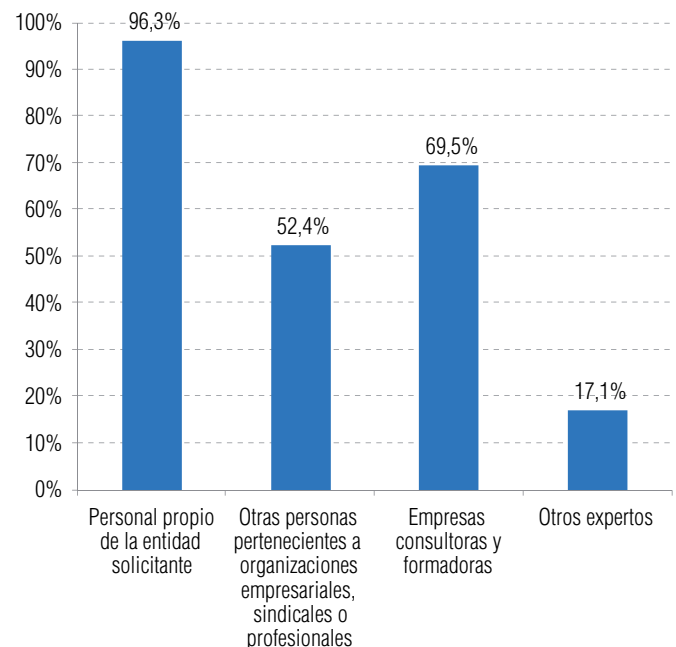
A lo largo de este capítulo se han apuntado algunas informaciones destacadas por el conjunto de los agentes que llevan a pensar que no nos encontramos en el escenario ideal y que es necesario buscar mejoras en este sentido:

La primera de ellas tiene que ver con la necesidad de mejorar los documentos de referencia con el fin de garantizar que cumplen eficazmente su función.

En este sentido, varios informantes han destacado la necesidad de dar más capacidad a las comisiones paritarias para el desarrollo de sus funciones y una mayor participación en la iniciativa, pero también existen opiniones que sostienen que el sistema permite a las CPS el desarrollo de sus funciones, y que sitúan el 'fallo' en las prioridades de las organizaciones que las componen, más alineados con su perfil de gestores de subvenciones que con el de representantes del sector.

La segunda tiene que ver con la capacidad de la iniciativa y sus agentes responsables para flexibilizar la oferta formativa y dar entrada a acciones específicas y de alto valor añadido, sin ir en contra de los intereses de los proveedores de formación. En este sentido, un aspecto reseñable es que gran parte de las entidades beneficiarias, casi un 70%, se apoyan en la fase de identificación de necesidades y planificación de la formación en empresas consultoras y de formación.

**Gráfico 55. Participantes en la identificación de necesidades formativas y en la planificación de la formación**



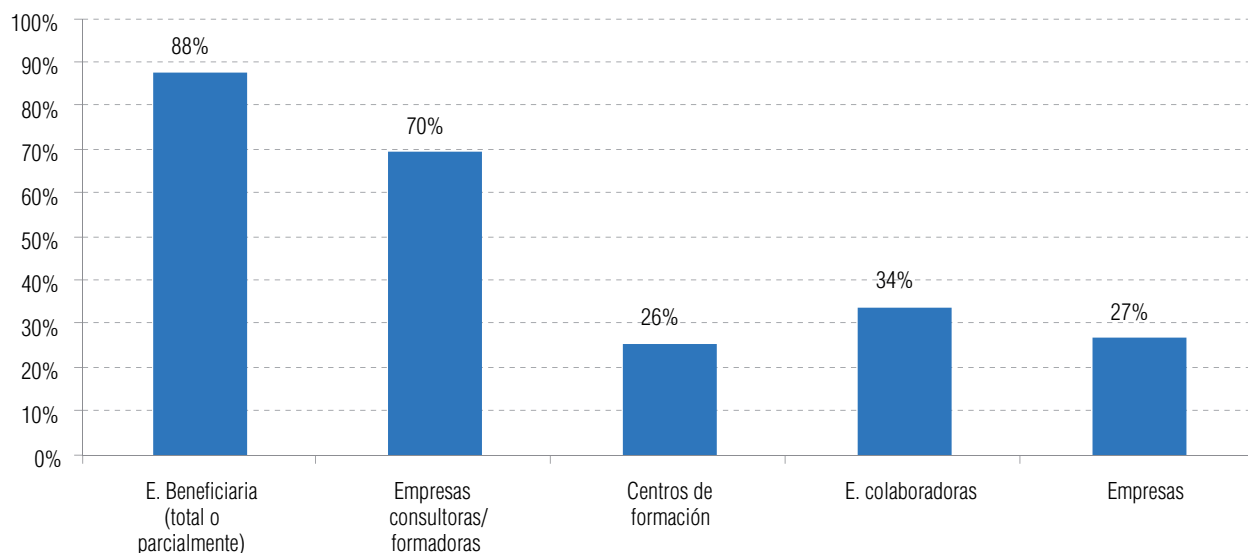
FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

Aunque recibir asesoramiento especializado tiene lógica, ya que podría contribuir a mejorar la calidad de los planes formativos, también existe el riesgo de que la estructura de éstos se configure excesivamente en función de los productos formativos disponibles en 'el catálogo' de la entidad que participa en la identificación y no tanto por la necesidad de los sectores.

En este sentido se han expresado algunos informantes clave, principalmente de la Fundación Tripartita, pero también de las propias entidades beneficiarias, que han señalado los vínculos y las relaciones de dependencia entre algunas entidades beneficiarias (con participación en las CPS) y las entidades proveedoras de formación, como una interferencia importante en el sistema. Este aspecto se ha podido corroborar durante el desarrollo del trabajo de campo, en el proceso de contactación con entidades beneficiarias, quienes en muchas ocasiones redirigían al equipo evaluador a sus entidades y/o empresas colaboradoras (ver **gráfico 55**).

Por tanto, parece probable que las disfunciones entre las responsabilidades, las capacidades y las funciones que han de desempeñar los principales actores sea uno de los aspectos que están influyendo de forma determinante en el funcionamiento de la iniciativa, y especialmente en el



**Gráfico 56. Vías de difusión de los planes**<sup>54</sup>

FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

proceso de adecuación de la formación a las necesidades del mercado.

### EL ACCESO DE LOS TRABAJADORES A LA FORMACIÓN DE OFERTA Y LA ELECCIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Una vez configurada la oferta formativa, es decir, una vez establecidas las acciones formativas que componen los planes de formación sectoriales, intersectoriales, de economía social y de autónomos, el siguiente paso es la difusión entre los trabajadores para que éstos puedan acceder a la formación organizada en el marco de la iniciativa. Esta labor de difusión se realiza fundamentalmente por dos vías diferenciadas:

- Una directamente vinculada a la iniciativa: la difusión que las entidades beneficiarias realizan de sus propios planes formativos.
- Una indirecta y vinculada a otras funciones o iniciativas desarrolladas por la Fundación Tripartita (y otros organismos), tales como las campañas para fomentar la formación para el empleo en general o la difusión de la formación a través de la iniciativa de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación.

Este apartado se centra principalmente en la primera de las vías señaladas, aunque en la medida de lo posible se tratará de recoger los aspectos más relevantes de otras vías.

#### a) La difusión de los planes formativos

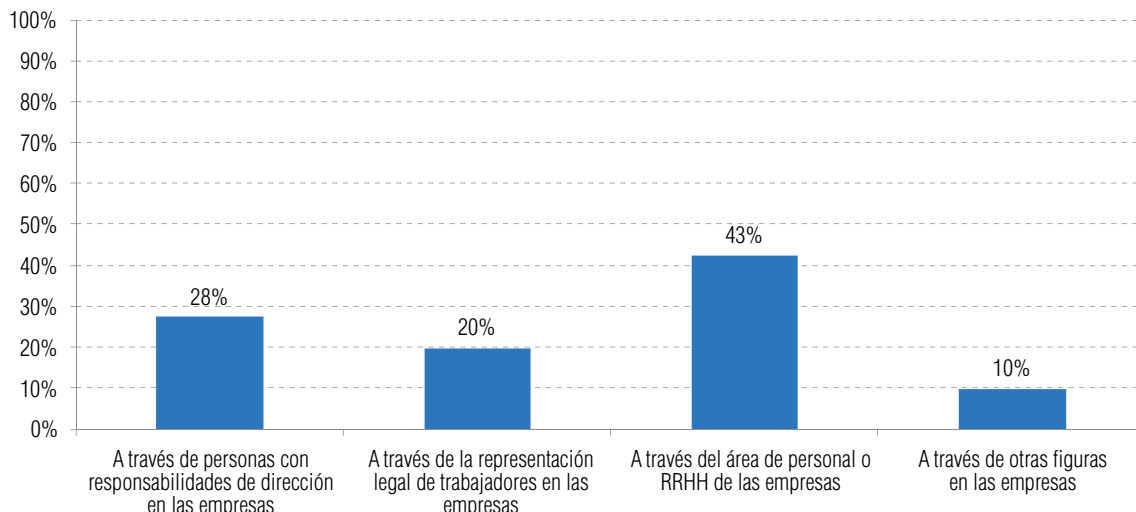
Desde el punto de vista de la difusión, el hecho de que sólo puedan ser beneficiarias las entidades representativas a nivel estatal y a nivel sectorial, o en sus respectivos ámbitos, es un elemento clave que a priori facilita que la oferta formativa llegue a un mayor número de potenciales participantes, a través de sus estructuras y redes territoriales. En este sentido, preguntadas sobre cómo se organiza la difusión de las acciones formativas del Plan (ver **gráfico 56**) los resultados indican que el 87,8% de las entidades beneficiarias asumen total o parcialmente las labores de difusión; o, lo que es lo mismo, que sólo el 12,2% deja la difusión exclusivamente en manos otras entidades.

La opción utilizada más frecuentemente por las entidades que acuden total o parcialmente a otros actores es apoyarse en las empresas consultoras/formadoras, lo que ocurre en el caso del 69,5% de las entidades que respondieron en ese sentido, muy por encima de otras opciones como otras entidades colaboradoras 34,1%, o centros de formación o empresas, que superan ligeramente el 25% (ver **tabla 83**, en página siguiente).

No obstante, la mayor parte de las entidades organiza su difusión apoyándose en uno o varios de estos actores: el 77% de las que respondieron al cuestionario así lo hacen y el 39% se apoya en más de uno, diversificando así los

54. Pregunta de respuesta múltiple.

**Gráfico 57. Agentes de difusión en las empresas**



FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

canales de difusión de los planes y las acciones (ver gráfico 57).

La opción de difundir los planes de formación a través de las empresas es relativamente poco frecuente. Cuando se utiliza, la vía más frecuente es la de las personas o departamentos encargados de gestionar los recursos humanos -en un 42,5% de los casos-, mientras que los responsables de la dirección de la empresa son la segunda opción, con un 27,5% de los casos -hay que recordar el alto porcentaje de pequeñas empresas que no disponen de un departamento o personal encargado exclusivamente de gestionar los recursos humanos. Finalmente, el 20% de las entidades lo hace a través de los representantes legales de los trabajadores.

En cuanto a los destinatarios de la difusión, la mayor parte de las entidades combinan acciones dirigidas a los traba-

jadores en general con otras para colectivos específicos (ver gráfico 58).

Pero una cosa son las estrategias seguidas por las entidades para la difusión de sus planes formativos, y otra cosa los resultados que obtienen. En este sentido, resulta de interés conocer cuáles fueron las fuentes de información por las que los trabajadores tuvieron conocimiento de la existencia de las acciones formativas a las que acudieron. Interpretando los datos del gráfico 59, se pueden establecer cuatro grandes vías de acceso a la información para la realización del curso.

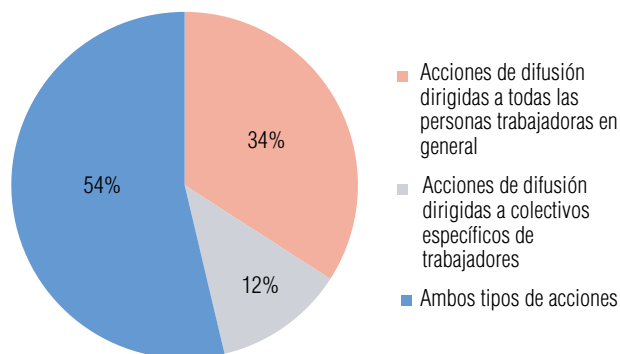
La información recibida a través de los medios de comunicación en general: un 16,9% de los participantes conocen la formación para el empleo y la posibilidad de acceder a los cursos a través de esta vía (aunque no tiene por qué ser la única).

**Tabla 83. Organización de la difusión de los planes en función de los agentes que participan**

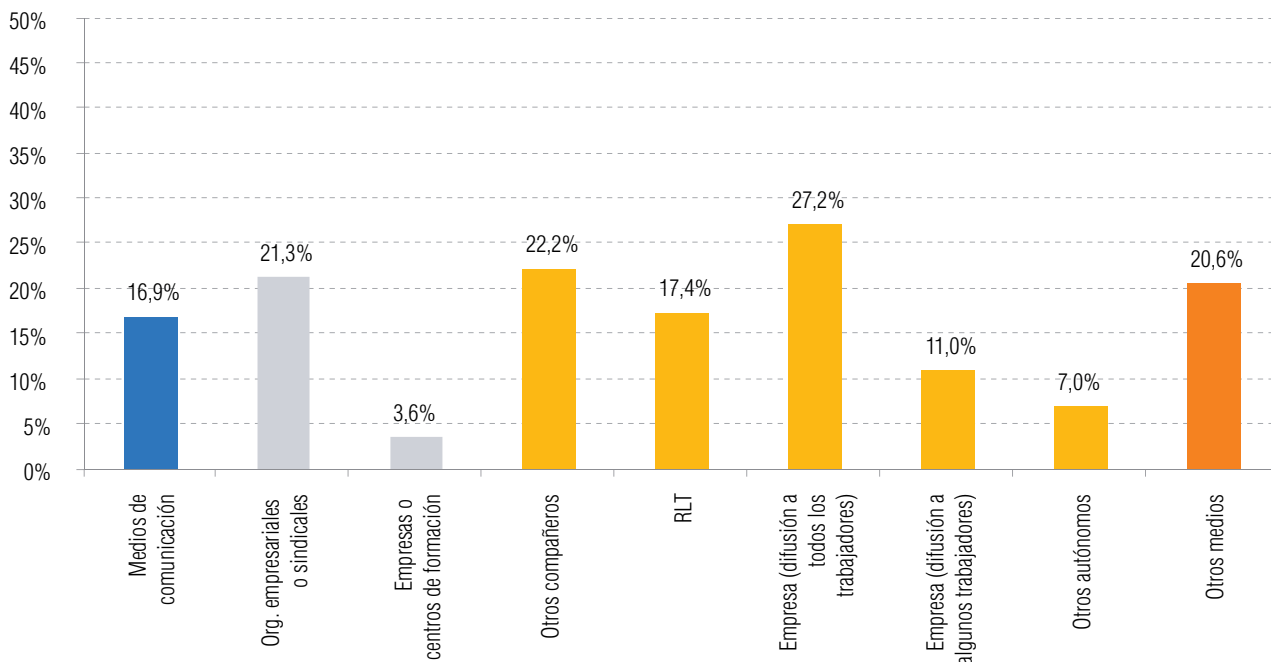
| Actores que participan en la difusión       | Porcentaje sobre el total |
|---|---------------------------|
| <b>Únicamente la entidad beneficiaria</b>   | <b>11%</b>                |
| <b>La entidad se apoya en otros actores</b> | <b>77%</b>                |
| - La entidad y un único actor               | 38%                       |
| - La entidad y más de un actor              | 39%                       |
| <b>Otros actores sin la entidad</b>         | <b>12%</b>                |
| - Un único actor sin la entidad             | 5%                        |
| - Varios actores sin la entidad             | 7%                        |
| <b>Sumatorio</b>                            | <b>100%</b>               |

FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

**Gráfico 58. Tipos de acciones de difusión en función de los destinatarios**



FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

**Gráfico 59. Medios a través de los que los participantes conocen el curso<sup>55</sup>**

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES)

La información recibida en el ámbito de la empresa, en la que incluiríamos la recibida a través de:

- La propia empresa, mucho más frecuente a través de una difusión generalizada realizada a todos los trabajadores (en el 27,2% de los casos) que a través de una difusión específica dirigida a una parte de ellos, medio por el que acceden el 11% de los participantes.
- Otros compañeros de trabajo, es la segunda opción más frecuente en este ámbito (un 22% de los casos).
- La representación legal de los trabajadores, en un 17,4% de los casos.
- Otros autónomos, vía de acceso a la información para el 7% de los trabajadores autónomos encuestados.

La información recibida a través de medios vinculados con el ámbito personal; es decir, familiares y amigos, aunque también con la búsqueda activa de formación por parte de los trabajadores, fundamentalmente a través de internet.

Por último, la información recibida directamente de las entidades ejecutoras de la formación; es decir, por las organizaciones de los agentes sociales y las entidades proveedoras de formación. Las organizaciones empresariales y sindicales han ejercido como fuente de información para el 21,3% de los trabajadores formados en la iniciativa, desta-

cando muy por encima de las empresas y centros de formación, que son el medio menos frecuente para acceder a las acciones.

Otro de los aspectos relevantes en el acceso de los participantes de la convocatoria es conocer de quién parte la iniciativa de realizar la formación: si surge del trabajador, de la empresa o de una combinación de ambas. Como es de esperar, teniendo en cuenta la lógica de funcionamiento de la iniciativa y su propia filosofía, un 78,5% de los participantes en acciones de oferta (excluidos los participantes de los planes de autónomos ya que se entiende que la diferencia entre empresa y trabajador es difusa) realizó los cursos por iniciativa propia. Segmentado por tipo de plan se observan diferencias:

El porcentaje de participantes que realizan el curso a iniciativa propia es mucho mayor entre los que realizaron acciones de planes intersectoriales (92%), puesto que se trata de cursos más orientados al desarrollo profesional de los trabajadores a partir de competencias transversales.

Debido al peso relativo que representan sobre el total de trabajadores formados, los resultados de los planes sectoriales son muy similares a los del conjunto. En compara-

55. Resultados ponderados excepto para la opción "otros autónomos", sólo aplicable a los participantes de este tipo de planes. Respuesta múltiple.

Gráfico 60. Iniciativa para la participación en el curso

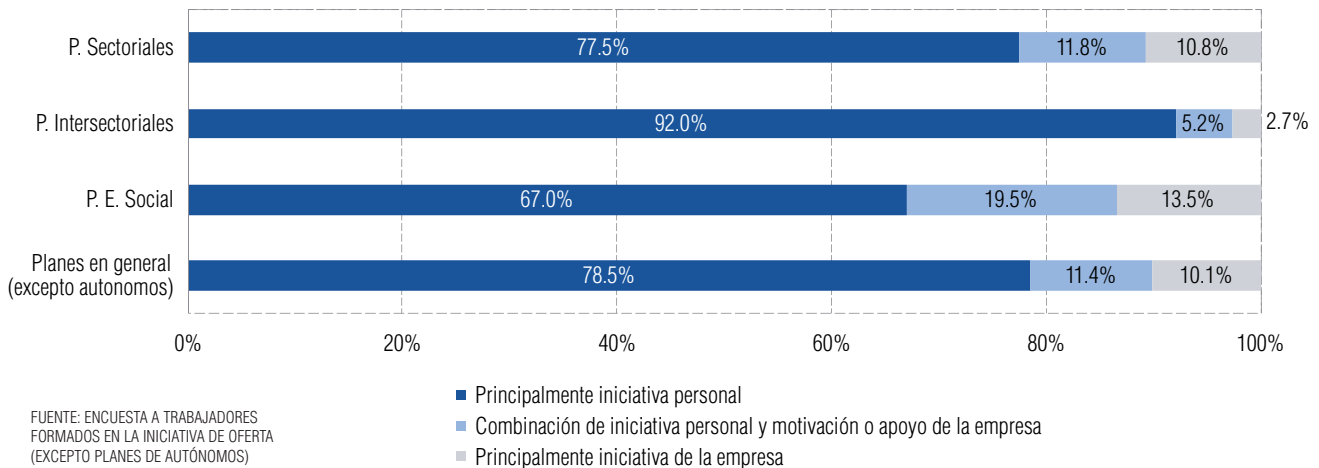
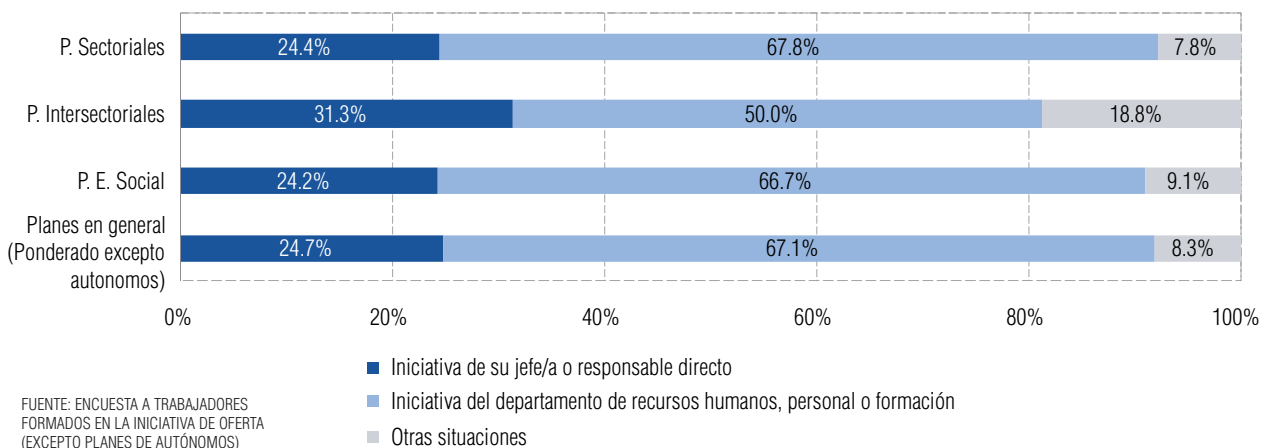


Gráfico 61. Iniciativa y apoyos para realizar formación de oferta dentro de la empresa



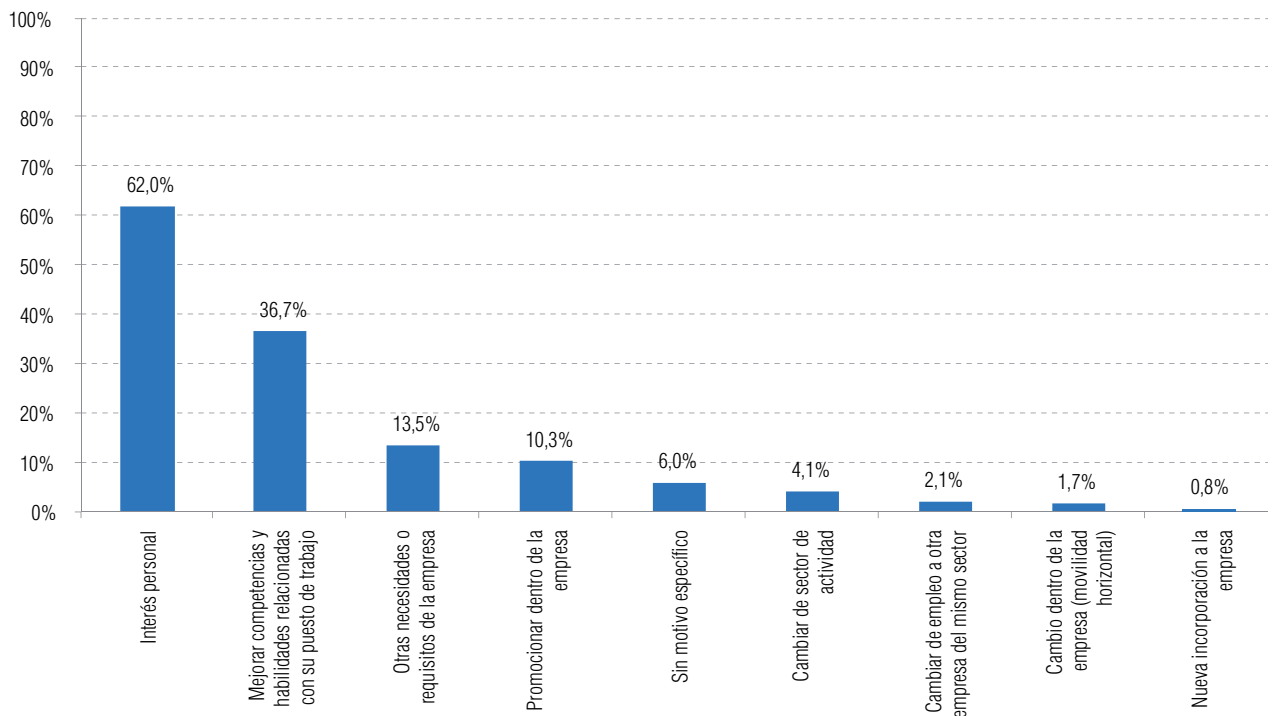
ción con los anteriores, cabe destacar que la iniciativa de la empresa se sitúa casi 15 puntos por encima que en los planes intersectoriales, si bien 10 puntos por debajo de los de economía social.

La iniciativa de la empresa se hace más patente en el ámbito de la economía social, donde en un 33% de los casos, la empresa interviene impulsando la formación del trabajador (19,5% iniciativa compartida y el 13,5% iniciativa principalmente de la empresa). (Ver gráfico 60).

Esto muestra que, aunque de forma minoritaria, algunas empresas ven en la iniciativa de oferta una posibilidad para que sus trabajadores se formen sin que les suponga una inversión directa en la formación. Esto sucede fundamentalmente en empresas de pequeño tamaño que disponen

de recursos muy limitados o no los tienen más allá del crédito en la iniciativa de demanda, pero que cuentan con una cierta cultura de formación que hace que faciliten y animen a sus trabajadores a buscar y realizar cursos en el ámbito de su actividad.

En aquellos casos en los que la empresa participa en la decisión de los trabajadores para formarse a través de los planes de oferta. Así, de forma mayoritaria, se puede observar que los apoyos provienen de las personas responsables de los recursos humanos, el 67,1% sobre el conjunto (ver gráfico 61). La iniciativa surge de los responsables directos o se recibe algún tipo de apoyo por su parte en un número relativamente bajo de ocasiones, fundamentalmente en los planes sectoriales, con un 24,4%.

**Gráfico 62. Motivaciones de los trabajadores para participar en los cursos de oferta (respuesta múltiple)**

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (EXCEPTO PLANES DE AUTÓNOMOS)

Desde el punto de vista de los trabajadores, es interesante conocer sus motivaciones a la hora de acudir a una acción formativa, porque permiten aproximarse:

- A la configuración de la demanda de la formación; aspecto que, como se ha comentado anteriormente, influye en la configuración de la oferta, puesto que el sistema incentiva el desarrollo de cursos que puedan ‘ser llenados’, es decir, que no tengan riesgos desde el punto de vista de la demandad del participante.

- Las expectativas de los trabajadores sobre la formación realizada, en términos de la utilidad, grado en que puede vincularse con su empleo y su desarrollo profesional y personal.

Como se puede observar en el **gráfico 62** (los resultados excluyen a los participantes de los planes de autónomos por tener motivaciones de distinta naturaleza), el 62% de los trabajadores formados en las convocatorias objeto de análisis realizaron los cursos movidos por el interés personal, siendo la segunda motivación más frecuente la mejora de sus competencias y habilidades relacionadas con el puesto de trabajo, presente en el 36,7% de los

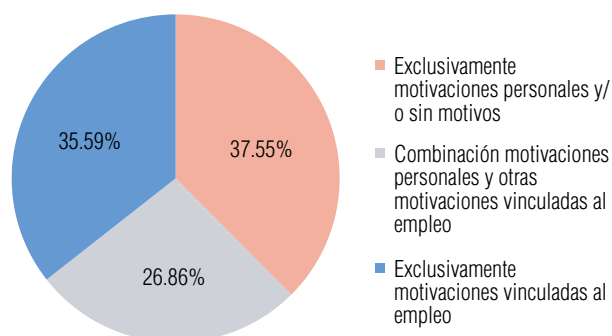
formados. Sin embargo, a la hora de interpretar este dato, es necesario tener en cuenta dos aspectos recogidos en los grupos de discusión y las entrevistas que, aunque conviven, apuntan en distintas direcciones:

Al tratarse de cursos que se realizan normalmente fuera de horario y sin la necesidad de informar a la empresa, la motivación personal juega un papel importante, puesto que implica en muchos casos un esfuerzo extra de los participantes que tienen que ‘reorganizar y sacrificar’ parte de su vida privada para realizar los cursos. Aunque habitualmente, como manifiesta el 26,9% de los trabajadores formados, se combina la motivación personal con las de otro tipo<sup>56</sup> (ver **gráfico 63**, en página siguiente) y en ocasiones se busca la formación que no encuentran en el seno de su empresa.

En algunos casos, el interés personal no tiene una relación directa con el empleo o con el desarrollo de una carrera profesional, sino que responde más a otro tipo de aspectos. En esta situación podrían estar aproximadamente el 37,55% de las personas formadas: las que únicamente han

56. Excluidos aquellos que realizan los cursos sin ninguna motivación específica.

**Gráfico 63. Tipo de motivaciones de los participantes formados en la iniciativa de oferta, excepto los formados en planes de autónomos**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (EXCEPTO PLANES DE AUTÓNOMOS)

realizado los cursos por motivaciones personales y/o sin motivo específico.

En resumen, la mayor parte de los participantes sí realizan cursos por motivos vinculados al empleo y el desarrollo profesional, en concreto un 62,35% de los participantes (ver **tabla 84**).

La razón más destacada es la mejora de las capacidades y habilidades relacionadas con el puesto de trabajo, (36,7% del conjunto de los trabajadores, que desciende a un 30,7% si nos referimos únicamente a los planes intersectoriales).

En segundo lugar, aunque muy alejada de la anterior (sólo el 13,5% de los casos) las relacionadas con otras necesi-

dades o requisitos de la empresa, y que no tienen por qué estar directamente vinculadas al puesto de trabajo.

Las motivaciones que tienen que ver con un cambio en la vida profesional (dentro de la empresa de forma horizontal o vertical o entre empresas o sectores) son menos frecuentes entre el conjunto de los trabajadores, destaca la vinculada a la promoción dentro de la misma empresa, que es una de las motivaciones para el 10% de los participantes en la iniciativa y un 15% para los de planes intersectoriales.

Por último cabe remarcar que las motivaciones personales están más presentes entre las personas formadas en planes intersectoriales, donde alcanzan el 70,8%, por encima de los planes sectoriales (61,3%) o de economía social (55,5%).

A grandes rasgos, las motivaciones de los autónomos no distan mucho de las de los trabajadores formados en el marco de otros planes. Así, un 36% de ellos se forman movidos por cuestiones personales o sin motivo concreto, un 35,5% siguiendo motivaciones vinculadas a la mejora de su empresa o profesión y el 28,5% por una mezcla de ambos motivos (ver **gráfico 64**).

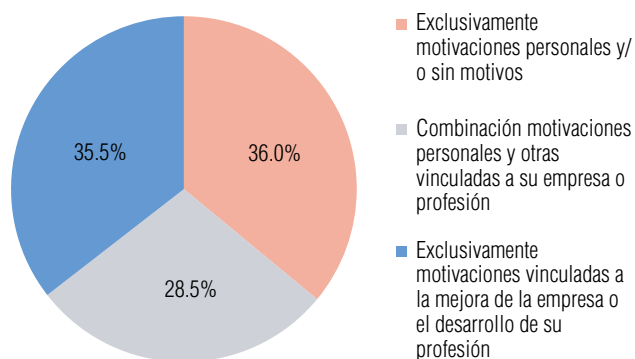
Entre las razones vinculadas con el interés de su empresa o profesión, el 39,5% de los trabajadores autónomos formados busca mejorar su competitividad o su posición en el mercado y el 18,5% desarrollar competencias o habilidades útiles para su negocio o actividad. Son minoritarios los trabajadores que acuden a esta formación para apoyar sus inicios como autónomos o buscando cambiar de sector (ver **gráfico 65**).

**Tabla 84. Motivaciones para participar en cursos de oferta, por tipo de plan y en general, exceptuando planes de autónomos**

| Motivaciones (respuesta múltiple)  | P. Sectoriales | P. Intersectoriales | P. E. Social | Planes en general (excepto autónomos) |
|--|----------------|---------------------|--------------|---------------------------------------|
| Nueva incorporación a la empresa   | 0,8%           | 0,0%                | 2,5%         | 0,8%                                  |
| Cambio dentro de la empresa (movilidad horizontal)                       | 1,8%           | 1,2%                | 1,5%         | 1,7%                                  |
| Otras necesidades o requisitos de la empresa                             | 13,8%          | 10,2%               | 17,5%        | 13,5%                                 |
| Mejorar competencias y habilidades relacionadas con su puesto de trabajo | 37,3%          | 30,7%               | 39,5%        | 36,7%                                 |
| Promocionar dentro de la empresa (movilidad vertical)                    | 9,8%           | 15,0%               | 10,0%        | 10,3%                                 |
| Cambiar de empleo a otra empresa del mismo sector                        | 2,0%           | 3,7%                | 2,0%         | 2,1%                                  |
| Cambiar de sector de actividad   | 4,3%           | 4,2%                | 1,5%         | 4,1%                                  |
| <b>Interés personal</b>  | <b>61,3%</b>   | <b>70,8%</b>        | <b>55,5%</b> | <b>62,0%</b>                          |
| <b>Sin motivo específico</b>   | <b>6,0%</b>    | <b>5,7%</b>         | <b>5,5%</b>  | <b>6,0%</b>                           |

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (EXCEPTO PLANES DE AUTÓNOMOS)

**Gráfico 64. Tipo de motivaciones de los participantes formados en planes de autónomos**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (ÚNICAMENTE PLANES DE AUTÓNOMOS)

Así, los resultados evidencian que las motivaciones personales tienen mucho peso en la decisión de realizar formación en el marco de la iniciativa de oferta y que una proporción nada desdeñable de los participantes no vinculan directamente la formación realizada con su empleo o con su desarrollo profesional. Sin embargo, la mayor parte -más de un 60%- sí lo hace.

Sea cual sea la situación del trabajador, y principalmente si sus motivaciones están relacionadas con el empleo, es importante que los trabajadores puedan hacer una elección informada de las acciones formativas que mejor se adaptan a sus intereses, teniendo en cuenta tanto las razones que les llevan a formarse (una mejor adaptación a su pue-

to, promoción dentro de la empresa, desarrollo de su carrera profesional a medio/largo plazo, etc.) como la evolución de los sectores productivos. Expresado de otra forma, ¿hasta qué punto los trabajadores tienen información y orientación para seleccionar los cursos en función de sus intereses y la evolución del mercado laboral y cuáles son las barreras con las que se encuentran?

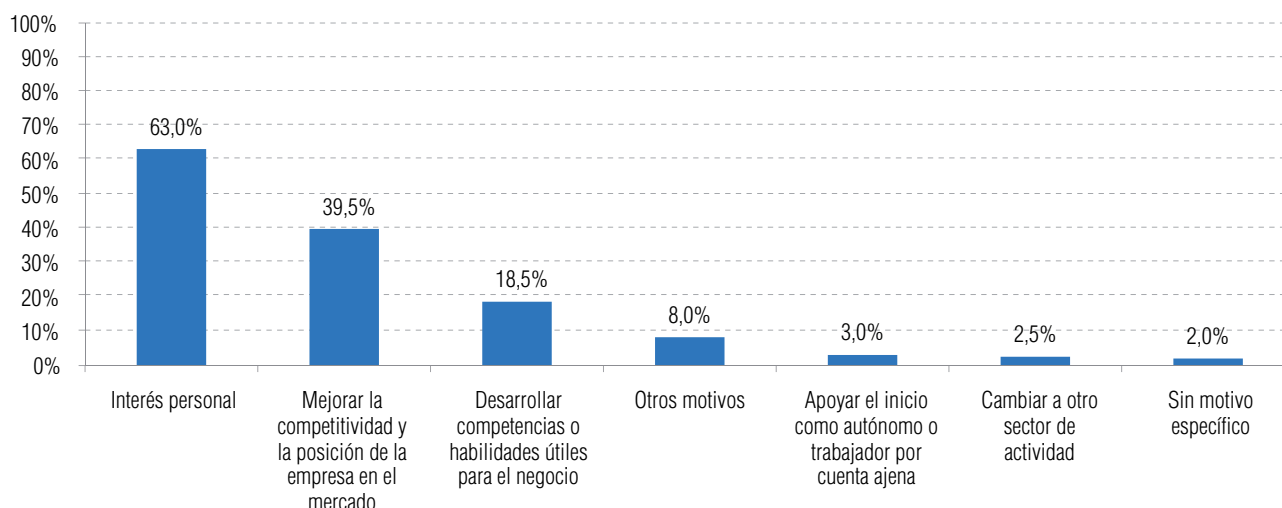
**b) La orientación para la formación profesional y la igualdad de oportunidades de acceso a la formación para el empleo**

En este apartado no se analizarán de forma exhaustiva los servicios de información y de orientación para el empleo - que trascienden el objeto de esta evaluación, pero sí trataremos de hacer un breve repaso por los fines de estos servicios y su relación con la iniciativa de oferta.

Con el fin de enmarcar adecuadamente este análisis, es necesario destacar varios aspectos que derivan de la integración de los servicios de información del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional:

- En primer lugar, la responsabilidad es compartida entre administraciones públicas (estatal, autonómica y local).
- En segundo lugar, la responsabilidad es compartida entre la autoridad laboral y la educativa, puesto que en el sistema nacional conviven la formación profesional reglada o inicial y la formación profesional para el empleo (que integra las antiguas formaciones ocupacional y continua).

**Gráfico 65. Motivaciones de los trabajadores para participar en los cursos de los planes de autónomos (respuesta múltiple)**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (ÚNICAMENTE PLANES DE AUTÓNOMOS)

En este marco, la Fundación Tripartita dentro de las iniciativas de acciones de acompañamiento y apoyo a la formación financió durante los años 2007 y 2009 varios proyectos destinados a mejorar la información sobre la formación para el empleo (a través de la promoción y difusión) y experimentar sobre los servicios integrados de orientación en formación para el empleo, estos últimos desarrollados por las organizaciones sindicales representativas a nivel estatal.

A lo largo de las entrevistas y grupos de discusión realizados con los distintos agentes se ha tratado el tema de la información y la orientación, si bien de forma general, con el fin de conocer sus opiniones y valoraciones sobre la incidencia de estos dos elementos en la formación financiada en el marco de ambas iniciativas. Así mismo, dentro de la oferta, especialmente en el proceso de adecuación entre la formación recibida y las necesidades de trabajadores y sectores productivos.

Parece haber un consenso generalizado respecto a la importancia de los servicios de orientación y su papel en la mejora de la eficacia de la formación impartida en el marco de la iniciativa de oferta. No obstante, también hay acuerdo en que este instrumento no ha jugado el papel que se esperaba de él en los años objeto de análisis. A grandes rasgos, las causas han sido las siguientes:

La principal, y la apuntada por la mayor parte de los agentes, ha sido el lento desarrollo del conjunto de los instrumentos del SNCFP, como por ejemplo el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales y los certificados de profesionalidad, así como el sistema de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, aspectos que se situaban en el centro de la orientación a realizar.

Por otra parte, también se ha remarcado la falta de coordinación entre las administraciones públicas, en cuanto a la información compartida sobre las diferentes ofertas formativas (estatal y autonómica) y las dificultades de gestionar aspectos compartidos con las autoridades educativas.

Del mismo modo, por parte de las organizaciones sindicales que han desarrollado los proyectos experimentales de orientación integrada, se ha remarcado la discontinuidad de los apoyos financieros recibidos a través de la iniciativa de acciones de acompañamiento y apoyo a la formación por el retraso o la inexistencia de algunas convocatorias.

Descendiendo a la realidad de la formación y abordando este tema entre los trabajadores participantes en la inicia-

tiva de oferta, la gran mayoría de ellos indicaron que la elección del curso la hicieron por sí solos, sin acudir a ningún servicio de orientación. Destacan que a la hora de elegir el curso, si bien hay una oferta muy amplia desde las distintas administraciones, la elección no resultó fácil (ni resulta en la actualidad), especialmente porque a priori les resulta imposible saber, si el curso era de calidad y los contenidos se adaptarían finalmente a lo que buscaban y si el tiempo invertido les iba a resultar útil para mejorar en su carrera profesional.

A pesar de ello, es necesario destacar los esfuerzos realizados en la difusión de la formación de oferta y el desarrollo y grado de utilización de algunas herramientas que permiten a los trabajadores buscar cursos incluidos en los planes, como el buscador de acciones formativas en la web de la Fundación (que en 2009, tuvo un total de 362.094 accesos, siendo el segundo apartado más consultado de la web) y otros portales como los de los servicios públicos de empleo, fundamentalmente el estatal.

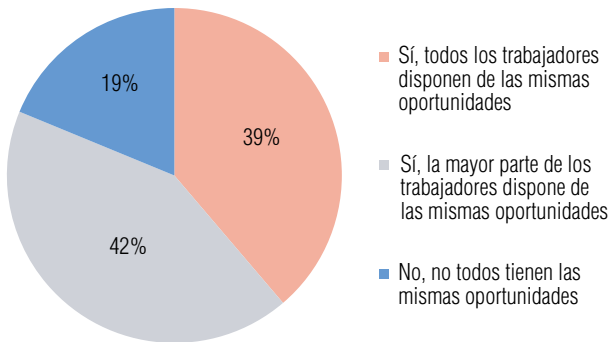
Los servicios de orientación entrevistados, así como otros informantes clave pertenecientes a otros grupos, coinciden en los elementos apuntados por los trabajadores, pero van más allá en su valoración, señalando algunos déficits en la oferta formativa (sin distinguir entre la estatal o la autonómica). Según ellos, la mayor parte de la oferta cubre las mismas áreas de contenidos y deja sin atender otras relacionadas con sectores con mayor futuro en la generación de empleo, lo que limita en gran medida el ajuste a las necesidades del mercado.

Respecto a las dificultades de acceso, la mayor parte de los responsables de la Fundación y los representantes de los agentes sociales valoran positivamente la extensión y la generalización de la formación producida en los últimos años. A este respecto, se preguntó a las entidades beneficiarias - desde su perfil de ejecutoras- sobre la igualdad de oportunidades para acceder a la formación de oferta por parte de los trabajadores (ver **gráfico 66**). Sólo un 19% considera que no existe tal igualdad, frente al 39% que respondió que todos tienen las mismas oportunidades o el 42% que lo hizo matizando que eran la mayor parte de los trabajadores.

Las entidades proveedoras de oferta apuntaron en los grupos las dificultades de desarrollar acciones formativas en mercados muy locales, especialmente en la modalidad presencial y para un tipo de formación específica, ya que, según ellos, no es posible cubrir los costes del formador, desplazamiento, estancia, etc. y no suele haber suficiente



**Gráfico 66. Valoración de las entidades beneficiarias sobre la posibilidad de los trabajadores para acceder a la formación de oferta en igualdad de oportunidades**



FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

demanda como para llenar los grupos. En este sentido, la oferta disponible fuera de los grandes núcleos urbanos es fundamentalmente no presencial, lo que limita, en cierta medida, el acceso de los participantes de zonas rurales a la formación en condiciones de igualdad, especialmente si tenemos en cuenta que la oferta a través de esas modalidades se centran en acciones de carácter transversal y genérico.

No obstante, la información cualitativa apunta a que las desigualdades percibidas por las entidades beneficiarias

tienen que ver más con el reparto de la financiación entre sectores (las organizaciones representantes de sectores con menos trabajadores suelen considerar escasos los recursos de los que disponen) que con los requisitos y barreras a la participación.

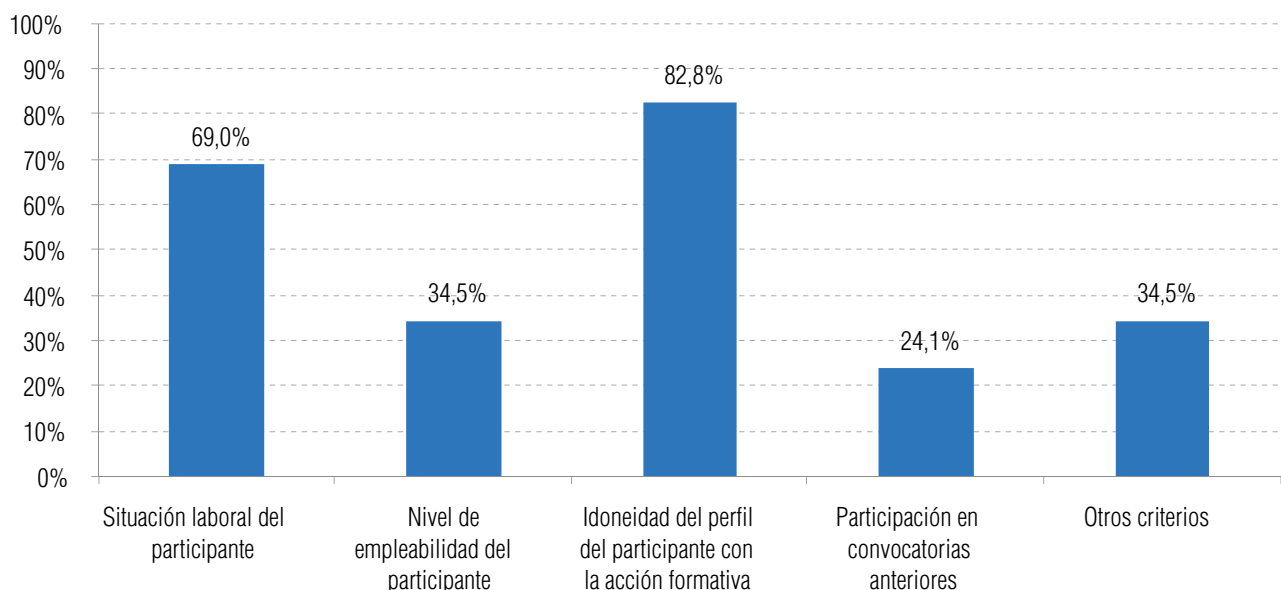
Además de estas limitaciones, las dificultades apuntadas por los participantes son las habituales y recurrentes para cualquier tipo de formación:

- Dificultad para elegir la oferta adecuada.
- Incompatibilidad de horarios, conciliación de vida laboral, personal y formación.

Apuntando a los requisitos, sólo un 36,6% de las entidades beneficiarias incluían criterios para la selección de participantes, de manera adicional a los estipulados en las convocatorias. Entre las que realizaban algún tipo de selección previa adicional, los criterios más habituales eran la idoneidad del perfil del participante con la acción formativa, en el 82,8% de los casos, y la situación laboral (69% de las entidades), requisito vinculado a cubrir los compromisos sobre formación de desempleados.

En cuanto al cumplimiento de los requisitos sobre colectivos prioritarios, las entidades no han destacado grandes dificultades para alcanzar las cuotas exigidas (ver **gráfico 67**).

**Gráfico 67. Criterios adicionales utilizados por las entidades beneficiarias para la selección de los participantes (únicamente entre las que aplican criterios propios)**



FUENTE: ENCUESTA TELEMÁTICA A ENTIDADES BENEFICIARIAS DE PLANES DE OFERTA

Por tanto, la mayor parte de los actores consideran que el acceso a la formación de oferta no está entre los principales problemas, ya que la oferta de acciones es muy amplia y flexible en cuanto a horarios y modalidades, etc. No obstante, algunos agentes inciden en que las diferencias entre las grandes ciudades y las poblaciones más pequeñas son todavía patentes y que es necesario facilitar una mayor oferta en los mercados más locales.

### 3.2.2. La adecuación de la iniciativa de demanda a las necesidades de las empresas y sus trabajadores

En la iniciativa de demanda el ajuste depende, casi en exclusiva, de una adecuada identificación de necesidades formativas y de la búsqueda en el mercado de la oferta de formación que mejor se adapte a ellas. Por tanto, en la iniciativa los aspectos más relevantes para el análisis serán:

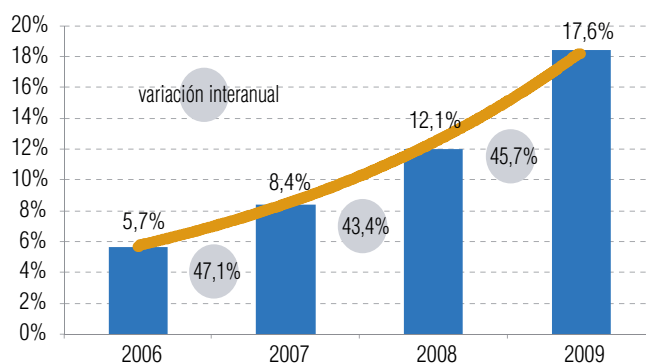
- El conocimiento y el acceso a la iniciativa por parte de las empresas.
- El rol desempeñado por los agentes, especialmente las entidades organizadoras y la representación legal de los trabajadores (RLT).
- Los elementos vinculados a la gestión: los módulos económicos.
- La iniciativa de la participación y las motivaciones de los trabajadores.

#### EL CONOCIMIENTO Y EL ACCESO DE LAS EMPRESAS A LA INICIATIVA

##### a) La difusión y la información sobre la iniciativa

El análisis de la cobertura empresarial, que muestra el porcentaje de empresas con crédito dispuesto sobre el total de empresas incluidas en el DIRCE, indica una tendencia de crecimiento sostenido durante los últimos cuatro años, alcanzando en el año 2009 el 17,6% de cobertura. A pesar de que estos datos muestran una evolución muy positiva teniendo en cuenta el punto de partida, también nos indican que el margen de mejora es muy amplio, puesto que en 2009 todavía más de un 82% de las empresas no habi-

**Gráfico 68. Evolución de la tasa de cobertura de empresas y su evolución interanual (2006-2009)**



FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

an realizado formación, al menos en el marco de la iniciativa<sup>57</sup> (ver **gráfico 68**).

Podemos distinguir dos pasos previos, necesarios para el acceso:

- En primer lugar, el conocimiento por parte de las empresas de la posibilidad que tienen para recibir apoyo financiero para formar a sus trabajadores en las materias que consideren convenientes.
- En segundo lugar, el registro en la aplicación de la Fundación Tripartita para gestionar la iniciativa.

En ambos casos, la difusión y el apoyo prestado desde la Fundación Tripartita juegan un papel fundamental: bien en cuanto a la extensión del conocimiento de la iniciativa, bien por el sistema de gestión de las bonificaciones o a la hora de facilitar el uso de la aplicación.

No se dispone de datos directos sobre el grado de conocimiento de la iniciativa entre las empresas<sup>58</sup>, ni del porcentaje de empresas que imparten formación a sus trabajadores, ya sea aprovechando el sistema de bonificaciones o no (lo que permitiría conocer el grado de penetración de la iniciativa entre las empresas que invierten en formación) aunque los datos de cobertura y la composición del tejido empresarial indican que la mayor parte del volumen de empresas que no conocen la iniciativa son pequeñas o medianas, aspecto identificado por los responsables de la Fundación. En este

<sup>57</sup> Los datos de deducciones practicadas por las empresas en el Impuesto de Sociedades podría ser otra fuente para conocer el porcentaje de las que realizan formación, pero no está disponible en los informes anuales del Ministerio de Economía y Hacienda y su grado de actualización en la fecha en la que se realiza esta evaluación sólo alcanza hasta 2007.

<sup>58</sup> El dato más próximo es el incluido en la evaluación del sistema de bonificaciones del ejercicio 2006 que indicaba "sólo el 27,56% de las empresas no registradas encuestadas conocen el sistema de bonificaciones".

sentido, la mayor parte de los agentes coinciden en que se han realizado avances en el reto de extender el conocimiento de la iniciativa e informar a las empresas sobre sus posibilidades, esfuerzo que se ha concretado en elaboración y difusión de materiales informativos vinculados a aspectos prácticos sobre la gestión y tramitación de las acciones formativas y las bonificaciones, tanto vía web, como a través de la celebración de jornadas técnicas.

Respecto al segundo nivel de acceso, el de empresas que entran en el sistema, en el ejercicio de 2009 se registraron un total de 353.775 empresas, un 29,4% más que en el ejercicio anterior (en 2008 fueron 273.406). De éstas, el 83% finalmente dispusieron del crédito (total o parcialmente) para realizar formación, cerca de un 10% más que el año anterior, lo que muestra avances en lo que se refiere a la eliminación de barreras para, una vez conocida la iniciativa, aprovecharla.

En estos dos aspectos, además de la responsabilidad de la propia Fundación Tripartita, también hay que considerar el papel desarrollado por otros agentes que tienen una posición estratégica en la expansión de la iniciativa, como son las Entidades Organizadoras.

No obstante, existen datos que apuntan a la necesidad de aumentar la información para las empresas participantes. Por ejemplo, en la encuesta realizada para la evaluación de la formación de demanda 2007-2008 se encuestó a responsables de formación en las empresas formadoras sobre el Servicio de Atención al Usuario y casi la mitad de los encuestados, un 45%, lo desconocía. No obstante, las empresas que conocían el servicio señalaron, de forma mayoritaria, que éste les era de utilidad. La propuesta de aumentar la información y difusión sobre la formación de demanda y el sistema de bonificaciones fue también apuntada por trabajadores, representantes de recursos humanos y entidades proveedoras y organizadoras, en los grupos de discusión. Las aportaciones y reclamaciones de cada uno de los actores, permiten diferenciar dos líneas de trabajo en cuanto a difusión e información: una primera destinada a extender y generalizar el conocimiento de la iniciativa y otra orientada a eliminar la confusión existente sobre su funcionamiento y su 'fama' de complejidad.

#### **b) Límites a la participación y causas de abandono**

Al margen de los avances producidos en cuanto a la difusión de la información y el acceso de empresas a la iniciativa,

sigue habiendo más de un 80% de potenciales participantes en el sistema que no entran en él. En este 80% podemos encontrar diferentes casos de empresas, extraídos de la información cualitativa, que permiten profundizar en las barreras que limitan el acceso a la iniciativa:

Empresas que no conocen la iniciativa y no saben que pueden recibir apoyo financiero para formar a sus trabajadores. Se podrían distinguir los siguientes casos:

- Aquellas en las que la formación es parte de su política y cultura de empresa y que, por tanto, identificarían la iniciativa como una oportunidad para ahorrar o aumentar su presupuesto en formación.
- Las que no realizan formación pero el sistema podría impulsarlas a hacerlo gracias a los incentivos económicos.
- Las que no realizan formación y, aunque conociesen el sistema, seguirían sin realizarla puesto que las resistencias para ello son mayores que los incentivos que ofrece el sistema.

Empresas que a pesar de conocer la iniciativa no realizan formación -normalmente porque no perciben ésta como una inversión y sí como un gasto- y, por tanto, difícilmente podrían ser usuarios.

Las que conociendo la iniciativa, y a pesar de realizar formación, consideran que su participación en el sistema no les compensa por cuestiones vinculadas a la gestión de las acciones formativas y la bonificación. Podemos distinguir dos grupos:

- Las empresas que toman la decisión de no participar a partir de información negativa que reciben de otros agentes.
- Las que han participado en años anteriores y que han decidido no repetir por la experiencia que tuvieron. Entre las cuales podríamos distinguir a su vez dos grandes grupos:
  - Las que no han tenido una experiencia negativa, pero consideran que la experiencia no les ha compensado porque la carga de gestión que conlleva es más costosa que los beneficios que pueden obtener vía bonificaciones.
  - Las que han tenido una experiencia negativa, derivada de la mala gestión de las acciones formativas y las bonificaciones practicadas, experiencia en la que han podido intervenir otras organizaciones.

Así, partiendo de este abanico de posibilidades y sin tener en cuenta el desconocimiento de la iniciativa, podemos establecer los aspectos que limitan la participación de las empresas:

En primer lugar, aspectos relativos a la cultura de formación en las empresas, algo que frecuentemente se expresa a partir de la idea de que ‘existen empresas que no ven la formación como una inversión y sí como un gasto’. Si bien este es el punto de partida en muchos de los casos, el análisis de la información cualitativa permite incluir matices en estos aspectos:

■ En ocasiones, las resistencias no vienen únicamente por parte de la empresa, ya que no todos los trabajadores se muestran predispuestos a la formación.

■ En determinados sectores, empresas y puestos de trabajo, existen dificultades objetivas importantes (horarios, escasez de personal, características del puesto) que suponen que el ‘retorno’ esperado de la formación tenga que ser muy alto para compensar la inversión realizada, tanto por empresa como por el trabajador. Según las impresiones de responsables de empresas, trabajadores y proveedores de formación, estas circunstancias son más frecuentes en empresas pequeñas, unipersonales o familiares donde las dificultades para sustituir o prescindir de un trabajador son significativas, ya que supone, además de los costes laborales, una pérdida directa de ingresos para la empresa.

■ La identificación de la formación como una inversión no es automática y, especialmente en pymes y micropymes, vencer las resistencias a invertir tiempo y dinero en formación es más complicado puesto que no suele existir un departamento o responsable de recursos humanos que llame la atención sobre su necesidad y ejerza de contrapeso a la producción.

El segundo factor tiene que ver con los costes de la carga de gestión. No pocas de las empresas contactadas para entrevistas o grupos expresaron las dificultades que les supone (y en ocasiones supuso, porque abandonaron el sistema) gestionar las bonificaciones, cuando lo hacían por sí mismas. Por el contrario, las entidades organizadoras, la mayor parte proveedoras de formación, y los responsables de recursos humanos de empresas formadoras con larga experiencia, consideran que en los últimos años se han realizado grandes avances en la simplificación de la aplicación y la gestión de las bonificaciones y que, especialmente a partir de los cambios introducidos en 2009, la gestión de la formación está al alcance de cualquier empresa.

A pesar de ello, consideran también que para las pyme, sobre todo si no disponen de un responsable o departamento de recursos humanos, es bastante difícil asumir la gestión de las bonificaciones y, precisamente, gran parte de su valor añadido reside en ofrecer este servicio a las empresas.

Merece la pena mencionar en este punto que las entidades organizadoras y los responsables de recursos humanos valoran muy positivamente los materiales divulgativos orientados a facilitar la gestión y tramitación las bonificaciones, puesto que facilitan el uso de la aplicación y resuelven dudas sobre el proceso, aunque todas remarcan que la asistencia telefónica prestada por la Fundación para realizar consultas y resolver incidencias es insuficiente.

No obstante, a pesar de los avances producidos y de la existencia de entidades organizadoras, la iniciativa tiene cierta fama que la asocia a una gestión compleja y costosa, que frena la entrada a algunas empresas y la continuidad de otras. En este sentido, cabe destacar que la reclamación de pequeños importes sobre la bonificación, además de ser ineficiente desde el punto de vista económico, en ocasiones contribuye a incrementar esta fama.

El último gran factor está más relacionado con el abandono que con las limitaciones a la participación, aunque también incide en estas últimas y se refiere a las experiencias relacionadas con la mala gestión de la formación y las bonificaciones:

■ Experiencias negativas con las entidades organizadoras: aunque no se puede determinar su proporción, existen malas prácticas realizadas por algunas entidades organizadoras que pueden acabar perjudicando a las empresas formadoras o generando un cierto desencanto con la formación y la iniciativa. Aunque la casuística es muy variada, a través de la información recogida del conjunto de los agentes se puede construir un caso tipo de mala práctica que sirve como ejemplo ilustrador. Estaría relacionado con ‘la venta’ de cursos de escasa calidad a empresas pequeñas -normalmente de menos de 10 personas donde no se exige cofinanciación- utilizando incentivos ajenos a la formación (sorteos, regalos, etc.) para captar clientes y ajustando el precio del curso (a través del número de horas) al crédito asignado a las empresas, normalmente 420 euros. Así, una de las situaciones descritas habitualmente y que sirve de ejemplo de estas malas prácticas es aquella en la que los trabajadores reciben los materiales de un curso de formación -normalmente en modalidad a distancia, que permite a la entidad ‘vendedora’ ajustar el número de horas del curso al precio convenido con mayor flexibilidad- sobre materias transversales y con poco valor añadido para trabajadores y empresas (idiomas, ofimática, prevención de riesgos, protección de datos, etc.). Curso que finalmente no se finaliza porque ni tiene la calidad suficiente, ni se ajusta a las necesidades de la empresa y/o el trabajador.

Como se ha comentado anteriormente, esto puede generar cierta sensación de ‘engaño’ entre las empresas y por lo general no contribuye a la buena imagen de la formación y la iniciativa. Asimismo, la situación se puede agravar si finalmente la bonificación no se gestiona de forma adecuada y la empresa no recupera el importe del curso, aspecto que se trata en el siguiente tipo de experiencia.

■ La gestión incorrecta de las bonificaciones, ya sea por el desconocimiento del proceso y el uso de la aplicación, o por la descoordinación de la empresa con sus proveedores a la hora de aplicarse las bonificaciones a través de la Seguridad Social. Es necesario destacar que, la responsabilidad no tiene porque derivar de la entidad organizadora, también puede provenir del desconocimiento de la propia empresa y/os sus asesores y gestores sobre los plazos y formas de aplicar la bonificación, tal y como se señala en el estudio sobre entidades organizadoras realizado en 2009<sup>59</sup> y como se ha vuelto a corroborar en esta evaluación.

## EL ROL DE LOS AGENTES Y EL SURGIMIENTO DE LA INICIATIVA

### a) Las entidades organizadoras

A pesar de la existencia de malas prácticas entre algunas entidades organizadoras, es necesario destacar su labor en la expansión de la iniciativa entre las empresas. Algunos de los datos incluidos en el estudio realizado por la propia Fundación en 2009 y que ya ha sido referenciado con anterioridad, permiten afirmar su carácter de agentes clave en la iniciativa y en su proceso de adecuación a las necesidades de las empresas por varias razones:

- Impulsan la formación entre las empresas, especialmente entre las pyme. Siete de cada diez empresas que se incorporaron a la formación agrupada fueron contactadas por entidades organizadoras y cuatro de cada diez empresas consideran que no hubiesen podido participar en la iniciativa sin el apoyo de las entidades organizadoras.
- Participan en el diseño y selección de la formación junto con la empresa, aunque menos de lo que se consideraría deseable:
  - Casi el 65% de las empresas agrupadas reconocen que no se realizó una identificación de necesidades formativas específica. En el 33,5% de los casos se hizo la selección más idónea sobre varias ofertas presentadas

por la entidad organizadora y en el 31,3% se realizó sobre una oferta formativa concreta (asociada al catálogo de acciones formativas impartidas por la entidad organizadora).

- Un 31,3% de empresas agrupadas declararon que la formación se seleccionó a partir de un diagnóstico específico previo y sólo en un 4% la formación se realizó a partir de un diagnóstico dinamizado por las entidades organizadoras.

■ Un 85,8% asume de forma directa la impartición de las acciones formativas.

■ Gestionan las bonificaciones: el 90% de las entidades organizadoras participan en la gestión de las bonificaciones de las empresas que agrupan y el 95,6% de éstas valoraron como adecuada la labor de las entidades organizadoras en relación al proceso de gestión.

Los resultados del estudio sobre el papel de las entidades organizadoras en el sistema de bonificaciones concluyen que son una pieza fundamental para dar entrada en el sistema a pymes y micropymes, aunque en el proceso han tenido que adaptar sus servicios en función del segmento de mercado al que se dirigen.

Así, dentro de los diferentes roles adoptados por las entidades organizadoras, hay algunos que son preponderantes. Normalmente, suele pesar más el rol de entidades impartidoras de formación (ofreciendo cursos de su propia oferta), frente al de asesoramiento e identificación de necesidades formativas dirigida a seleccionar las mejores opciones entre una oferta más variada de cursos. El rol formador, que como el propio estudio indica responde a los procesos de adaptación de la actividad y de los servicios ofrecidos a los segmentos del mercado en el que se sitúan, es más frecuente entre aquellas entidades que se dirigen al mercado de pymes y micropymes; y tiene incidencia en la calidad de las acciones por varias razones:

En primer lugar, los presupuestos de estas empresas para formación están en gran medida determinados por los módulos económicos previstos en la iniciativa.

En segundo lugar, en un porcentaje amplio no existe una identificación de necesidades de formación o ésta se hace

<sup>59</sup> Estudio sobre el papel y eficacia de las Entidades Organizadoras en el desarrollo y extensión del sistema de formación de demanda y en la incorporación de las pequeñas empresas, nuevos sectores o colectivos a la formación a través del sistema de bonificaciones, realizado por Ikeralde Grupo Consultor S.A.

únicamente sobre las ofertas formativas de las entidades organizadoras<sup>60</sup>; es decir, en condiciones que no garantizan el mejor ajuste a las necesidades de la empresa y sus trabajadores.

Por último, porque la lógica con la que actúan las entidades organizadoras responde fundamentalmente a criterios territoriales (un 48,5% según dicho estudio), más que a la agrupación de empresas con demandas formativas homogéneas o que actúen en un mismo sector (únicamente un 21,6%). Esto implica que la mayor parte de las entidades gestionan una oferta formativa de carácter transversal y genérico que puede ajustarse mejor a la diversidad de sus clientes.

### b) La representación legal de los trabajadores

El papel reservado a la RLT dentro de la formación de demanda no es muy significativo en términos de ajuste a las necesidades de las empresas y sus trabajadores, ya que las funciones y prerrogativas que les asigna la normativa se acercan más a garantizar un trámite, que a una participación efectiva en las decisiones sobre la formación. Según el artículo 15.1 del Real Decreto 395/2007, la empresa ha de comunicar a la RLT, al menos, la siguiente información:

- a) Denominación, objetivos y descripción de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivos destinatarios y número de participantes por acciones.
- c) Calendario previsto de ejecución.
- d) Medios pedagógicos.
- e) Criterios de selección de los participantes.
- f) Lugar previsto de impartición de las acciones formativas.
- g) Balance de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio precedente.

Esta comunicación, que es un requisito para mantener las opciones a la bonificación -y no cumplirlo paraliza la tramitación de la bonificación-, tiene como objetivo que la RLT emita un informe sobre cada una de las acciones formativas (que se pretenden bonificar) en un plazo máximo de 15 días. En caso de que el informe sea desfavorable, se prevén otros 15 días para resolver las discrepancias entre empresa y RLT. De no alcanzarse el acuerdo, corresponde a la

Comisión Paritaria resolver y, en caso de no lograrlo, corresponderá a la administración competente. Así, únicamente se prevé que se suspenda la bonificación a partir de las siguientes causas:

- Discriminación de trato, que ha de ser probada según los términos legalmente establecidos.
- Realización de acciones no vinculadas con la actividad de la empresa.
- Otras circunstancias que supongan un abuso de derecho de la utilización de fondos públicos.

Por tanto, desde el punto de vista de la adecuación a las necesidades de la empresa y los trabajadores, la RLT tiene poca capacidad de influir en el proceso, salvo en la vigilancia de determinados incumplimientos graves.

En cualquier caso, estos trámites sí les confieren cierta capacidad para demorar la aplicación de la bonificación siendo la casuística muy amplia, ya que suele responder a las distintas dinámicas y relaciones entre las empresas -normalmente grandes empresas- y la representación laboral de los trabajadores.

En otros aspectos como la difusión de la formación interna, la detección de necesidades o la decisión sobre qué acciones formativas bonificar, el papel de la RLT es poco significativo, puesto que la mayor parte de las empresas desarrollan estos procesos sin consultarles y cumpliendo únicamente los requisitos mínimos de información. Así, más allá del procedimiento, sus funciones se suelen centran en resolver consultas planteadas por los trabajadores respecto a la formación impartida por la empresa en el marco de la iniciativa y, en casos excepcionales a informar sobre los permisos individuales de formación.

No obstante, la valoración de la RLT sobre la formación bonificada suele ser positiva y destacan su proximidad a las necesidades asociadas a las funciones de los trabajadores, la inmediatez con que esta formación se puede desarrollar y su contribución tanto a la competitividad de las empresas, como al clima laboral dentro de éstas. Sin embargo, son bastante escépticos en cuanto al impacto de la formación en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, ya sea de demanda o de oferta.

<sup>60</sup> Según el estudio sobre Entidades Organizadoras realizado por Ikertalde, sólo el 30,3% de las empresas agrupadas integran las acciones formativas que realizan en el marco del sistema de bonificaciones en un plan de formación diseñado previamente, porcentaje que alcanza un 64% entre las empresas de más de 250 trabajadores. En el resto de empresas, la formación suele responder a necesidades puntuales (36,5%) u ofertas externas procedentes de entidades organizadoras (31,5%).

## LA FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN: EL CRÉDITO ASIGNADO Y LOS MÓDULOS ECONÓMICOS

Como se ha observado en apartados anteriores, a pesar de que la lógica de funcionamiento de la iniciativa se basa en un menú abierto e ilimitado de acciones formativas financiadas sin grandes restricciones sobre la oferta, el sistema de asignación de crédito y de módulos económicos condiciona en gran medida tanto la demanda de formación por parte de las empresas, como la oferta configurada por las entidades proveedoras.

Tengan o no un presupuesto determinado para formación, o sea este más o menos flexible en función de las necesidades formativas que surjan a lo largo del año, en la mayor parte de las empresas el crédito asignado en el marco de la iniciativa es un factor importante para seleccionar la formación de los trabajadores, tratando de maximizar el rendimiento que se puede extraer de él. Por tanto, especialmente entre pymes y micropymes, el crédito asignado suele fijar el presupuesto máximo disponible para invertir en formación y, una vez superado éste, si se estima necesario impartir más formación, se tratan de buscar soluciones alternativas como buscar o facilitar la formación a través de los planes de oferta.

No obstante, en la mayor parte de los casos, y según reconocen empresas y proveedores de formación, el crédito asignado también tiene como principal efecto el establecimiento de un presupuesto mínimo destinado a la formación de los trabajadores dentro de las empresas, presupuesto que no existiría sin la iniciativa. Partiendo de esta realidad, las entidades proveedoras tratan de adaptar sus productos al mercado en el que operan.

En ocasiones, las mismas empresas segmentan sus líneas de negocio diferenciando la formación financiada con dinero público -dentro de la cual también se distingue entre oferta y demanda- y otra formación de más alto nivel que no se ofrece directamente vinculada a la financiación pública (a pesar de que también pueda ser bonificada).

Así, dependiendo del segmento de empresas al que se dirijan, los proveedores pueden ofrecer un catálogo adaptado a la demanda, o más concretamente, al presupuesto disponible en cada caso. Lógicamente, esto tiene implicaciones sobre la calidad de los cursos, puesto que los costes de impartición varían sustancialmente en función de la modalidad, el tipo de formación y el nivel y, por tanto, las

empresas proveedoras tratan de ajustar su oferta a las posibilidades que ofrecen los módulos económicos.

Por tanto, en el segmento de las pyme, los módulos económicos favorecen el desplazamiento de la oferta hacia modalidades de distancia o teleformación, donde los costes de organización y de formadores son más bajos y permiten obtener mayor rentabilidad a pesar de que el módulo hora/participante es hasta 7,5 € menor (la diferencia entre el módulo de formación a distancia respecto a la formación presencial de nivel superior).

Así, en el peor de los casos, y con el fin de obtener un mayor rendimiento por curso, se incrementa el número de horas para ajustarlo al crédito disponible de las empresas. En el caso de la formación no presencial, este incremento de horas puede ser muy sustancial, lo que explica en parte que la media de horas por acción de esta modalidad (a distancia y teleformación) sea más del doble que la presencial. Esta información ya se ha contemplado en el apartado correspondiente a la ejecución físico-financiera y, en concreto, en el Gráfico 3.

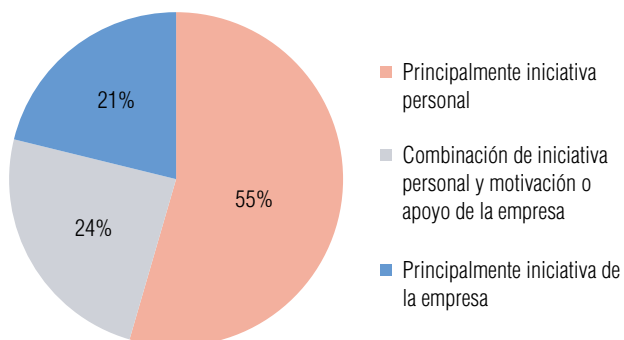
Además, como ya se ha mencionado para la iniciativa de oferta, en la formación de demanda tampoco está delimitado claramente qué se entiende por una formación de tipo genérico o específico y de nivel básico o medio-superior, lo que introduce cierta confusión que facilita la estandarización de los productos formativos, haciendo pasar por específica la formación que debería ser genérica.

Por tanto, exceptuando el segmento de las grandes empresas, en la iniciativa de demanda se produce un efecto muy parecido al que encontramos en los planes de oferta, la prevalencia de la formación de carácter transversal y genérico, lo que en términos de adecuación de la iniciativa a las necesidades de las empresas, no parece ser la mejor de las opciones posibles. Todo ello plantea un debate en torno a dos cuestiones: ¿hasta qué punto la iniciativa contribuye a extender la cultura de formación real en las empresas, o si tiene el efecto contrario, devaluar la formación? y ¿en qué medida merece la pena financiar formación genérica y poco adaptada a las necesidades de las empresas?

## LA INICIATIVA DE LA PARTICIPACIÓN Y LAS MOTIVACIONES DE LOS TRABAJADORES

Sin perjuicio de los efectos de los elementos que se han expuesto hasta ahora, el punto de conexión más importan-

**Gráfico 69. Iniciativa de participación en el curso**



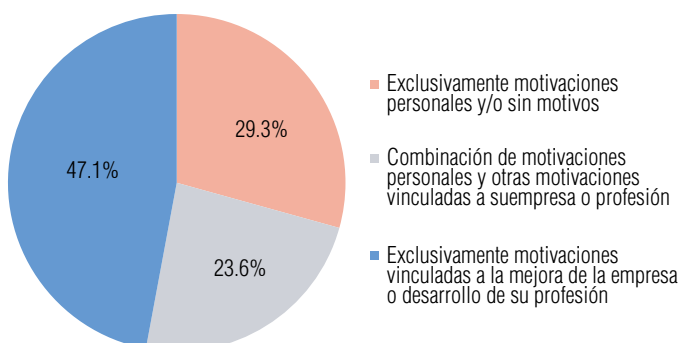
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

te entre la formación y las necesidades de las empresas, y quizá también la fuente de información más directa, son los trabajadores que participan en las acciones formativas. Como sucede en oferta, aunque con mucha menos frecuencia, la iniciativa para la realización de la acción formativa surge en exclusiva de los trabajadores en un 55% de los casos. Así, en el 45% restante la empresa tiene la iniciativa, siendo más habitual que sea compartida entre trabajador y empresa (en un 24% de los casos).

En los casos en los que participa la empresa, la mayor parte de las veces la iniciativa proviene del departamento o la persona encargada de los recursos humanos (53%), mientras que los responsables directos de los trabajadores están detrás de este impulso en un 40% de los casos (ver **gráficos 69 y 70**).

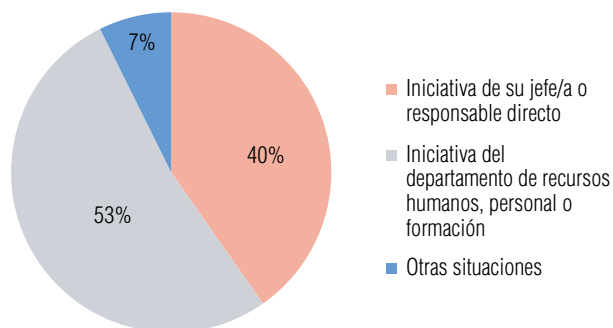
Respecto a las motivaciones que mueven a los trabajadores a participar en las acciones formativas -aspecto que aporta información sobre los criterios utilizados por empre-

**Gráfico 71. Tipo de motivaciones de los participantes de demanda**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

**Gráfico 70. Iniciativa y apoyos para la realización del curso cuando participa la empresa**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

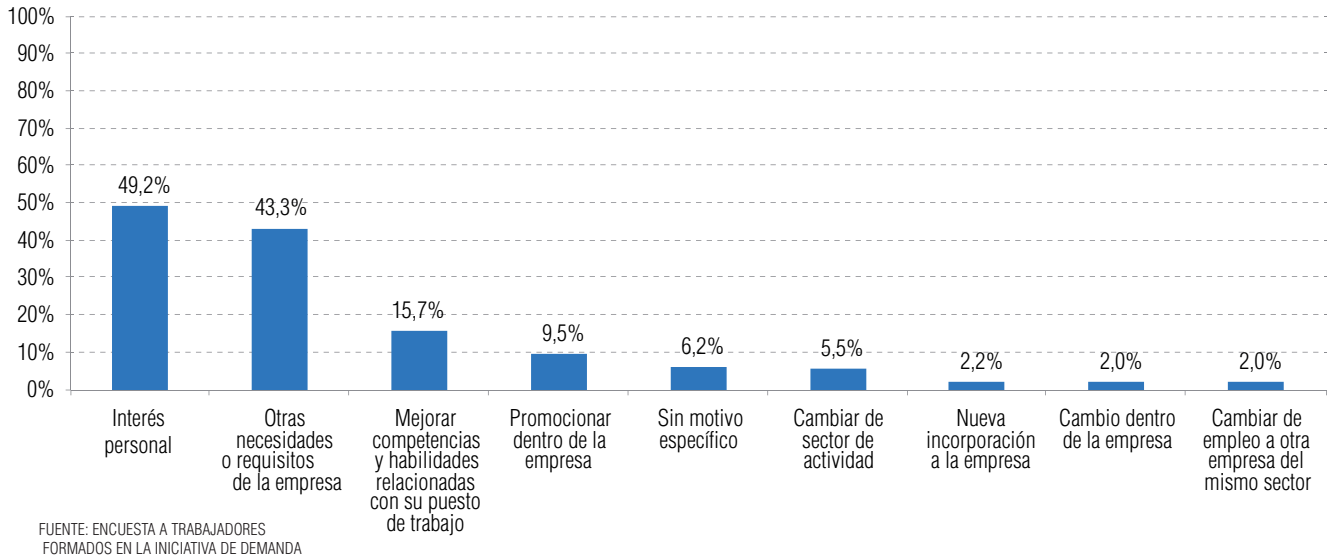
sas y empleados para seleccionar la formación- los datos indican que las motivaciones personales son un elemento importante también en la formación de demanda, aunque en este caso lo más habitual es que la motivación se relacione en exclusiva con aspectos relativos a la empresa o su profesión (47,1%, más de 6 puntos superior a los trabajadores de oferta) o de manera combinada con motivos personales (otro 23,6%) (ver **gráfico 71**).

Cabe destacar que tan sólo en el 15,7% de los casos los trabajadores han declarado tener como motivación la mejora de competencias y habilidades relacionadas con el puesto de trabajo, lo que indica cierta contradicción entre la filosofía de la iniciativa y la realidad (al menos la percibida por los trabajadores), sin que se den diferencias significativas en función del tamaño de la empresa (es necesario recordar que a los trabajadores se les preguntaba sobre una acción formativa concreta, lo que permitía ajustar las opiniones y valoraciones de los trabajadores a la formación bonificada, aislándola en la medida de lo posible de cualquier otra formación realizada por la empresa) (ver **gráfico 72**).

Así, los datos cuantitativos parecen apuntar en la misma dirección que la información cualitativa. Atendiendo a las motivaciones expresadas por los trabajadores, en el marco de la iniciativa, son pocas las empresas que realizan formación de carácter específico y ajustada a las necesidades inmediatas del puesto de trabajo. En cambio, parece primar otro tipo de formación, la transversal y genérica, que puede responder a necesidades o requerimientos generales de la empresa (muchas veces vinculada al cumplimiento de determinada normativa, como la prevención de riesgos) o a la satisfacción de otros intereses y objetivos en las empresas como la mejora del clima social, la política de incentivos a sus trabajadores, etc.



**Gráfico 72. Motivaciones de los trabajadores para participar en la formación de demanda (respuesta múltiple)**



### ADECUACIÓN DE LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Como se ha comentado previamente, la adecuación de una iniciativa se analiza a través de varios aspectos, entre ellos la visibilidad, la accesibilidad y las motivaciones de los participantes que pueden estar ligados o no al empleo.

Respecto a la visibilidad, en el caso de los Permisos Individuales de Formación resulta interesante conocer hasta qué punto es una fórmula conocida por los trabajadores. A través de los datos de la encuesta realizada a participantes de las iniciativas de oferta y demanda se observa que una de cada cuatro personas lo conocen (un 26,1%). El dato entre participantes de la iniciativa de oferta y demanda es muy similar, como se observa en el **gráfico 73**.

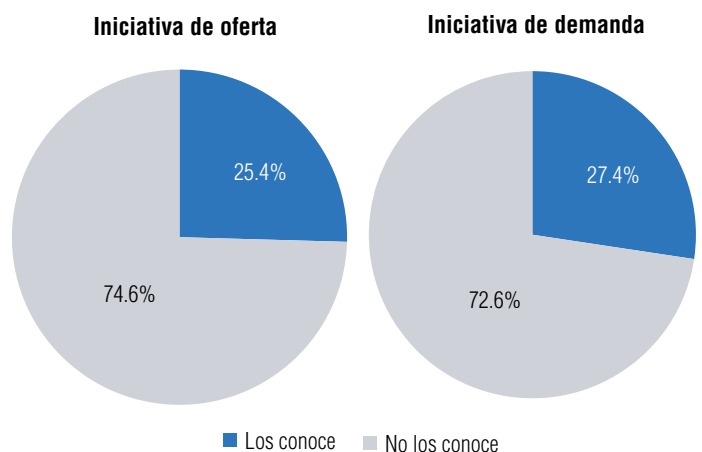
Por tanto, no es una iniciativa muy extendida, pero ese desconocimiento se relativiza si se tiene en cuenta que la propia Fundación es conocida por uno de cada dos participantes en las iniciativas. El conocimiento de los PIF se concentra en las personas ocupadas así como en trabajadores de empresas con un mayor número de empleados en plantilla.

Como se ha indicado en el capítulo de metodología de la evaluación, el equipo de evaluación se ha encontrado con dificultades a la hora de conocer la opinión de los participantes en PIF a través de la encuesta. Por tanto, los resultados que se han obtenido a través de esa fuente se han tomado con extrema prudencia. Sin embargo, de cara a

fortalecer el análisis, se realizaron algunas entrevistas con participantes de PIF que nos permiten conocer, por ejemplo, qué lleva a un trabajador a participar en un permiso de formación.

Tanto a partir de la encuesta (en un 61%) como de las entrevistas se concluye que la iniciativa descansa en la mayoría de los casos en el trabajador y es el principal motor para emprender la formación. Sin embargo, se han constatado un buen número de casos en los cuales la empresa toma una postura proactiva respecto a la decisión del tra-

**Gráfico 73. Nivel de conocimiento de los PIF por participantes de las iniciativas de oferta y demanda**



bajador. En el 35% de los casos encuestados la iniciativa es compartida entre trabajador y empresa y se muestra una gran colaboración por parte de ésta, con el fin de poder compatibilizar el PIF con el trabajo. Alguno de los trabajadores entrevistados señala también que su empresa suele promover su uso como vía para formar al personal directivo y que accedió a ello gracias a la sugerencia de la empresa.

En relación con las motivaciones que están detrás de la realización de un PIF se ha observado tres razones más comunes. En primer lugar, se encuentra el interés personal. Como otras razones relevantes se señalan la mejora de competencias y habilidades, así como la mejora o promoción en el puesto de trabajo.

Posiblemente debido a que generalmente son acciones formativas de larga duración, sus efectos se contemplan en el largo plazo y más ligados a la mejora de las capacidades de la persona (reforzando la motivación del interés

personal) y no tanto en una aplicación inmediata o directa en el puesto de trabajo. Sin embargo, también se detectan empresas que promueven estos permisos para ampliar la cualificación de su personal a través de estudios especializados y previsiblemente con un enfoque claro hacia el puesto de trabajo o a su promoción interna.

Respecto a la pertinencia de esta figura dentro del subsistema, existe cierto consenso entre los agentes respecto a la necesidad de revisión. Sin embargo, los planteamientos son muy distintos y las propuestas van desde la eliminación para los siguientes ejercicios, apoyándose en los argumentos de que concentran gran cantidad de recursos en pocos trabajadores y de que la formación no tiene por qué estar vinculada al puesto de trabajo -postura defendida fundamentalmente desde círculos empresariales-, hasta las propuestas para su fomento y difusión entre los trabajadores, con el fin de que haya un mayor número de personas y empresas que se acojan a este instrumento -visión defendida desde círculos sindicales-.

## 3.3. La calidad de la formación

En este apartado se presentan los resultados del análisis de los elementos relacionados con la calidad de las acciones formativas desarrolladas. Así, se profundiza sobre los principales atributos que influyen en ella, con el fin de identificar las posibles pautas comunes existentes en función de las modalidades formativas dentro de la iniciativa, así como otros aspectos relacionados con el perfil de los trabajadores o de las empresas.

La principal fuente de información ha sido la encuesta realizada a trabajadores de las dos iniciativas en las que se incluyeron preguntas comunes destinadas a establecer comparaciones entre ambas.

### 3.3.1. Valor otorgado a la formación recibida

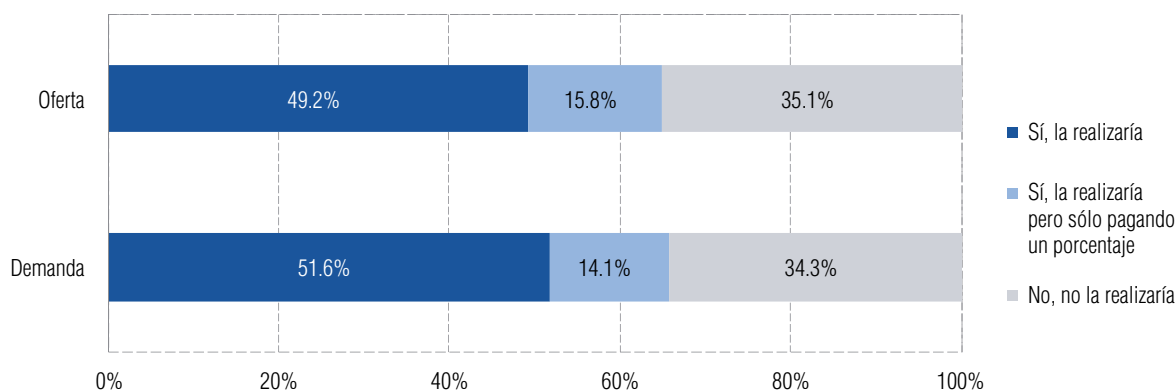
Uno de los aspectos que puede ofrecer una aproximación más fiel sobre hasta qué punto la formación recibida es

considerada como valiosa por los trabajadores es su disposición a hacerse cargo de una parte del coste de esa formación; es decir, si se considera que la formación recibida tiene valor suficiente como para destinar recursos económicos a este fin.

Lógicamente, la predisposición a realizar formación relacionada con el empleo y a pagar por ella no es la misma entre todas las personas, aunque la distribución no varía sustancialmente entre los participantes en la formación de oferta y la de demanda (ver **gráfico 74**):

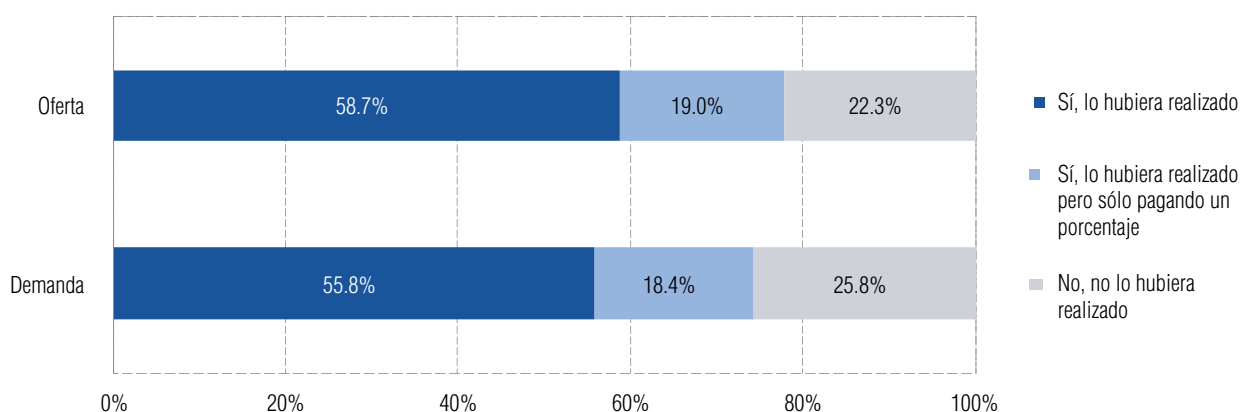
- En torno a un 50% de las personas estarían dispuestas a realizar formación pagando los cursos.
- Aproximadamente un 15% lo haría, pero solo pagando un porcentaje.
- Y entre un 34-35% no lo realizaría cursos vinculados al empleo si tuviese que pagar.

**Gráfico 74. Distribución de los participantes de oferta y de demanda en función a su predisposición a pagar por la formación para el empleo recibida**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

**Gráfico 75. Valoración de los participantes con predisposición a realizar acciones formativas pagando la realización del curso en caso de no haber sido gratuito**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

A las personas que afirmaron estar dispuestas a asumir total o parcialmente el coste de la formación se les pidió también que valorasen si hubiesen realizado la acción formativa -por la que habían sido seleccionados para la muestra- si no hubiese sido gratuita, asumiendo que un mayor grado de predisposición a pagar por esa acción formativa se corresponde con una mayor calidad. En ambas iniciativas más de un 74% de los alumnos respondieron que sí que la hubiesen realizado. Sin embargo, es necesario relativizar estos datos, puesto que las personas no tenían información sobre el precio final o el porcentaje de financiación del curso.

Por iniciativas, los participantes en la iniciativa de oferta están algo más dispuestos a pagar por los cursos -3,5 puntos más que los de demanda-, diferencia que puede explicarse en parte por la voluntariedad de la participación

en este tipo de formación, lo que puede traducirse en una motivación extra de estas personas (ver **gráfico 75**).

Las diferencias se hacen algo más notables en función de la modalidad de formación a la que atendieron (ver **tabla 85**, en página siguiente). Así, la modalidad con menor valoración sería la de distancia, ya que un 30% del subgrupo de participantes dispuestos a pagar indicaron que no hubiesen realizado el curso si no hubiese sido gratis para ellos (un 33,7% en demanda y un 27% en oferta), frente al 20,6% de los que participaron en acciones formativas en modalidad presencial.

Las mayores diferencias entre iniciativas se producen en la modalidad mixta, donde el 64% de los participantes de la combinación oferta-mixta respondieron que hubiesen pagado por el curso realizado, frente al 42,9% de los

**Tabla 85. Valoraciones respecto a la realización de la acción formativa realizada en caso de no haber sido gratuito, por modalidad e iniciativa**

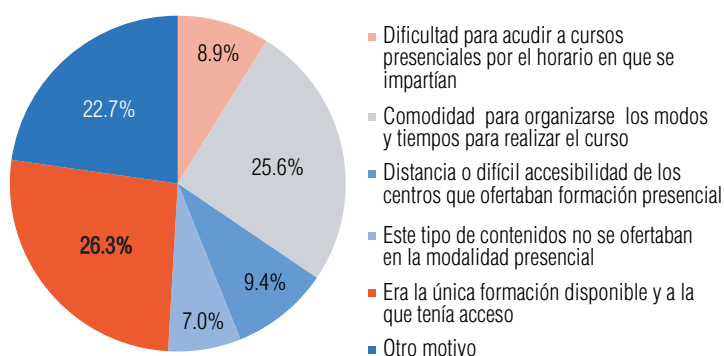
|  | Oferta       | Demanda      | Agregado     |
|--|--------------|--------------|--------------|
| <b>Presencial</b>  |              |              |              |
| Sí, lo hubiera realizado                                 | 64,0%        | 61,9%        | 63,0%        |
| Sí, lo hubiera realizado pero sólo pagando un porcentaje | 19,3%        | 15,1%        | 17,3%        |
| No, no lo hubiera realizado                              | 16,7%        | 23,0%        | 19,7%        |
| Total  | 100%         | 100%         | 100%         |
| <b>Mixta</b>   |              |              |              |
| Sí, lo hubiera realizado                                 | <b>64,0%</b> | <b>42,9%</b> | 58,1%        |
| Sí, lo hubiera realizado pero sólo pagando un porcentaje | <b>7,9%</b>  | <b>31,4%</b> | 14,5%        |
| No, no lo hubiera realizado                              | 28,1%        | 25,7%        | 27,4%        |
| Total  | 100%         | 100%         | 100%         |
| <b>Distancia</b>   |              |              |              |
| Sí, lo hubiera realizado                                 | 58,2%        | 43,9%        | 51,8%        |
| Sí, lo hubiera realizado pero sólo pagando un porcentaje | 14,8%        | 22,4%        | 18,2%        |
| No, no lo hubiera realizado                              | 27,0%        | 33,7%        | <b>30,0%</b> |
| Total  | 100%         | 100%         | 100%         |
| <b>Teleformación</b>                                     |              |              |              |
| Sí, lo hubiera realizado                                 | 49,7%        | 63,2%        | 51,0%        |
| Sí, lo hubiera realizado pero sólo pagando un porcentaje | 22,7%        | 15,8%        | 22,1%        |
| No, no lo hubiera realizado                              | 27,6%        | 21,1%        | 27,0%        |
| Total  | 100%         | 100%         | 100%         |

En azul, los datos comentados en el texto

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

participantes de la misma modalidad en demanda. No obstante, estos aproximadamente 21,1 puntos de diferencia se explican por las respuestas intermedias -pagar un porcentaje- y no tanto por la negativa a haber realizado el curso en caso de no haber sido gratis, donde los porcentajes por iniciativa son similares (28,1% en oferta y 25,7% en demanda).

**Gráfico 76. Motivos para realizar acciones formativas en modalidades no presenciales**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES)

### 3.3.2. Las acciones formativas en modalidades no presenciales

Partiendo de que la calidad percibida es mayor entre los usuarios de las acciones formativas presenciales, es interesante conocer cuáles son las causas por las que se realizan cursos en las modalidades no presenciales (ver gráfico 76 y tabla 86). Esta pregunta sólo se planteó a los participantes en la iniciativa de oferta, ya

**Tabla 86. Motivos más frecuentes por modalidades no presenciales**

|               |  |
|---------------|--|
| Mixta         | -Otros motivos: 34,9%<br>-Era la única formación disponible y a la que tenía acceso: 25,3%   |
| Distancia     | -Era la única formación disponible y a la que tenía acceso: 31,3%<br>-Comodidad para organizarse los modos y tiempos para realizar el curso: 27,8% |
| Teleformación | -Era la única formación disponible y a la que tenía acceso: 26,3%<br>-Comodidad para organizarse los modos y tiempos para realizar el curso: 25,6% |

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES)

que en la de demanda la decisión no les corresponde a ellos.

Los resultados muestran que la principal razón por la que se elige una modalidad no presencial es el no poder acceder a otro tipo de formación; ésta es la opción señalada por algo más de 1 de cada 4 participantes (26,3%), proporción similar a la de las personas que optaron por estas modalidades por 'la comodidad para organizarse', el 25,6% de los alumnos de modalidades no presenciales. La distancia a los centros de formación (9,4%) y la imposibilidad de compatibilizar horarios (8,9%) son, a pesar de lo que se podría pensar a priori, causas menos frecuentes que las anteriores. Y el 7% de los casos optaron por estas modalidades porque directamente no se ofertaban cursos similares en modalidad presencial.

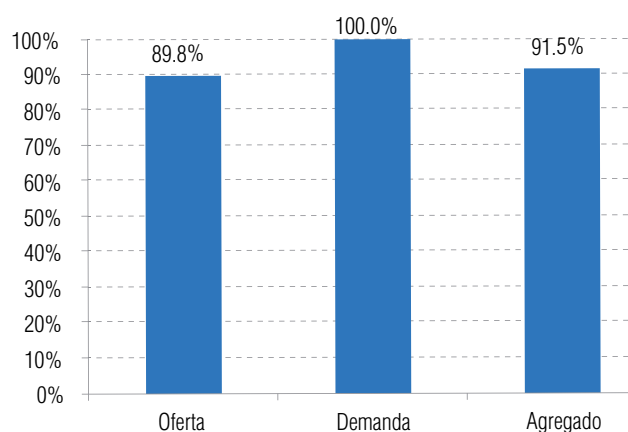
Por último, existe un 22,7% que optó por estas modalidades empujado por otra serie de motivos. Ésta es la opción más frecuente entre los alumnos de la modalidad mixta (Tabla 86) y, según la información cualitativa, lo que se estaría buscando es una combinación formativa que permitiera aprovechar la flexibilidad de las no presenciales y el apoyo y seguimiento de los docentes en las presenciales.

En conclusión, las razones esgrimidas por los participantes apuntan, sobre todo, a las ventajas de la formación no presencial en términos de flexibilidad y de facilitar el acceso a la formación, aunque estos no sean los únicos motivos.

Aunque no se dispone de datos cuantitativos respecto a los motivos que llevan a las empresas a seleccionar la formación de modalidad presencial, los responsables de recursos humanos consultados (y sus proveedores) afirman que la decisión es bastante compleja porque confluyen muchos factores que es necesario equilibrar: el coste del curso, la cuantía a bonificar, los objetivos de la formación, las necesidades de producción (en caso de que se imparta dentro del horario laboral) y los destinatarios de la formación y su disponibilidad (sobre todo si se realiza fuera del horario).

Así, en función del peso de cada factor pueden seleccionar una modalidad u otra, sabiendo que las que tienen menor coste son las no presenciales, pero que son también las menos adaptables a las empresas, ya que se encuentran desarrolladas a priori y conforman una oferta compuesta fundamentalmente por acciones de carácter genérico y transversal.

### Gráfico 77. Grado de asistencia de los participantes a las sesiones presenciales (únicamente aquellos que realizaron acciones con sesiones presenciales: mixta-distancia y mixta-teleformación)



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

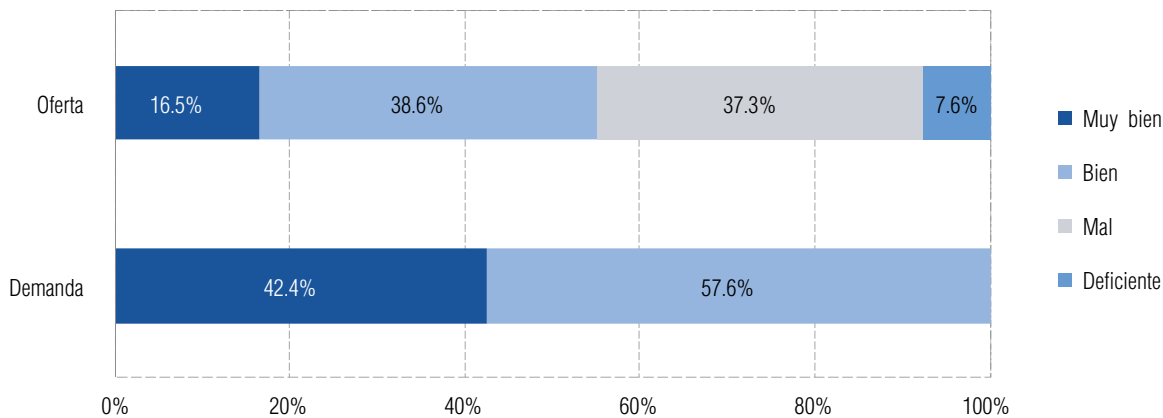
### 3.3.3. Las sesiones presenciales y las tutorías en modalidades no presenciales

La inclusión de tutorías y/o sesiones presenciales es un elemento que se asocia con la calidad de la formación, puesto que siempre que se cumplan una serie de condiciones, permiten establecer contacto directo con el alumnado, tratar determinados contenidos con más profundidad y hacer un seguimiento de la realización de la acción y de la evolución del aprendizaje.

Lógicamente, para que la modalidad de impartición del curso sea considerada mixta, ésta tiene que tener al menos una parte presencial, que normalmente complementa la formación recibida a distancia o por teleformación. Así, gran parte del valor añadido de esta modalidad está precisamente en la sesión o sesiones presenciales que incluyen. Como se puede apreciar en el **gráfico 77**, el grado de asistencia a estas sesiones es muy alto, superior al 89% en la iniciativa de oferta y del 100% en la iniciativa de demanda, sin que se aprecien diferencias entre las combinaciones con teleformación o distancia.

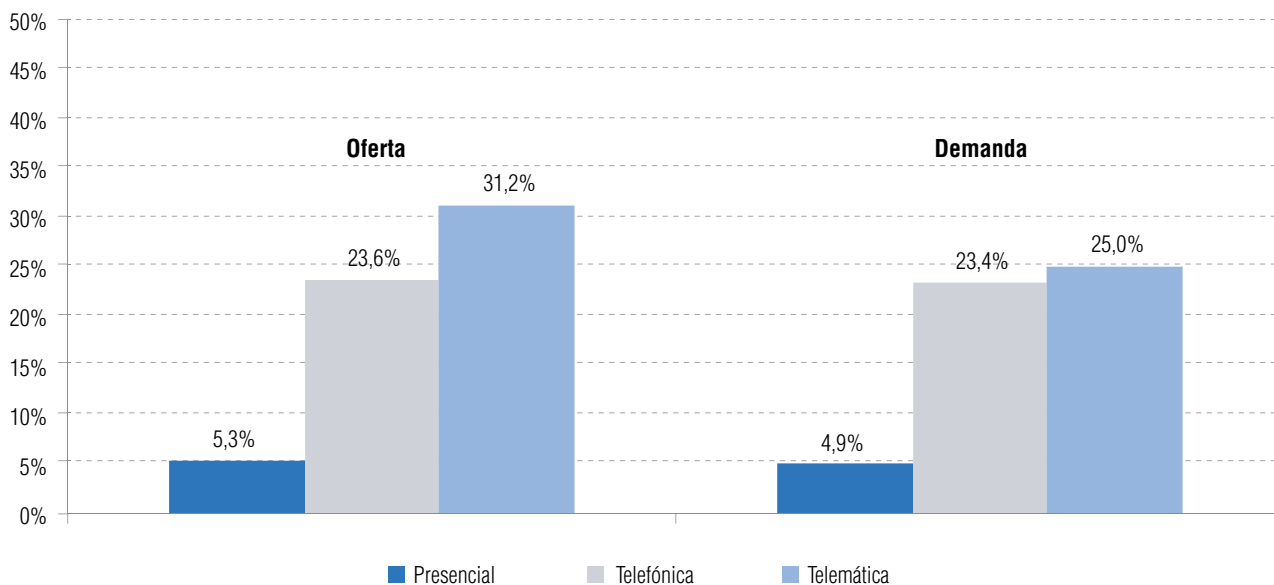
Sin embargo, la valoración que hacen de estas sesiones presenciales varía sustancialmente entre ambas iniciativas. Mientras que en la formación de demanda los participantes las valoran siempre de forma positiva (42,4% 'muy bien' y 57,6% 'bien'), en la iniciativa de oferta casi un 45% lo hace en sentido negativo (un 37,3% consideran la utili-

**Gráfico 78. Valoración de la utilidad de las sesiones presenciales en acciones formativas de modalidades no presenciales**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

**Gráfico 79. Existencia de tutorías en las acciones formativas no presenciales (por vía de contacto con el tutor)**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

dad de las sesiones como ‘deficiente’ y un 7,6% como ‘muy deficiente’), lo que muestra las diferencias de calidad entre las acciones de una y otra iniciativa (ver **gráfico 78**).

En el mismo sentido, algunas acciones formativas en modalidad no presencial incluyen tutorías, (aproximadamente en el 44,5% de las acciones realizadas por los participantes encuestados de la iniciativa de oferta y en el 43% de los de demanda), que se pueden desarrollar por diferentes vías: presencial, telefónica o telemática; aunque como se puede observar en el **gráfico 79**, la opción más frecuente-

mente empleada tanto en oferta como en demanda es la vía telemática, en un 31,2% y un 25% de las acciones respectivamente, y la menos frecuente es la modalidad presencial, con aproximadamente un 5% en cada iniciativa (ver **tabla 87**).

No obstante, la existencia o disponibilidad de tutores no implica que los participantes de las acciones formativas utilicen las tutorías. El **gráfico 80** muestra que aproximadamente 4 de cada 10 alumnos no recurre a las tutorías, a pesar de que se encuentren disponibles, y hay otra parte que

**Tabla 87. Organización de las tutorías según las vías y sus combinaciones, en acciones formativas de modalidades no presenciales**

| Vías para contactar con el tutor    | Oferta | Demanda |
|-------------------------------------|--------|---------|
| <b>Tres vías</b>                    |        |         |
| Presencial, telefónica y telemática | 0,6 %  | 3%      |
| <b>Dos vías</b>                     |        |         |
| Cualquier combinación               | 33,8%  | 24%     |
| Telefónica y presencial             | 1,9%   | 1%      |
| Telemática y telefónica             | 30,9%  | 22%     |
| Presencial y telefónica             | 1%     | 1%      |
| <b>Vía única</b>                    |        |         |
| Cualquiera de las tres              | 65,6%  | 73%     |
| Presencial                          | 8,4%   | 7%      |
| Telefónica                          | 19,6%  | 31%     |
| Telemática                          | 37,6%  | 35%     |

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y DE DEMANDA

sólo las utilizan una vez, lo que significa que menos de la mitad de los participantes ha utilizado las tutorías en más de una ocasión, el 46,3% y el 41,9% respectivamente (entre oferta y demanda).

La baja utilización de las tutorías es un aspecto conocido entre los actores y recogida en la información cualitativa. En este sentido algunas entidades proveedoras señalan lo complicado que resulta hacer participar a los alumnos y que estos se pongan en contacto con los tutores, mientras que los participantes indican que la pro actividad de los tu-

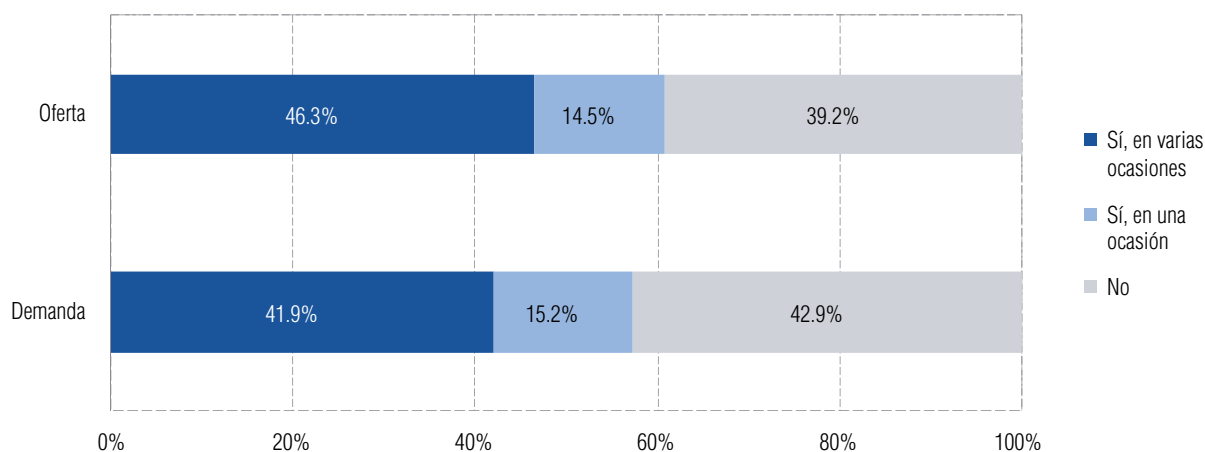
tores es un elemento clave a potenciar porque permite establecer el contacto (en ocasiones, el primer contacto es una barrera importante), anima a continuar con la formación y hacer un seguimiento del aprendizaje.

Estos aspectos positivos de las tutorías se confirman desde el punto de vista cuantitativo con la valoración que hacen de ellas quienes las han usado al menos una vez (ver **gráfico 81**, en página siguiente). Casi la totalidad de ellos, tanto en oferta como en demanda, las valoran forma positiva ('muy bien' y 'bien'), siendo ligeramente superior, 8 puntos más, el porcentaje de participantes de la iniciativa de oferta que optan por la respuesta más positiva. Así, como se puede apreciar en el gráfico, las valoraciones negativas de las personas que utilizaron las tutorías son muy minoritarias en el conjunto, en torno al 2% en ambas iniciativas, sin que se hayan encontrado diferencias al respecto en los análisis por modalidad.

La valoración de los atributos que se incluyeron en la encuesta para valorar la calidad de las tutorías y de los tutores (facilidad para comunicarse con el tutor, motivación transmitida, seguimiento realizado y eficacia en la resolución de consultas) es, en general, muy positiva. Especialmente en oferta, donde las valoraciones positivas agregadas ('muy bien' y 'bien') superan el 95% de los casos en los cuatro apartados (números en color azul en la **tabla 88**, en página siguiente).

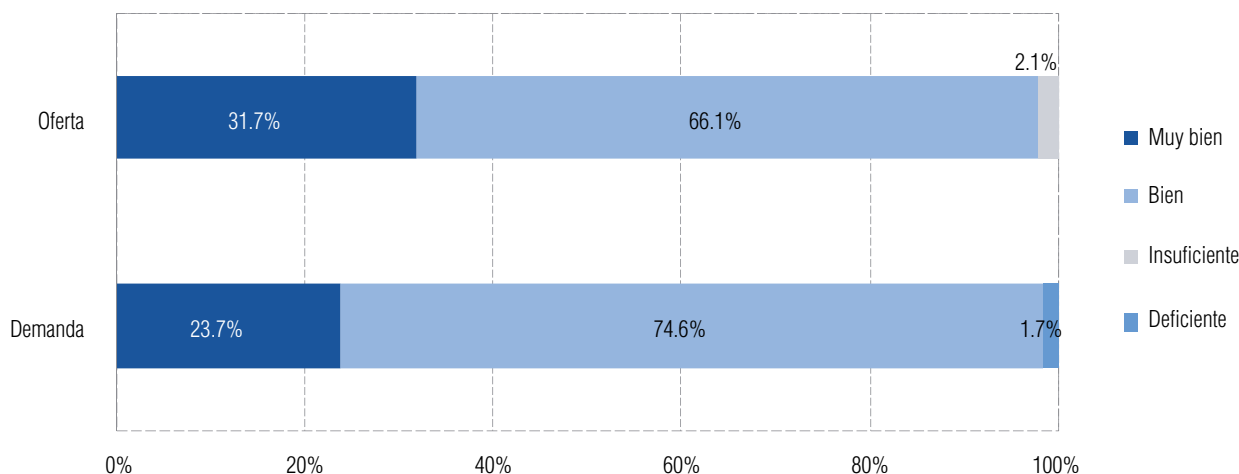
En demanda, aunque las valoraciones en general también son positivas, se han recogido valoraciones negativas en algunos aspectos ('insuficiente' y 'deficiente', siendo mayori-

**Gráfico 80. Utilización de las tutorías en acciones formativas de modalidades no presenciales**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y DE DEMANDA

Gráfico 81. Valoración de la utilidad de las tutorías en acciones formativas de modalidades no presenciales



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

tarias estas últimas) que se han movido entre el 13,5% en el apartado de motivación transmitida y el 15,4% en el de seguimiento (números en color rojo). Las valoraciones negativas en la formación de demanda son algo más frecuentes entre las acciones de contenido transversal -aunque el grado de desagregación y el número de casos no permite extraer conclusiones significativas estadísticamente-, lo que apunta en la misma dirección recogida en la información cualitativa. Es decir, que las acciones de tipo genérico son por lo general de menor calidad que las específicas, aspecto que se traslada también a los tutores. Los análisis a partir de otras variables como el tamaño de empresa o la modalidad no han arrojado diferencias reseñables.

### 3.3.4. Las plataformas tecnológicas en la modalidad de teleformación

En la modalidad de teleformación, las plataformas juegan un papel fundamental en el desarrollo de la formación, y la calidad del proceso pedagógico depende no sólo de los contenidos, sino también de su adaptación a las posibilidades de las plataformas, su facilidad de uso, la resolución de dudas e incidencias y las herramientas tecnológicas que éstas incorporan.

Las valoraciones recogidas son también bastante positivas en todos los aspectos y ligeramente superiores entre los participantes en la iniciativa de oferta que entre los de demanda (en ambos casos las valoraciones positivas superan el 90%). Así, dentro de los datos positivos que se muestran

Tabla 88. Valoración de aspectos vinculados a la calidad de las tutorías y las características de los tutores

| Facilidad y posibilidad de comunicación con el tutor/a |       |       |
|--|-------|-------|
| Muy bien   | 27,5% | 23,3% |
| Bien   | 70,9% | 73,3% |
| Insuficiente   | 1,6%  | 3,3%  |
| Deficiente   | 0,0%  | 0,0%  |
| Total  | 100%  | 100%  |
| Motivación transmitida por el tutor                    |       |       |
| Muy bien   | 28,6% | 19,2% |
| Bien   | 69,8% | 67,3% |
| Insuficiente   | 1,6%  | 1,0%  |
| Deficiente   | 0,0%  | 12,5% |
| Total  | 100%  | 100%  |
| Seguimiento realizado por el tutor                     |       |       |
| Muy bien   | 30,2% | 17,3% |
| Bien   | 67,2% | 67,3% |
| Insuficiente   | 2,1%  | 1,0%  |
| Deficiente   | 0,5%  | 14,4% |
| Total  | 100%  | 100%  |
| Eficacia del tutor en la resolución de consultas       |       |       |
| Muy bien   | 27,5% | 14,4% |
| Bien   | 70,4% | 70,2% |
| Insuficiente   | 2,1%  | 3,8%  |
| Deficiente   | 0,0%  | 11,5% |
| Total  | 100%  | 100%  |

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA



en la **tabla 89**, es posible destacar algunos aspectos de las plataformas utilizadas en acciones formativas de oferta, como la ‘facilidad de acceso y uso’ y ‘la disposición y organización de las secciones y los contenidos de la plataforma’, en las cuales la valoración más positiva supera el 30% (marcadas en azul en la tabla).

En el polo negativo, en la iniciativa de demanda, se sitúan los aspectos vinculados a la ‘resolución de dificultades por teléfono’, ‘la incorporación de contenidos en formatos multimedia’ y los ‘elementos 2.0 para el aprendizaje colaborativo’, que acumulan valoraciones negativas por encima del 10% y diferencias respecto a la iniciativa de oferta mayores cercanas o superiores a los 10 puntos porcentuales (números en color rojo en la tabla).

En términos generales, las plataformas tecnológicas utilizadas en ambas iniciativas tienen las condiciones necesarias para desarrollar acciones formativas de calidad que permitan el aprovechamiento del potencial pedagógico de las TIC. Sin embargo, tal y como se ha podido extraer de las entrevistas y los grupos de discusión realizados con distintos agentes, el elemento clave y en el que parece que existe un gran espacio para la mejora, es el desarrollo de contenidos que aprovechen de forma efectiva todo ese potencial, ya que hay cierta tendencia a replicar los métodos de la formación a distancia en cuanto a los materiales y contenidos.

Por tanto, a pesar de las valoraciones positivas, el desarrollo de contenidos y de los procesos pedagógicos es el asunto pendiente de esta modalidad. En este sentido, conviene recordar que la teleformación es la modalidad preferida después de la formación presencial –ver capítulo sobre adecuación- y que los cursos de teleformación suelen estar ya desarrollados y son difícilmente adaptables, salvo, en el mejor de los casos, mediante la introducción de algún módulo específico.

Otro aspecto a tener en cuenta y que introduce un matiz en los buenos resultados de la valoración de los participantes, tiene que ver con el seguimiento realizado por parte de los tutores de las acciones de teleformación (pero es también extrapolable a los de distancia), especialmente en la iniciativa de oferta.

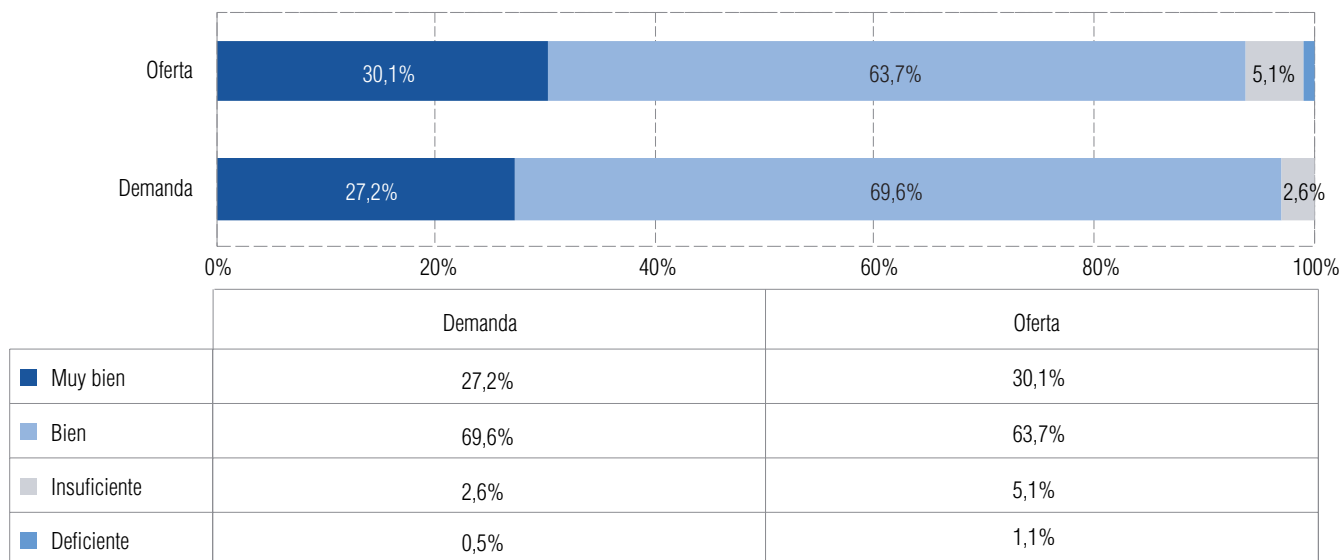
En ocasiones, el seguimiento realizado se centra más en el cumplimiento de ciertos requisitos formales que han de cumplir los alumnos para justificar la percepción de

**Tabla 89. Valoración de aspectos vinculados a la calidad de las plataformas telemáticas**

| <b>Facilidad de acceso y uso de la plataforma</b>   |              |              |
|---|--------------|--------------|
| Muy bien  | <b>36,6%</b> | 13,5%        |
| Bien  | 60,8%        | 81,1%        |
| Insuficiente  | 1,6%         | 5,4%         |
| Deficiente  | 1,0%         | 0,0%         |
| Total   | 100%         | 100%         |
| <b>Disposición y org. de las secciones y contenidos de la plataforma</b>  |              |              |
| Muy bien  | <b>32,8%</b> | 18,9%        |
| Bien  | 64,6%        | 78,4%        |
| Insuficiente  | 2,6%         | 2,7%         |
| Deficiente  | 0,0%         | 0,0%         |
| Total   | 100%         | 100%         |
| <b>Utilidad de la com. telemática para la resolución de consultas</b>   |              |              |
| Muy bien  | 25,7%        | 11,1%        |
| Bien  | 70,5%        | 85,2%        |
| Insuficiente  | 2,7%         | 3,7%         |
| Deficiente  | 1,0%         | 0,0%         |
| Total   | 100%         | 100%         |
| <b>Uso del teléfono para resolución de dificultades</b>   |              |              |
| Muy bien  | <b>27,8%</b> | 10,5%        |
| Bien  | 69,5%        | 78,9%        |
| Insuficiente  | 1,6%         | <b>10,5%</b> |
| Deficiente  | 1,1%         | 0,0%         |
| Total   | 100%         | 100%         |
| <b>Incorporación de contenidos en formatos multimedia innovadores (videos, simuladores, reconocimiento de voz, etc....)</b> |              |              |
| Muy bien  | 20,8%        | 11,1%        |
| Bien  | 76,3%        | 77,8%        |
| Insuficiente  | 2,4%         | <b>11,1%</b> |
| Deficiente  | 0,5%         | 0,0%         |
| Total   | 100%         | 100%         |
| <b>Incorporación de elementos 2.0 de aprendizaje colaborativo (wikis, foros, etc.)</b>                                      |              |              |
| Muy bien  | 26,6%        | 17,6%        |
| Bien  | 69,8%        | 64,7%        |
| Insuficiente  | 2,1%         | <b>17,6%</b> |
| Deficiente  | 1,6%         | 0,0%         |
| Total   | 100%         | 100%         |
| <b>Claridad y facilidad de uso de las aplicaciones informáticas (aplicativo informático)</b>                                |              |              |
| Muy bien  | 27,6%        | 17,2%        |
| Bien  | 68,6%        | 75,9%        |
| Insuficiente  | 2,8%         | 6,9%         |
| Deficiente  | 1,1%         | 0,0%         |
| Total   | 100%         | 100%         |

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

Gráfico 82. Valoración de la orientación de los formadores al contexto real



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

la subvención (número y tiempo acumulado de conexión, cumplimentación de pruebas de seguimiento, acuse de recibo de materiales, etc.) más que en el proceso de aprendizaje en sí por ejemplo, algunas pruebas a realizar tras la finalización de un módulo de formación parecen estar más orientadas a demostrar que el alumno está realizando el curso (por su extensión y escasa complejidad) que a valorar su aprendizaje y proponer posible soluciones.

### 3.3.5. Los formadores en las modalidades presencial y mixta

En la encuesta a participantes también se incluyeron preguntas específicas destinadas a recoger las valoraciones respecto a determinados atributos que permiten indagar sobre la calidad de los formadores que imparten las sesiones en las modalidades presenciales y mixtas. A continuación, se presenta el análisis para cada uno de los aspectos recogidos en el cuestionario, estableciendo comparaciones entre iniciativas y profundizando en ellas en función de la variable que a priori se ha considerado que puede influir más en la calidad del personal docente: el nivel de las acciones (básico o medio-superior). La razón es que este nivel se encuentra directamente vinculado a los módulos económicos máximos y las propias entidades proveedoras de formación señalan que es difícil encontrar formadores de calidad y encajar sus costes en las condiciones de financiación.

A lo largo del proceso de análisis también se cruzaron los resultados de la encuesta relativos a los formadores con otras variables como: el tipo de plan en oferta, la categoría profesional de los trabajadores, el tamaño de la empresa o la edad de los participantes, sin que se encontrasen resultados significativos.

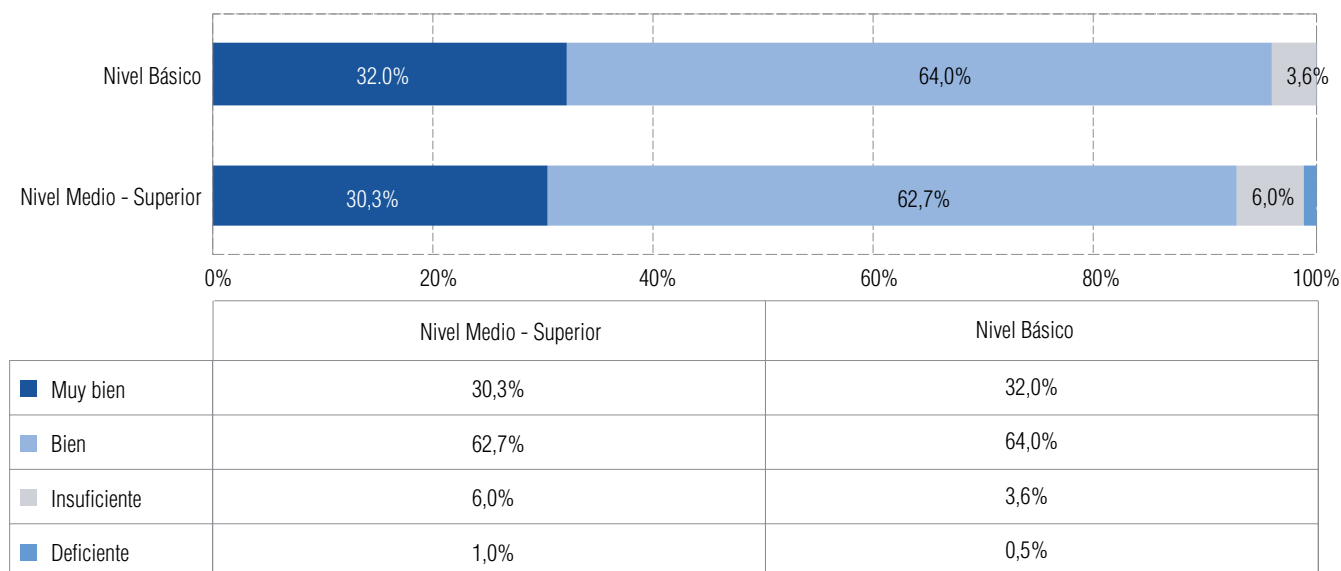
### EL CONOCIMIENTO DEL CONTEXTO REAL

El primero de los aspectos a valorar por los participantes era el conocimiento del docente orientado al contexto real, entendiendo como tal el entorno de producción, así como las dinámicas de las empresas, de los sectores y de las funciones productivas que son un aspecto clave de la formación para el empleo.

Las valoraciones realizadas por los participantes de ambas iniciativas sobre este tipo de conocimiento en los formadores son muy positivas y en ambos casos la suma de las opciones 'muy bien' y 'bien' superan el 93%, siendo la respuesta más frecuente esta última (63,7% entre los participantes de oferta y el 69,6% entre los de demanda). Las valoraciones negativas son minoritarias, aunque ligeramente mayores en la iniciativa de oferta. Por tanto, la orientación al mundo real –en el sentido productivo y laboral– de los formadores se considera buena y adecuada (ver gráfico 82).

Por iniciativas, las similitudes se mantienen al tener en cuenta otras variables. Por ejemplo, en ambas iniciativas

**Gráfico 83. Valoración de la orientación de los formadores al contexto real en la iniciativa de oferta, en función del nivel de las acciones formativas**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

apenas se aprecian diferencias en función del nivel de formación de la acción cursada por los participantes (ver **gráfico 83**), siendo las valoraciones recibidas por los formadores en acciones de nivel básico similares a las recibidas por los de las acciones de nivel medio-superior.

El único aspecto destacable es que, al contrario que en la iniciativa de oferta, en la formación de demanda hay un ligera diferencia a favor de los formadores de acciones de carácter específico, ya que la opción más favorable es 4,5 puntos porcentuales mayor que en la formación específica (29,8% y 25,3% respectivamente), manteniendo valoraciones casi idénticas en sentido negativo (ver **gráfico 84**, en página siguiente).

### LAS HABILIDADES PEDAGÓGICAS Y DOCENTES

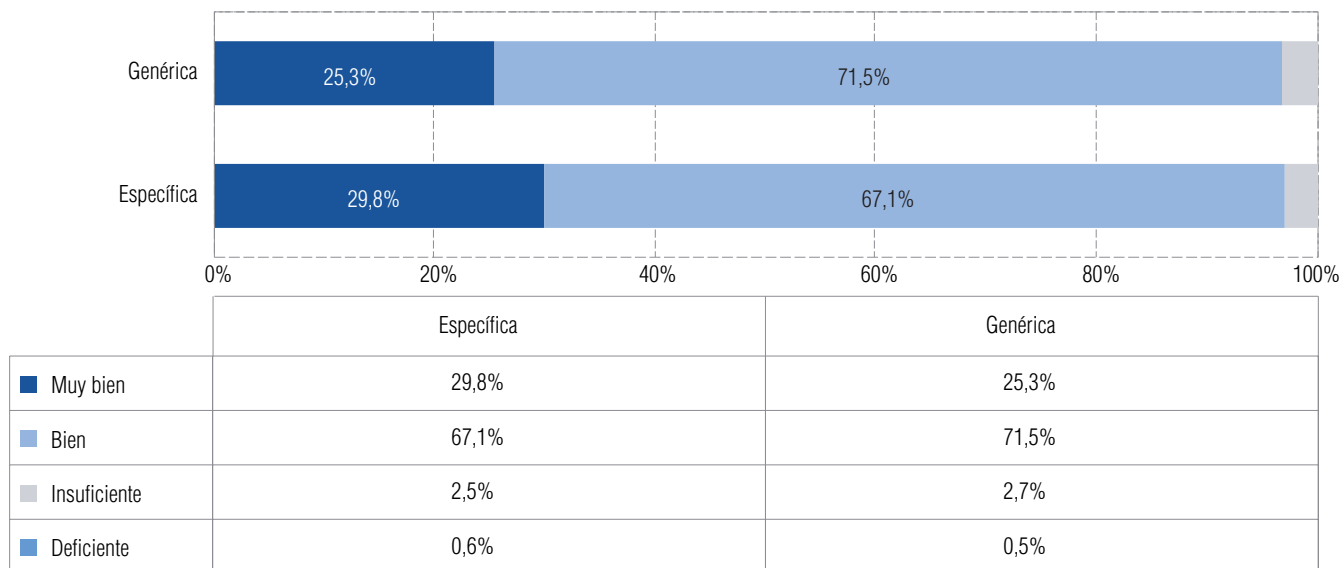
El segundo de los aspectos clave a la hora de evaluar la calidad de los docentes atiende a su capacidad para transferir sus conocimientos técnicos al alumnado, ya que se entiende que ser experto en determinada materia es condición necesaria pero no suficiente para garantizar el correcto desarrollo de las labores docentes. Y, de nuevo, el nivel pedagógico de los formadores se puede considerar alto. Las valoraciones realizadas por los alumnos son muy positivas: el agregado de valoraciones positivas se sitúa por encima del 95% en las dos iniciativas, siendo de nuevo la opción 'bien' la más frecuente.

En el análisis comparado (ver **gráfico 85**, en página siguiente), las diferencias entre iniciativas no son muy relevantes y, en ambos casos, las valoraciones positivas agregadas ('bien' y 'muy bien') superan el 95% para los dos niveles de acciones formativas. No obstante, se podría destacar que la valoración de las habilidades pedagógicas de los profesores de la formación de nivel básico en la iniciativa de oferta es ligeramente más positiva, ya que el porcentaje de respuestas que se sitúan en el extremo positivo ('muy bien') es 5,7 puntos porcentuales mayor que en la iniciativa demanda.

Dentro de la iniciativa de oferta, las diferencias por nivel de la formación son casi inexistentes en el caso de la iniciativa de oferta (ver **gráfico 86**, en página siguiente), aunque la valoración es algo superior en las acciones formativas de nivel básico.

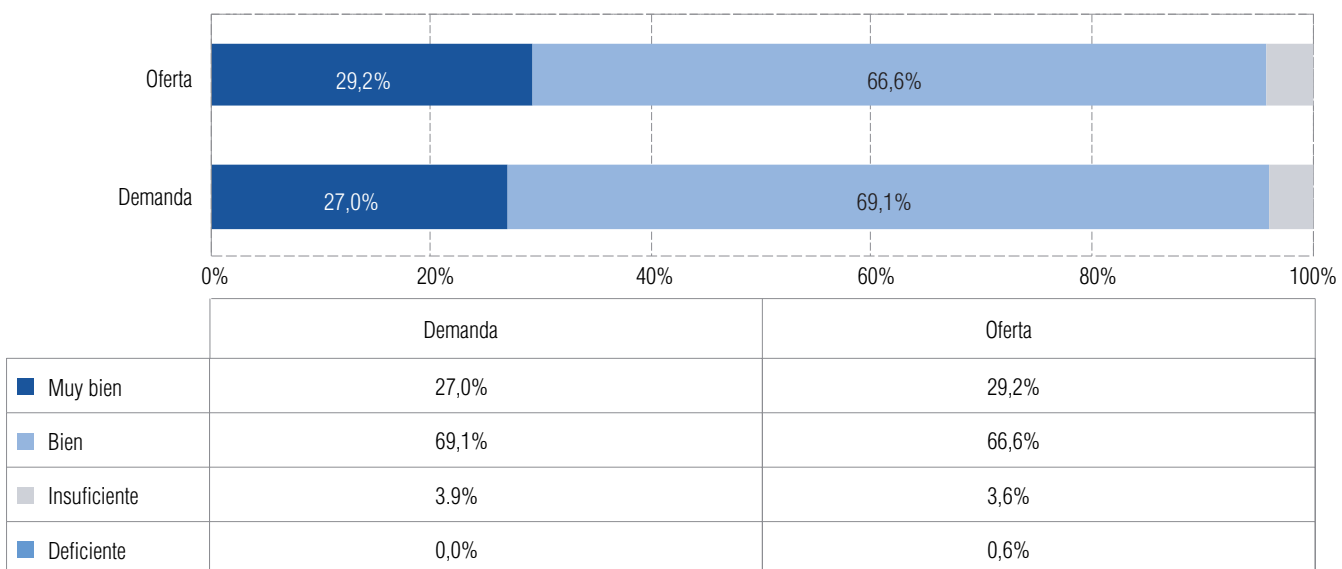
En la iniciativa de demanda (ver **gráfico 87**, en página siguiente), al contrario que en la de oferta, es la formación de nivel medio-superior la que obtiene mejores valoraciones respecto a las habilidades pedagógicas de los profesores; ya que, manteniéndose las valoraciones positivas dentro de los niveles del 95%, la opción de respuesta 'muy bien' obtiene 3,3 puntos porcentuales más entre los participantes en acciones de nivel medio-superior que entre los de nivel básico (28,1% frente a 24,8%).

**Gráfico 84. Valoración de los conocimientos técnicos orientados al mundo laboral de los formadores de la iniciativa de demanda, en función del tipo de acción formativa**



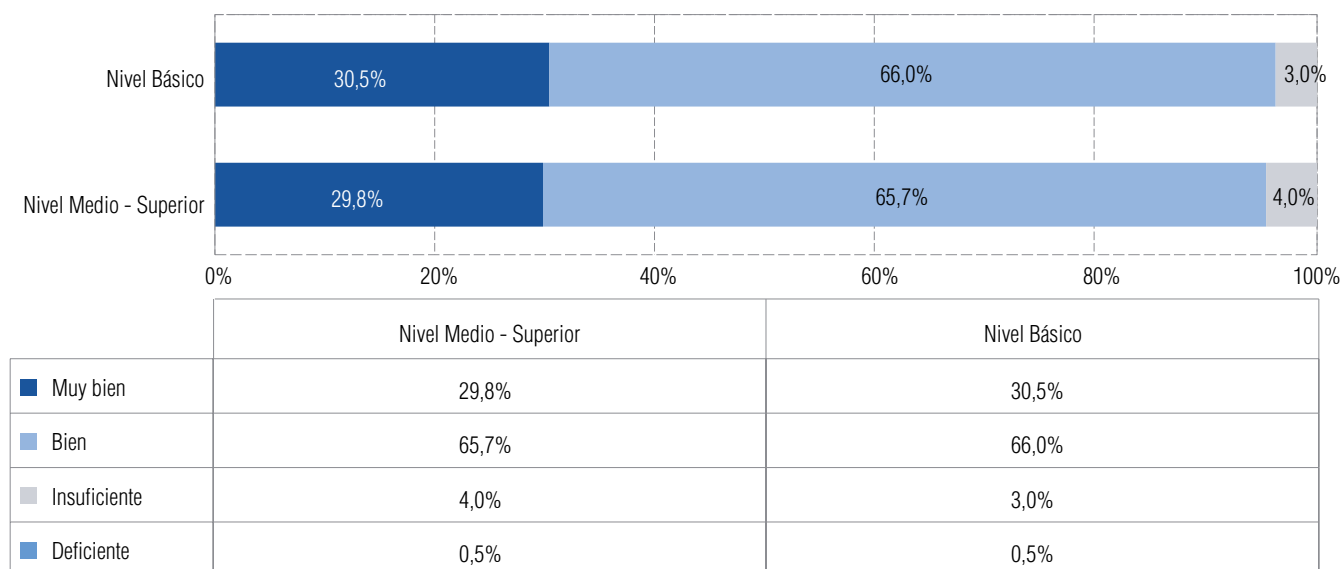
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

**Gráfico 85. Valoración de las habilidades pedagógicas y docentes de los formadores**



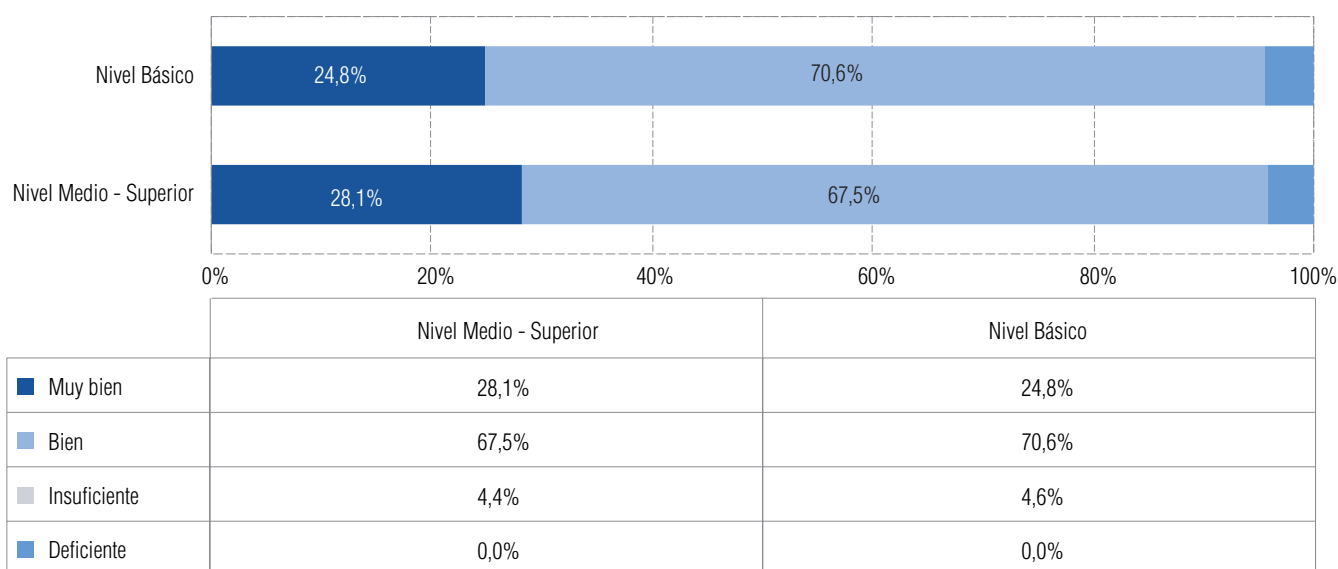
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

**Gráfico 86. Valoración de las habilidades pedagógicas y docentes de los formadores de la iniciativa de oferta, en función del nivel de las acciones formativas**



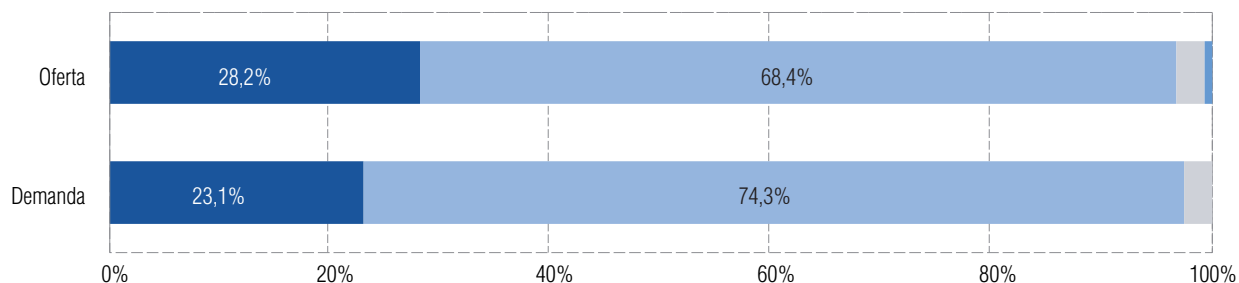
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

**Gráfico 87. Valoración de las habilidades pedagógicas y docentes de los formadores de la iniciativa de demanda, en función del nivel de las acciones formativa**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

Gráfico 88. Valoración del seguimiento realizado por los formadores durante el proceso formativo



|                | Demanda | Oferta |
|----------------|---------|--------|
| ■ Muy bien     | 23,1%   | 28,2%  |
| ■ Bien         | 74,3%   | 68,4%  |
| ■ Insuficiente | 2,4%    | 2,6%   |
| ■ Deficiente   | 0,3%    | 0,8%   |

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

### EL SEGUIMIENTO REALIZADO POR EL FORMADOR

El tercer aspecto escogido para evaluar la calidad de los docentes es el seguimiento realizado a lo largo del proceso formativo, entendiendo que favorece que los participantes finalicen las acciones y que se garantice el correcto desarrollo del proceso de aprendizaje.

Las valoraciones recogidas muestran que, de nuevo, la valoración general es muy alta, puesto que la mayor parte de las respuestas –un 96% en cada una de las iniciativas– se agrupan en los tramos superiores (‘muy bien’ y ‘bien’) (ver gráfico 88), con una ligera diferencia a favor de los de la iniciativa de oferta, que obtienen un 28,2% de respuestas en ‘muy bien’ frente al 23,1% obtenido por los formadores de demanda. Una vez más, las valoraciones negativas son casi irrelevantes en las dos iniciativas.

En el marco de la iniciativa de oferta los resultados por nivel de la acción formativa son casi idénticos (ver gráfico 89), mientras que en la iniciativa de demanda sí existen diferencias importantes respecto a la valoración del seguimiento realizado por los formadores de acciones de nivel medio-superior y de nivel básico (ver gráfico 90).

Aunque siempre dentro de valores globales positivos, entre las acciones de nivel básico de demanda la opción de respuesta ‘muy bien’ cae por debajo del 20%, situándose a 7,6 puntos del porcentaje alcanzado respecto a

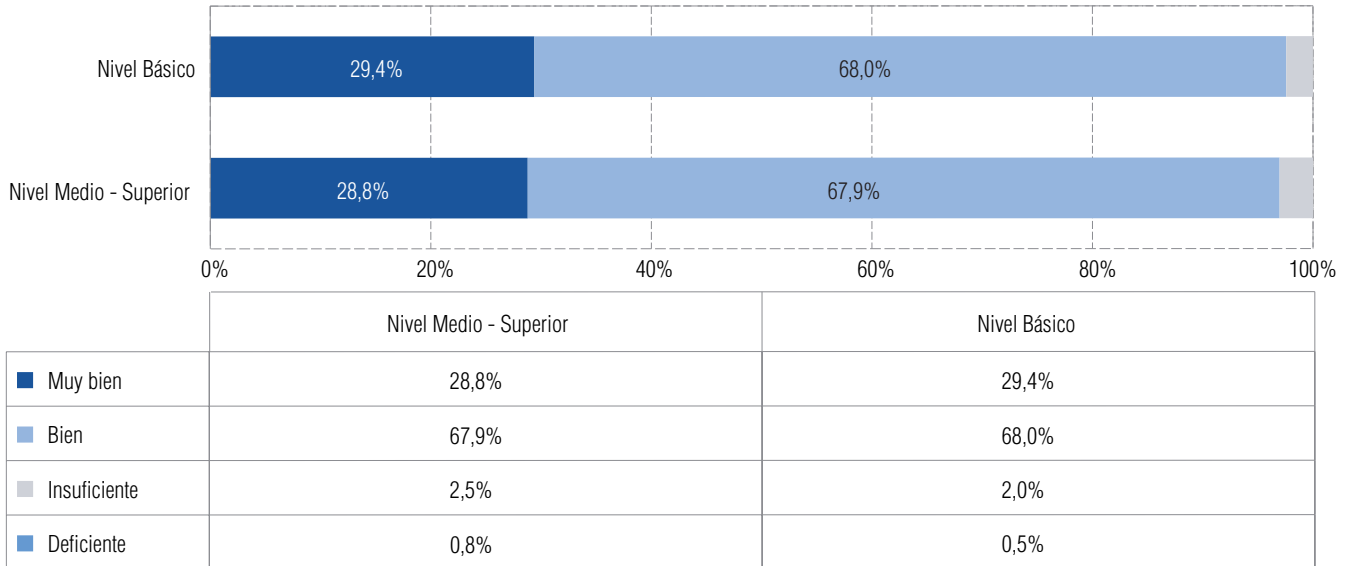
los formadores de las acciones de nivel medio-superior (19,3% frente a 26,9%), diferencias que se corresponden con lo obtenido en la información cualitativa respecto a la presencia de acciones formativas estandarizadas y de escasa calidad.

Por tanto, los formadores de modalidades presenciales cuentan en general con las características necesarias para impartir una formación de calidad y ajustada a las necesidades de los trabajadores y empresas. En este sentido, aunque las diferencias entre iniciativas y modalidades no están muy marcadas, a partir de la información recogida por vías cualitativas se pueden extraer las siguientes conclusiones:

La orientación al contexto real, entendiendo como tal la actualización del conocimiento y las habilidades vinculados a la realidad de las empresas y los sectores, y las habilidades pedagógicas, son factores fundamentales a la hora de seleccionar a los docentes por parte de las entidades proveedoras y los resultados de la encuesta destacan que, por lo general, en ambas iniciativas se cumple de forma satisfactoria.

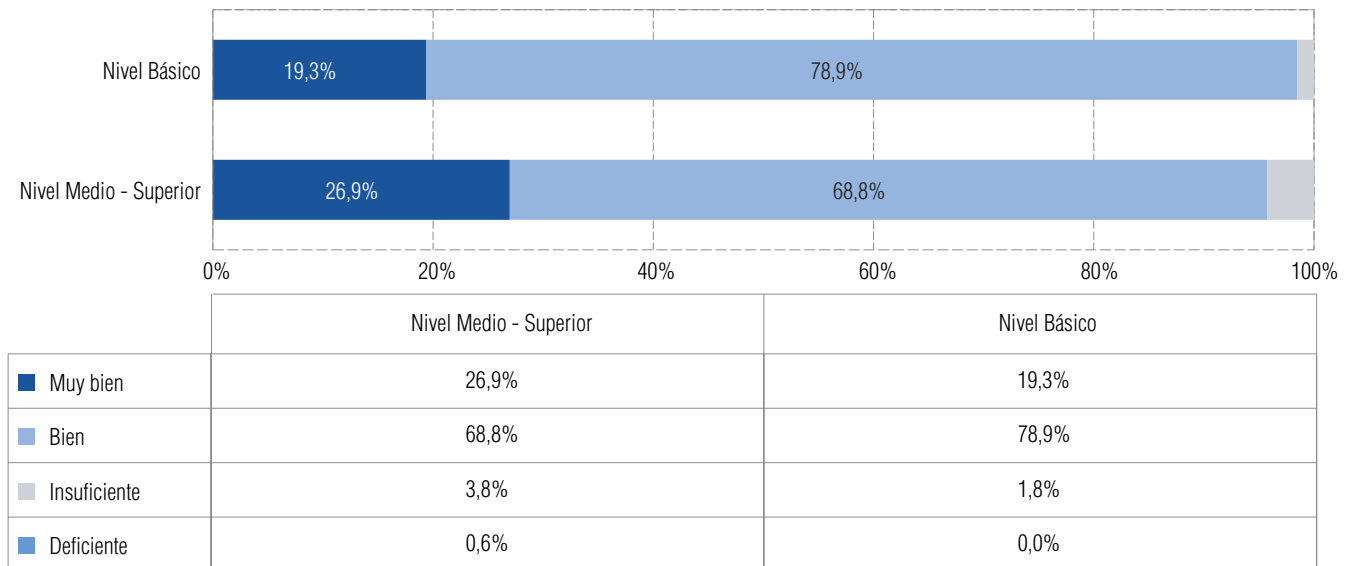
Por otra parte, en la iniciativa de oferta, la calidad de los docentes a partir de estos atributos sería muy similar en las acciones de nivel medio alto, que en las de nivel básico, aunque ligeramente mayor entre estas últimas; mientras que en demanda ocurriría lo contrario, la calidad sería mayor en la formación de nivel medio-superior que en la de nivel básico.

**Gráfico 89. Valoración del seguimiento realizado por los formadores de la iniciativa de oferta durante el proceso formativo, en función del nivel de la acción formativa**



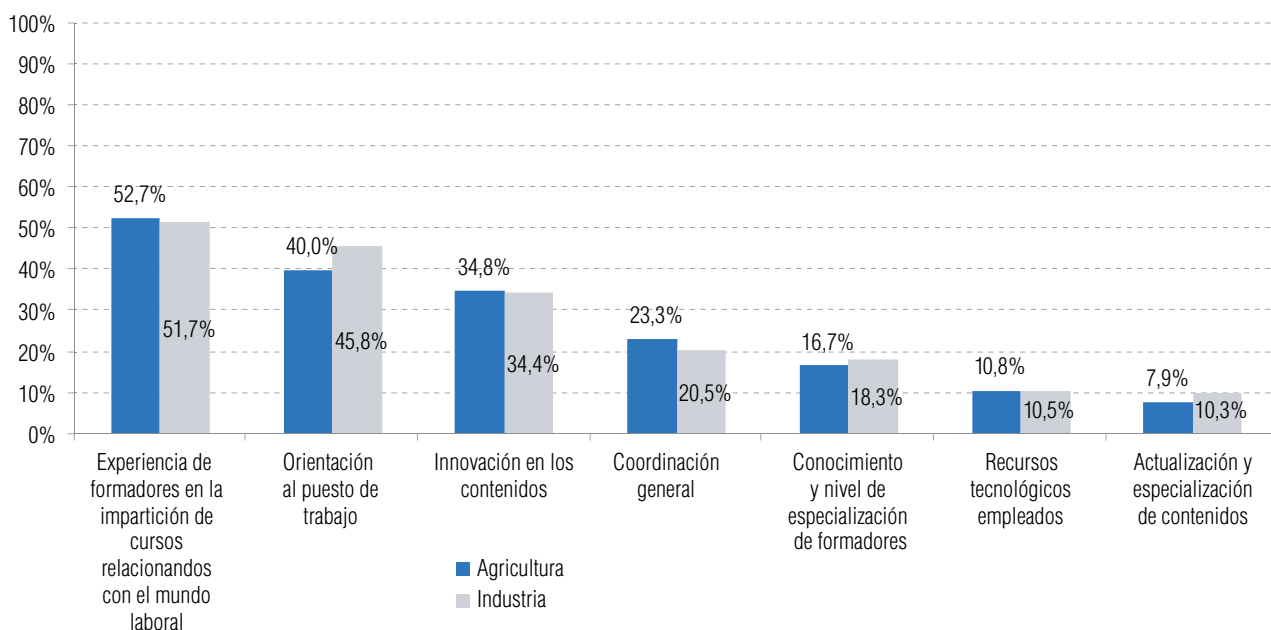
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

**Gráfico 90. Valoración del seguimiento realizado por los formadores de la iniciativa de demanda durante el proceso formativo, en función del nivel de la acción formativa**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

**Gráfico 91. Elementos que más influyen en la calidad de las acciones formativas según los participantes**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (PLANES PONDERADOS)<sup>61</sup> Y DE DEMANDA

El seguimiento realizado por parte de los formadores, que también contribuye de forma importante a la calidad de la docencia, es quizá el elemento que más diferencia las iniciativas, de manera que en la formación de demanda es algo menor. Ello es especialmente cierto en el caso de las acciones de nivel básico.

### EL CUMPLIMIENTO DE LAS EXPECTATIVAS

Con el fin de profundizar más en la calidad de las acciones formativas y mejorar la interpretación de los resultados recogidos por vías cualitativas y cuantitativas, se preguntó a las personas encuestadas cuáles creían que eran los dos elementos que influían más en la calidad de la formación (a partir de la lista que aparece en el **gráfico 91**). Las respuestas recogidas establecen el mismo orden de influencia entre los participantes de las dos iniciativas.

En opinión de los participantes, el elemento que más determinaría la calidad es la orientación de los formadores al contexto real (un 52,7% de los participantes de oferta y un 51,7% de los de demanda respondieron en este sentido). La información recogida a partir de grupos de discusión y entrevistas a los participantes permite complementar este dato, ya que los trabajadores resaltaban la importancia de

que los formadores puedan ayudarles a resolver sus dudas sobre la aplicación de los aprendizajes en ‘la vida real’, es decir, en relación con el desarrollo de sus funciones en el puesto de trabajo. Esto remite a una de las motivaciones más importantes de los participantes a la hora de decidir formarse (la segunda tras el interés personal).

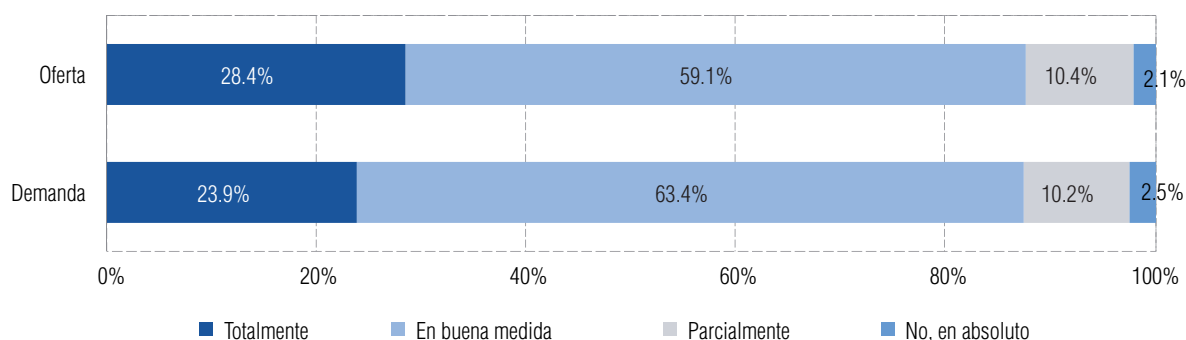
Es en este aspecto donde se encuentra la mayor diferencia entre iniciativas, siendo la orientación al puesto de trabajo uno de los dos elementos más determinantes en la calidad de las acciones formativas para el 45,8% de los participantes de demanda, 5,8 puntos porcentuales más que entre los de oferta.

El tercer elemento en orden de importancia sería la innovación en los contenidos, aspecto señalado por algo más de un tercio de los participantes (34,8% en oferta y 34,4% en demanda) y que, como se deduce de su formulación, se refiere a la novedad de los contenidos de la acción formativa y no al formato más o menos tecnológico en el que puedan presentarse (de hecho, este elemento es el penúltimo en el orden de importancia). Es decir, se trataría del aprendizaje de nuevas técnicas, soluciones y habilidades que sirvan para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo, aspecto éste que, si bien esta muy próximo a la ‘actualización y

<sup>61</sup>. En los análisis de los resultados agregados en la iniciativa de oferta se ha procedido a introducir un coeficiente de ponderación para garantizar que los casos asociados a cada tipo de plan tienen el peso que les corresponde en la distribución del universo, neutralizando así los efectos de la selección muestral en los que estaban sobrerrepresentados los planes intersectoriales, de autónomos y de economía social.

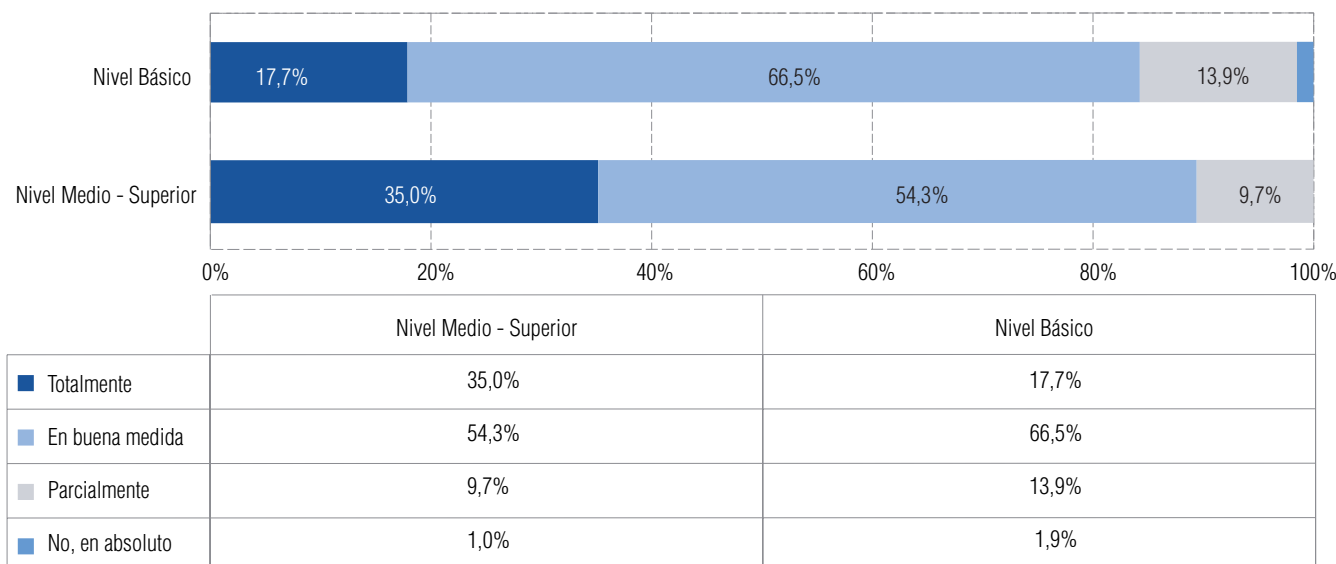


**Gráfico 92. Grado en que los participantes encontraron en la acción formativa desarrollada la calidad esperada**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (PLANES PONDERADOS) Y DE DEMANDA

**Gráfico 93. Grado en que los participantes de la iniciativa de oferta encontraron en la acción formativa desarrollada la calidad esperada, por nivel de formación**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

especialización de los contenidos' (elemento que ocupa el último lugar en orden de importancia), se diferencia de éste en que no se refiere al aprendizaje de técnicas, soluciones y habilidades que ya se conocen y se practican en el puesto de trabajo.

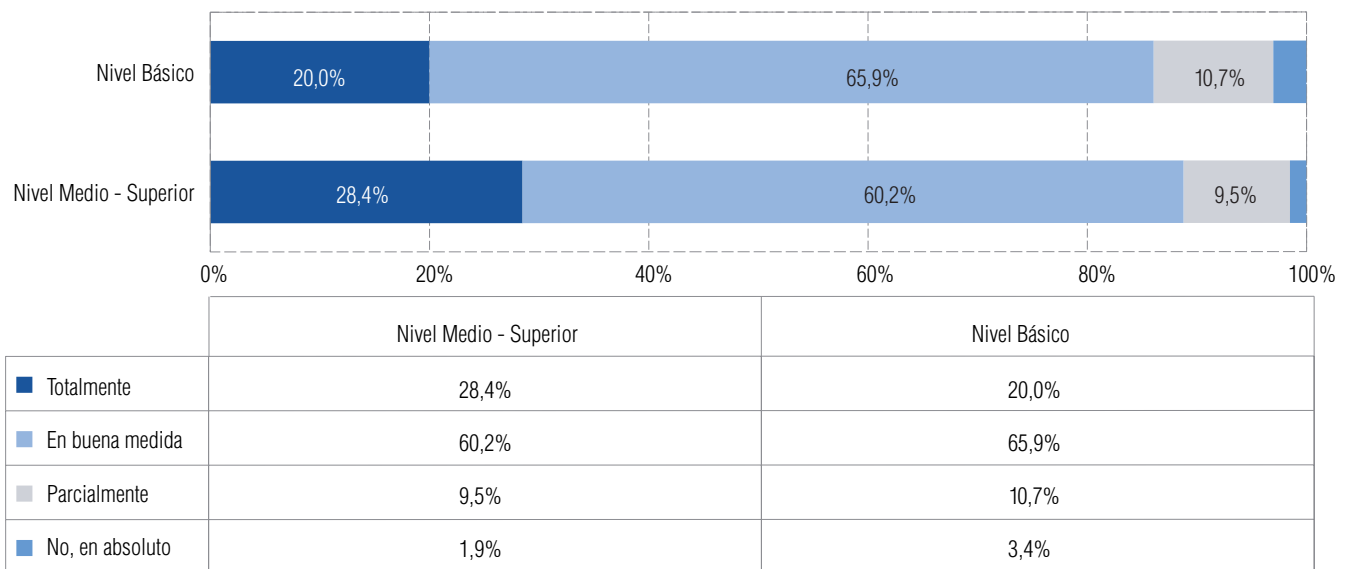
Estos elementos han sido señalados por más de un tercio de los participantes; los restantes son menos prioritarios para la mayor parte de los encuestados.

Conociendo a qué elementos se les concede más importancia a la hora de valorar la calidad, es posible interpretar de forma más afinada los resultados que relacionan la calidad percibida frente a la calidad esperada. En este sentido, en la mayor parte de los casos la calidad de la acción

formativa se correspondía con la expectativa previa. Los datos agregados de las opciones de respuesta positiva ('totalmente' y 'en buena medida') se sitúan en porcentajes casi idénticos en ambas iniciativas, en el 87,5% en oferta y 87,3% en demanda. Sin embargo, la comparación se inclina a favor de la iniciativa de oferta porque el porcentaje de respuestas en el extremo positivo ('totalmente', 28,4%) es 4,5 puntos mayor que en la de demanda (ver **gráfico 92**).

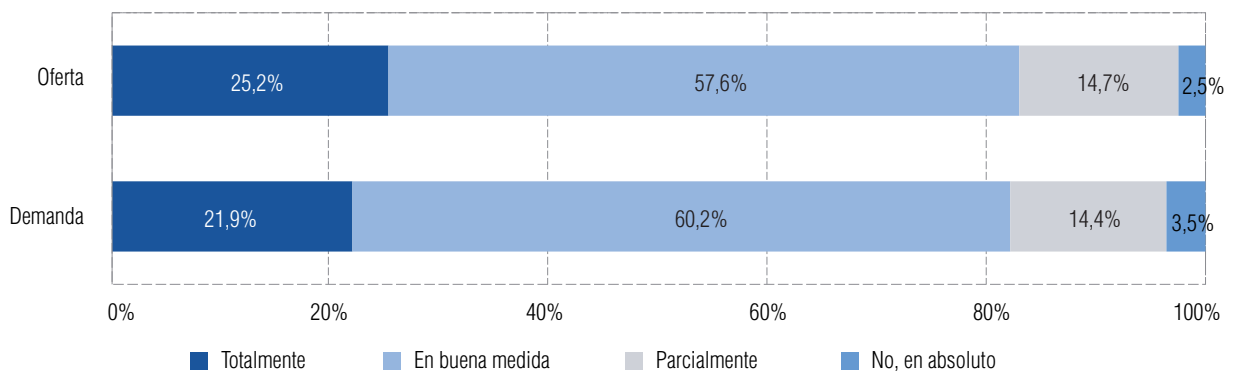
Con un mayor grado de detalle, se perciben algunas diferencias en cada iniciativa. En el caso de oferta, por ejemplo, hay diferencias importantes entre los participantes en acciones de nivel básico y los de medio-superior (ver **gráfico 93**). Así, un 35% de los participantes en las acciones de nivel medio-superior consideran que encontraron la ca-

**Gráfico 94. Grado en que los participantes de la iniciativa de demanda encontraron en la acción formativa desarrollada la calidad esperada, por nivel de formación**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

**Gráfico 95. Grado en que la acción formativa aportó a los participantes los contenidos que necesitaban**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (PLANES PONDERADOS) Y DE DEMANDA

alidad esperada ‘totalmente’ frente a sólo un 17,7% de los participantes del nivel básico entre los que, además, las respuestas en sentido negativo (‘parcialmente’ y ‘en absoluto’) superan el 15%. En la iniciativa de demanda la pauta es parecida, la calidad percibida realmente frente a las esperadas es mayor en más de 8 puntos entre los participantes de formación de nivel medio-superior que entre los de formación de nivel básico (ver **gráfico 94**).

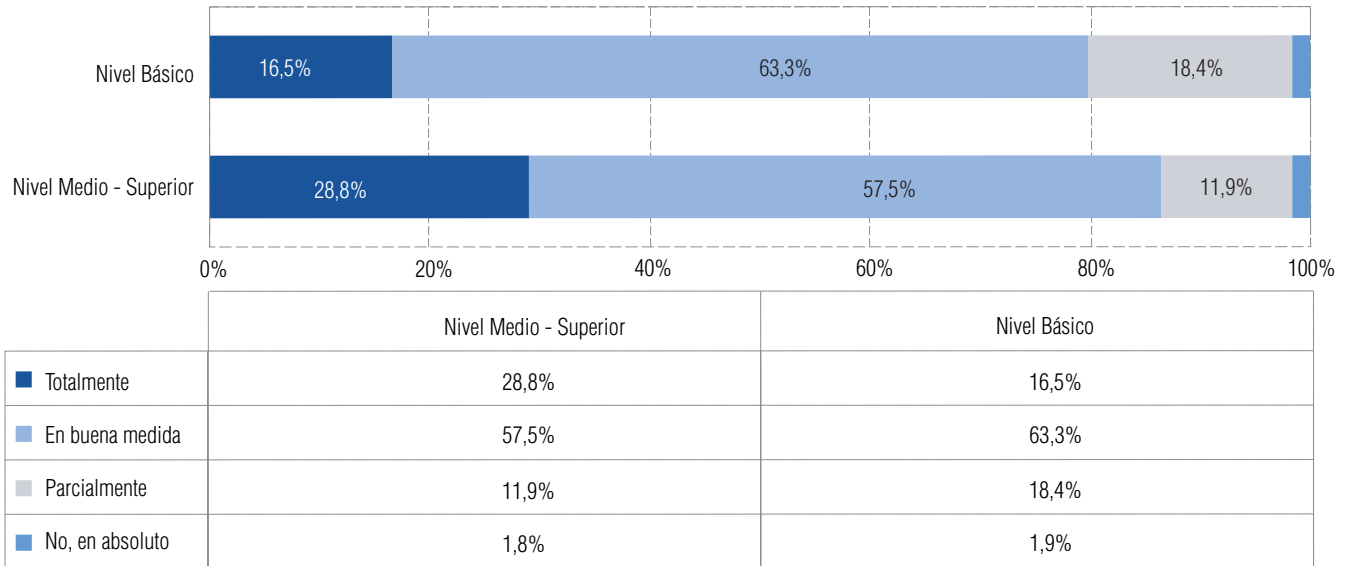
Se preguntó también a las personas encuestadas si la acción formativa realizada les había aportado los contenidos que necesitaban, es decir, los que esperaba encontrar cuando decidieron realizar la acción formativa. De nuevo

las respuestas son en general muy positivas, con una ligera diferencia a favor de la iniciativa de oferta si nos limitamos al tramo de respuestas más positivas. Sin embargo, cabe resaltar que el dato agrupado de respuestas negativas (‘parcialmente’ y ‘no, en absoluto’) supera en ambas iniciativas el 17% (ver **gráfico 95**), nivel poco común en el conjunto de los resultados.

Y de nuevo en este caso se encuentran algunas diferencias por niveles de formación:

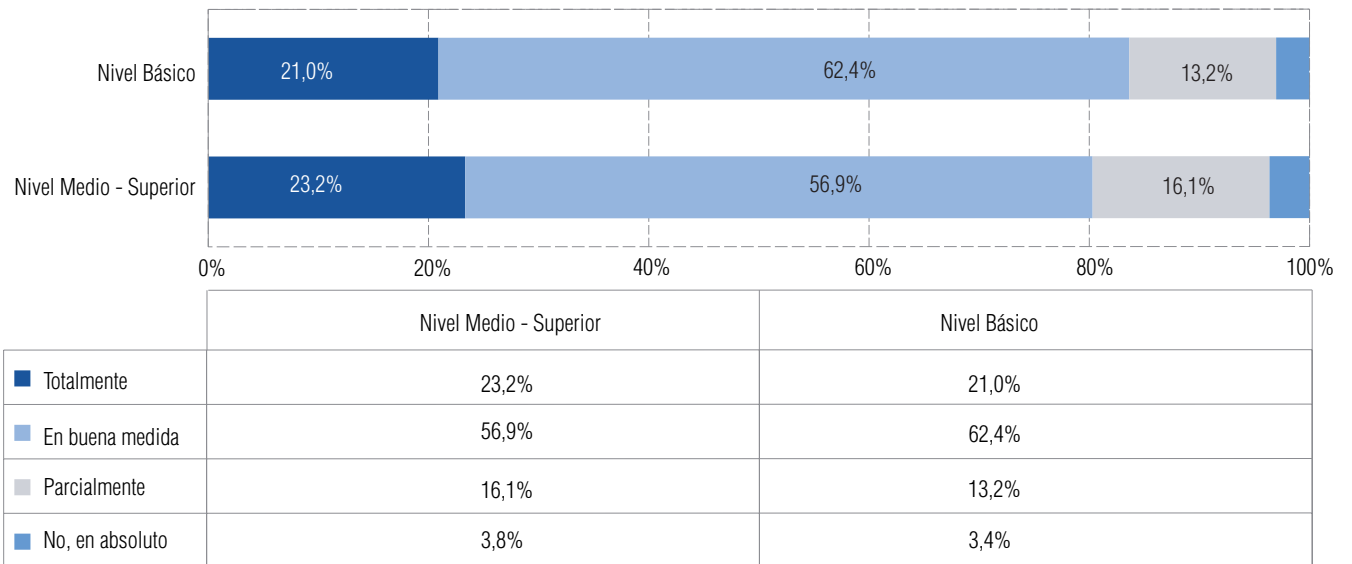
■ En oferta, la formación de nivel básico obtiene peores resultados (en realidad, menos positivos) que la de nivel medio-superior, ya que un 12,3% más de los partici-

**Gráfico 96. Grado en que la acción formativa aportó a los participantes de oferta los contenidos que necesitaban, por nivel de formación**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (PLANES PONDERADOS) Y DE DEMANDA

**Gráfico 97. Grado en que la acción formativa aportó a los participantes de demanda los contenidos que necesitaban, por nivel de formación**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (PLANES PONDERADOS) Y DE DEMANDA

pantes de estas últimas consideraron que los contenidos cursados eran ‘totalmente’ los buscados, (28,8% frente al 16,5%). Además, el porcentaje de respuestas en sentido negativo (‘parcialmente’, 18,4%; y ‘en absoluto’, 1,9%) superan el 20%, un resultado poco frecuente en el conjunto de la encuesta (ver **gráfico 96**).

■ En demanda, sin embargo, la formación de nivel medio-superior, alcanza un mayor índice de respuesta en las op-

ciones negativas (‘parcialmente’, 16,1%; y ‘en absoluto’, 3,8%) que la de nivel básico (13,2% y 3,4% respectivamente), lo que lleva a obtener una peor valoración global, a pesar de concentrar 2 puntos porcentuales más en la opción de respuesta más positiva (ver **gráfico 97**).

Por tanto, a la luz de los resultados cabe destacar que, a pesar de que las expectativas puedan variar entre los

participantes de distintas iniciativas y por tanto, su percepción de la calidad y sus exigencias sobre los contenidos, las acciones formativas en su conjunto son percibidas con niveles de calidad similares en todos los aspectos analizados.

Sin embargo, sí se perciben diferencias en el marco de cada una de las iniciativas, diferencias que permiten atisbar

‘dos tramos de calidad’ distintos en función del nivel de formación. Las causas -ya identificadas en el análisis de la adecuación de las iniciativas a las necesidades de trabajadores, empresas y sectores- estarían relacionadas con la excesiva transversalidad y estandarización de la mayor parte de las acciones del nivel básico, lo que les resta capacidad de adaptación a las necesidades y expectativas de los participantes.

## 3.4. El impacto de la formación para el empleo

Este capítulo se centra en la identificación, descripción y análisis de los impactos más destacados derivados de la formación para el empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, entendiendo por impactos no sólo los resultados inmediatos y previstos dentro de los objetivos de esta formación -lo cual estaría cercano al plano de la eficacia-, sino también y especialmente otros resultados y efectos de más amplio alcance, ya sea en el plano individual del trabajador, de su empresa, del sector o del conjunto del mercado laboral.

Las principales fuentes de información para ello han sido, por un lado, algunas de las preguntas incluidas en las encuestas a trabajadores de oferta y de demanda y, por otro lado, las aportaciones cualitativas más destacadas realizadas por los diversos agentes a través de entrevistas y grupos.

Antes de entrar en detalle en cada uno de los impactos específicos -desglosados según su efecto sobre trabajadores, empresas, y mercado laboral/sectores-, el capítulo se inicia con una visión global del impacto, rescatando los resultados de carácter más general. Posteriormente, se incluyen algunos aspectos que ‘enmarcan’ dicho impacto y en cierto modo lo condicionan y que tienen que ver, por una parte, con las características de la acción formativa en sí misma y por otra parte con el entorno laboral concreto de cada trabajador formado y de las oportunidades que de él se derivan.

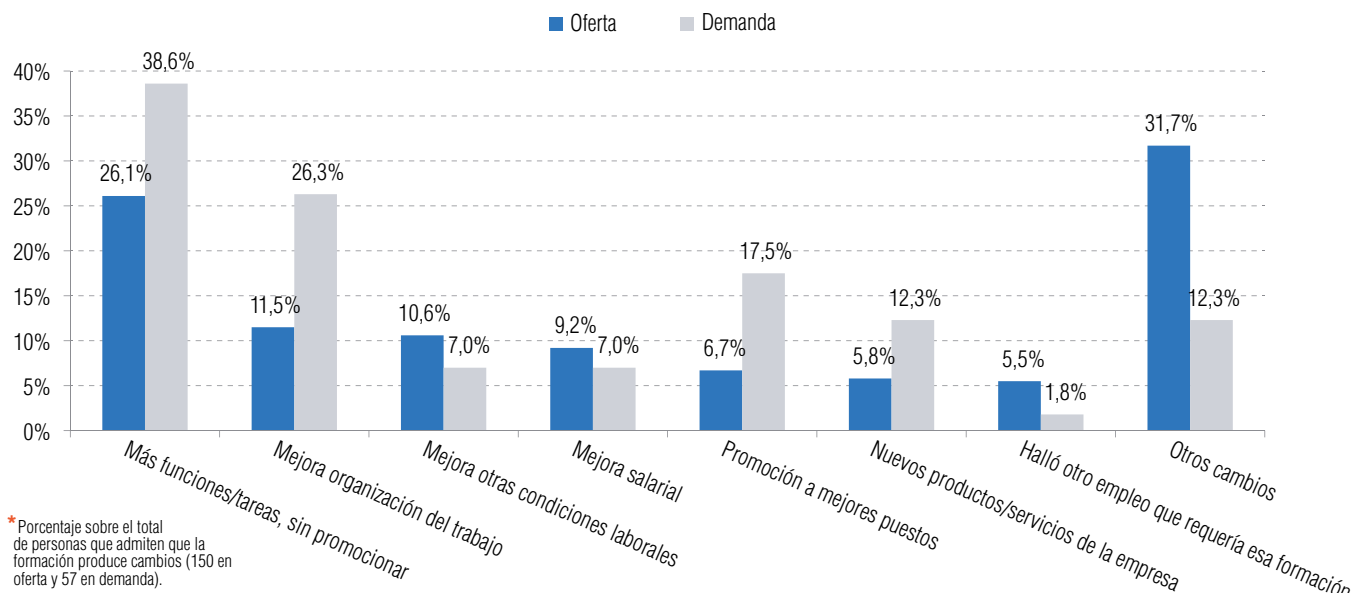
### 3.4.1. Aspectos globales

#### RESULTADOS GENERALES DEL IMPACTO A TRAVÉS DE LAS ENCUESTAS

Las encuestas realizadas trataron con detenimiento los resultados y efectos que la formación generaba, fundamentalmente a nivel individual y empresarial. Por eso, tras la fase de análisis se cuenta con una notable cantidad de información específica de naturaleza cuantitativa, que será abordada en los siguientes apartados. Pero antes de ello, resulta necesario y útil aglutinar los datos que sirven para responder a preguntas globales del impacto, como las siguientes:

- ¿En qué medida se percibe la formación como un elemento que favorece cambios y avances?
- ¿Qué tipo de cambios son percibidos más intensamente? ¿en qué áreas se identifican los resultados más positivos a raíz de la formación realizada?
- ¿Hay diferencias destacadas según se trate de oferta o demanda, y si es así, a qué obedecen?

En primer lugar, hay que decir que de las personas que habían participado en formación de oferta durante las convocatorias analizadas, sólo un 12,5% reconocieron que esa formación había supuesto la aparición de algún cambio en relación con el trabajo que venían desempeñando. En el caso de demanda, el poder de transformación se muestra aún más limitado: sólo un 9,5% afirmaron que la formación había generado alguno de esos cambios. Existe, por tanto,

**Gráfico 98. Tipo de cambios que se producen en el trabajo a raíz de la formación recibida\***

\* Porcentaje sobre el total de personas que admiten que la formación produce cambios (150 en oferta y 57 en demanda).

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA Y EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

una gran ‘bolsa’ de trabajadores para los que no existe ninguna conexión entre la formación que llevaron a cabo y alguna variación experimentada en lo laboral. Para oferta, si tomamos esos mismos resultados diferenciando por el tipo de Plan donde tomaron parte los encuestados, los datos siguen la misma tendencia y son bastante homogéneos: Planes Sectoriales (12,75%), Planes Intersectoriales (10,47%), Planes de Economía Social (13%) y Planes para Trabajadores Autónomos (11%).

En segundo lugar, con el foco de atención puesto exclusivamente en quienes señalan que la formación sí que sirve para la aparición de cambios, puede analizarse el alcance de cada uno de estos cambios, en aspectos como las cuestiones organizativas, la mejora de las condiciones laborales o de la situación dentro de la empresa, el nivel de empleabilidad, etc. Como se puede advertir en el **gráfico 98**, tanto la formación de oferta como la de demanda parecen estar incidiendo sobre todo en la ampliación de las funciones y tareas de los trabajadores –sin que ello se traduzca en promoción profesional– así como en que la organización general del trabajo esté mejor planteada, si bien cualquiera de estos dos aspectos es admitido con bastante más intensidad en demanda que en oferta. Seguramente, eso se debe a que la formación bonificada en las empresas responde con más precisión a lo que éstas necesitan, mientras que la

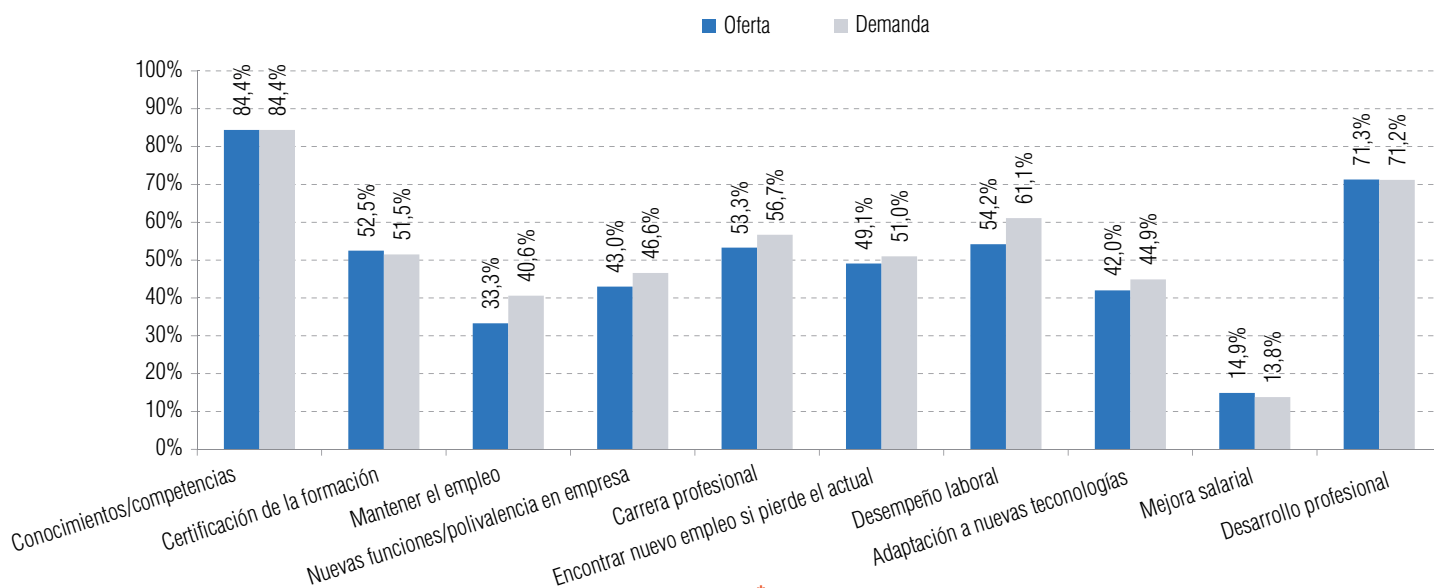
formación de oferta se desenvuelve en un marco más genérico, y en cierto modo más alejado del plano puramente empresarial (ver **gráfico 98**).

Asimismo, la formación de demanda parece ser una vía más efectiva que la de oferta para conseguir la promoción a mejores puestos dentro de la empresa (17,5% frente a 6,7%), lo cual ocurrirá especialmente cuando la planificación de la formación y la política corporativa de recursos humanos estén mínimamente conectadas entre sí. En cambio, la formación de oferta parece tener una ligera mayor incidencia que la formación de demanda en la mejora de las condiciones laborales –salariales o de otro tipo–, y también se muestra como un factor clave en algunos casos para lograr nuevos empleos que requerían precisamente el tipo de formación realizada.

En tercer lugar, en los cuestionarios se hacía referencia a los múltiples resultados que podía haber supuesto la formación recibida, en términos de aprendizaje, cualificación, trayectoria profesional, desempeño laboral o desarrollo personal. En este caso, no se trataba de indicar si cada uno de los cambios se había producido o no, sino de determinar en qué medida la formación había sido una contribución significativa para esos resultados (‘mucho’, ‘bastante’, ‘poco’ o ‘nada’), y a ello respondían todas las personas encuestadas<sup>62</sup>, puesto que no era una pregunta filtro.

62. En el caso del análisis anterior, las personas formadas en planes intersectoriales y de trabajadores autónomos tuvieron que responder únicamente a la introducción de mejoras en la organización del trabajo, el desarrollo de nuevos productos o servicios, y otros cambios.

Gráfico 99. Contribución de la formación recibida en diferentes ámbitos profesionales y personales ('mucho'/'bastante')



\* Porcentaje sobre todas las personas encuestadas, excluyendo sólo casos no válidos (no respuestas)

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA<sup>63</sup> Y EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

En general, las respuestas de 'bastante' tuvieron un peso notablemente mayor que las de 'mucho', pero en el gráfico 99 se presentan de forma agregada para que la comprensión de la información resulte más intuitiva y sencilla. Lo primero que destaca al observar dicho gráfico es que las diferencias entre formación de oferta y de demanda son relativamente pequeñas o, al menos, menores de lo que hubiera podido esperarse a priori, aunque tras analizar de manera comparada aspectos tales como los contenidos formativos o el equilibrio entre formación genérica y específica, como hemos visto en capítulos anteriores, también puede pensarse que es lógico que las diferencias de los efectos de una y otra no sean demasiado relevantes, al menos desde el punto de vista de la percepción de los trabajadores que participan en la formación.

Como vemos, la formación sirve fundamentalmente para mejorar los conocimientos y las competencias –cerca del 85% de los encuestados así lo señalan– y para promover el desarrollo personal –71%–. Resulta significativo que sean estos aspectos los más valorados, porque ello indica que la formación es vista por los trabajadores sobre todo como un 'capital' que llevan consigo y que les genera satisfacción y oportunidades de crecimiento individual, más que como un elemento con el que pueden contribuir a la estra-

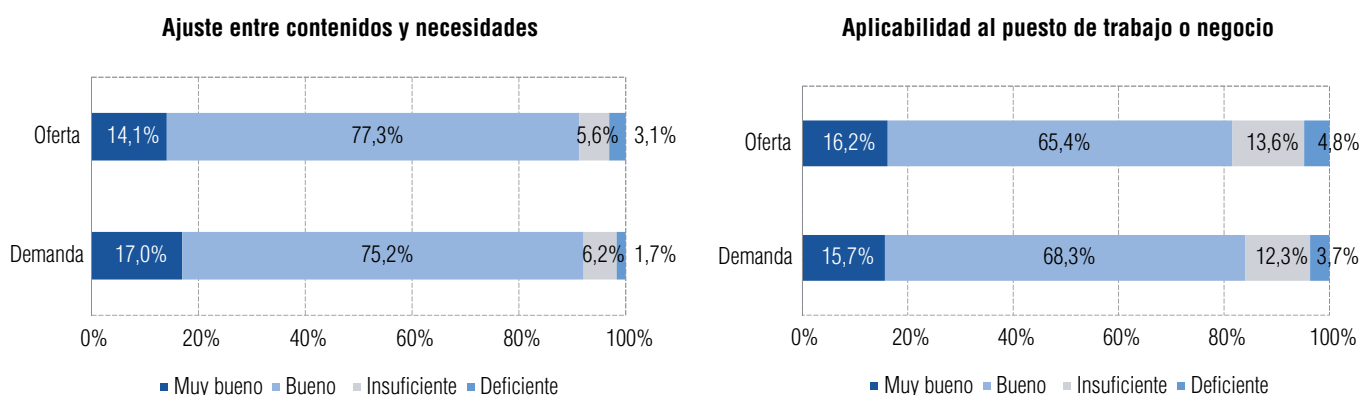
tegia empresarial o como un factor que mejora sus condiciones laborales. En cualquier caso, ambas cuestiones ya aparecían como elementos destacados en las evaluaciones realizadas en años anteriores.

Siguiendo con los datos, aunque con cifras un poco más moderadas, cabe destacar la incidencia positiva de la formación en el desempeño laboral, el desarrollo de la carrera profesional, o la empleabilidad ante una eventual pérdida del trabajo actual. Por el contrario, los encuestados afirman que el hecho de recibir esta formación apenas contribuye a la mejora salarial.

En cuarto y último lugar, resulta interesante averiguar qué porcentaje de las personas encuestadas han cambiado de empresa y/o de sector tras realizar la acción formativa correspondiente. Esos cambios no obedecen necesariamente a una lógica causa-efecto en relación con la formación, pero sí pueden servir de aproximación para ver en qué medida aparecen en esta muestra dinámicas de movilidad sectorial y empresarial, y si son diferentes entre oferta y demanda.

Los resultados indican que este fenómeno es más acusado en la formación de oferta, aunque hay que tener en cuenta que el margen temporal analizado es más amplio que en de-

63. Para la información contenida en este gráfico, las personas formadas en planes intersectoriales de trabajadores autónomos tuvieron que responder únicamente a la mejora de conocimientos y competencias, certificado de profesionalidad, encontrar nuevo empleo, desempeño laboral, y adaptación a nuevas tecnologías.

**Gráfico 100. ¿Cuál fue el grado de ajuste del curso respecto a lo que Ud. necesitaba en relación con su trabajo?**

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (TODOS LOS PLANES) Y ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA

manda, por incluir la convocatoria 2007/08 además de la de 2009, y que al haber transcurrido más tiempo es lógico que se hayan producido más cambios. Aún así estamos ante una marcada diferencia: el 13,9% de las personas encuestadas en oferta había cambiado de empresa desde que realizó la formación, frente a sólo un 4,2% en demanda. Para el cambio de sector, ocurre lo mismo: 10,2% en oferta y 1,2% en demanda. A modo de hipótesis, puede apuntarse que quizás en la formación de demanda haya más presencia de la parte más estable de las plantillas, mientras que quienes realizan formación de oferta ha tenido una mayor eventualidad en el empleo y/o han ido buscando nuevos horizontes profesionales. En esos cambios de empresa, los datos indican una notable diversidad de situaciones, aunque tanto en oferta como en demanda la circunstancia más repetida es que en la nueva empresa se ocupe un puesto de categoría profesional similar al anterior.

De todos modos, esta moderada incidencia en el cambio de empresa o sector es coherente con las respuestas obtenidas a otras preguntas de los cuestionarios. Por ejemplo, cuando se indagaba en las motivaciones por las que se realizaba la formación, tanto en oferta como en demanda estos motivos ocupaban las últimas posiciones: cerca de un 2% en cada una de ellas se formaba porque deseaba cambiar a otra empresa del mismo sector y en torno a otro 5% para intentar orientarse hacia un nuevo sector de actividad.

#### ELEMENTOS CONDICIONANTES DEL IMPACTO: CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

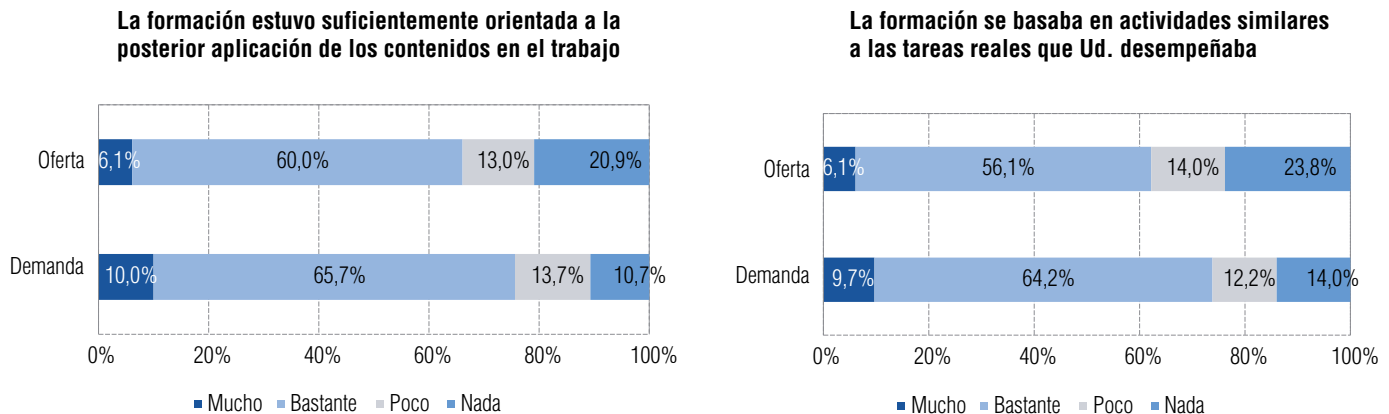
La naturaleza y características de las acciones formativas realizadas constituyen un elemento que influye en el impacto final alcanzado por la formación. Esos componentes

fueron incluidos en las encuestas, por ejemplo, la coherencia entre los contenidos y las necesidades reales del puesto de trabajo, la posibilidad de trasladar lo aprendido con esa formación, o la conexión entre la formación y las tareas reales desempeñadas.

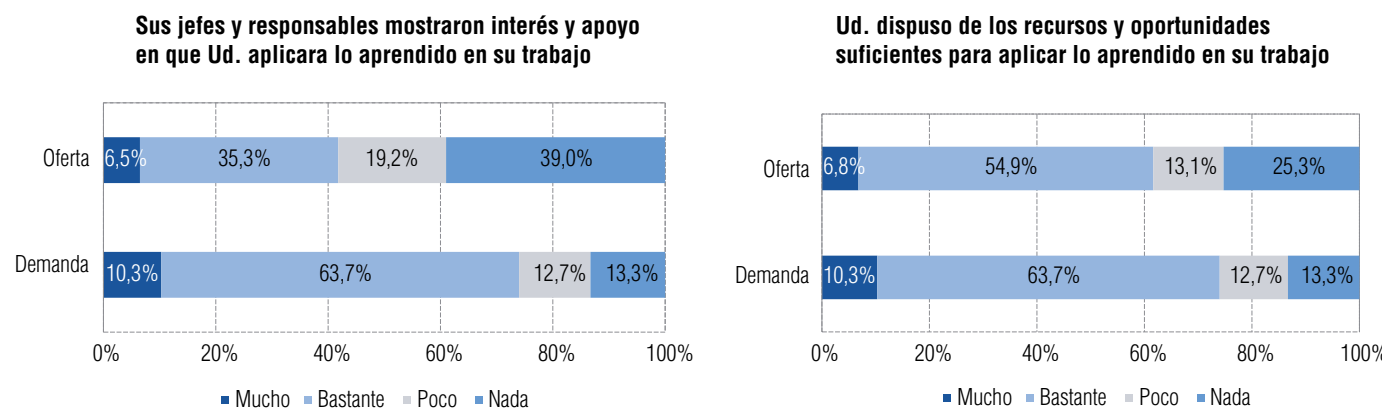
En cuanto al ajuste entre los contenidos recibidos y las necesidades existentes en sus respectivos trabajos, las personas consultadas tanto en oferta como en demanda coinciden en otorgar a este ítem mayoritariamente la valoración de 'bueno' (en torno al 75% del total). Si se analizan las opiniones en dos grandes bloques ('muy bueno' y 'bueno' versus 'insuficiente' y 'deficiente'), los resultados son prácticamente idénticos entre ambos tipos de formación: un 91-92% de las respuestas son de signo favorable y un 7-8% resultan desfavorables. Puestos a diferenciar, en la formación de demanda las opiniones más negativas ('deficiente') sobre el ajuste de los contenidos tienen un mayor peso (el 3,1%) que en formación de oferta (1,7%), lo que puede indicar que los participantes son más exigentes en este aspecto cuando se trata de formación realizada en el ámbito de la empresa, lo que, por otra parte, no deja de ser lógico.

Las valoraciones siguen siendo positivas, pero considerablemente más bajas, cuando el asunto abordado es la aplicabilidad de la formación recibida al puesto de trabajo o al negocio (81,6% en oferta y 84% en demanda). En comparación con los resultados para el ajuste de los contenidos, aquí se produce un cierto 'trasvase' desde la categoría 'bueno', que esta vez se sitúa en torno al 65-68%, hacia la categoría 'insuficiente', con un valor del 12-13% (ver **gráfico 100**). Por último, cuando se pregunta específicamente a los trabajadores autónomos sobre la aplicabilidad de la formación recibida para su desarrollo profesional, el 18% opina

**Gráfico 101. Otras valoraciones sobre elementos condicionantes del impacto**



**Gráfico 102. Valoraciones sobre elementos condicionantes del impacto relacionados con el entorno laboral**



‘muy bien’ y otro 68,5% ‘bien’, lo que suma un 86,5% de respuestas positiva.

Pasando al **gráfico 101**, y como era de esperar, la formación de demanda obtiene resultados más favorables que la formación de oferta –aproximadamente un 10% más– en las preguntas sobre la orientación efectiva de la formación hacia la posterior aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo y la introducción en la formación de actividades similares a las tareas desempeñadas en el trabajo.

**ELEMENTOS CONDICIONANTES DEL IMPACTO: EL ENTORNO LABORAL**

El entorno laboral en que se desenvuelve el trabajador es otro factor importante que incide en el impacto de las ac-

ciones formativas, ya sea como agente facilitador o como barrera. De hecho, las evaluaciones precedentes pusieron de manifiesto, especialmente en el caso de la formación de oferta, que existen importantes limitaciones a la hora de realizar la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo, lo cual vuelve a ponerse de manifiesto en esta evaluación.

En los datos obtenidos en las encuestas, como se refleja en el **gráfico 102**, la formación de demanda y su posterior aplicabilidad reciben un respaldo mucho más fuerte por parte de los responsables directos de los trabajadores, que en la formación de oferta (74% de opiniones favorables en demanda frente a 41,8% en oferta). En demanda, es la propia empresa quien ‘se moviliza’ para que se la formación tenga lugar, mientras que en la formación de oferta la iniciativa corre a cargo fundamentalmente del trabajador, sin



que sea necesario que la empresa desempeñe rol alguno, lo cual genera un escaso reconocimiento de esta formación dentro de las empresas de estos trabajadores.

Respecto a la existencia de suficientes recursos y oportunidades para aplicar lo aprendido en el contexto laboral, la formación de demanda vuelve a aglutinar un mayor número de opiniones positivas (74%), mientras que en la formación de oferta esas respuestas están doce puntos porcentuales por debajo (61,7%).

### 3.4.2. Impacto en los trabajadores

Comienza ahora propiamente el desarrollo del análisis de los impactos que afectan más directamente al plano del trabajador, en cuanto al grado de aprendizaje conseguido, la certificación de la formación, las cuestiones del empleo y del salario, así como el desarrollo profesional y personal.

#### FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD

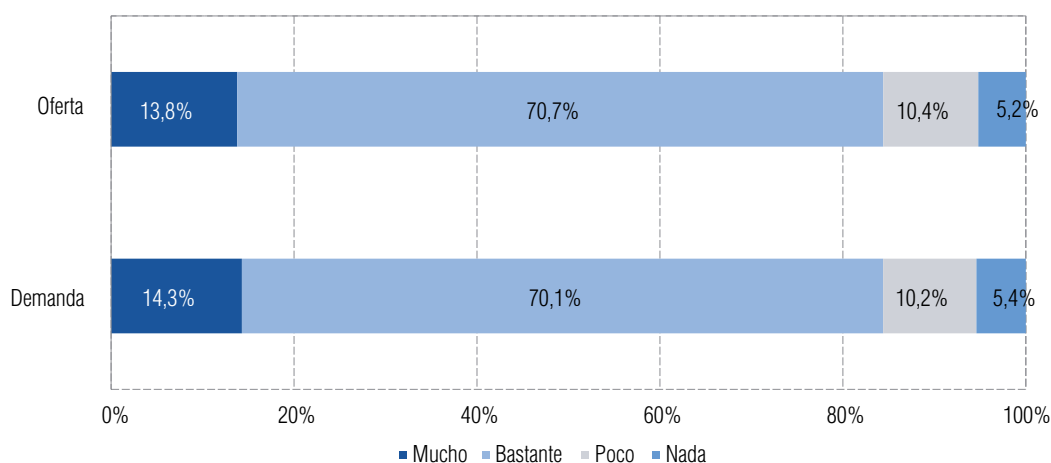
La distribución de las respuestas en lo relativo a la contribución de la formación al aprendizaje y a la mejora de conocimientos y competencias es muy similar en la formación de oferta y de demanda. Cabe destacar que la suma de las opiniones negativas reúne en ambas iniciativas algo más del 15%, si bien las respuestas de ‘poco’ son el doble que las de ‘nada’ (ver **gráfico 103**).

El asunto de los certificados de profesionalidad fue abordado en las encuestas a los trabajadores a través de la siguiente afirmación: ‘La formación me ha ayudado a obtener el certificado de profesionalidad correspondiente u otro tipo de formación certificada’. Cabe señalar que los resultados obtenidos en este ítem han de ser tomados con cierta prudencia, ya que según las bases de datos disponibles, la formación directamente orientada a certificados de profesionalidad en las convocatorias objeto de análisis fue muy escasa. Esto hace pensar que una parte de las personas consultadas pueden haber interpretado la pregunta en un sentido diferente al esperado (por ejemplo, en relación con la obtención de un certificado final de la acción formativa, un diploma).

Si se analizan los resultados para los trabajadores autónomos de forma específica, se observa que el impacto de la formación en relación con los certificados de profesionalidad u otra formación certificada es mayor que para el conjunto de la formación de oferta: hasta un 66% de trabajadores con ese perfil admiten que ese impacto ha sido ‘mucho’ (11,5%) o ‘bastante’ (54,5%).

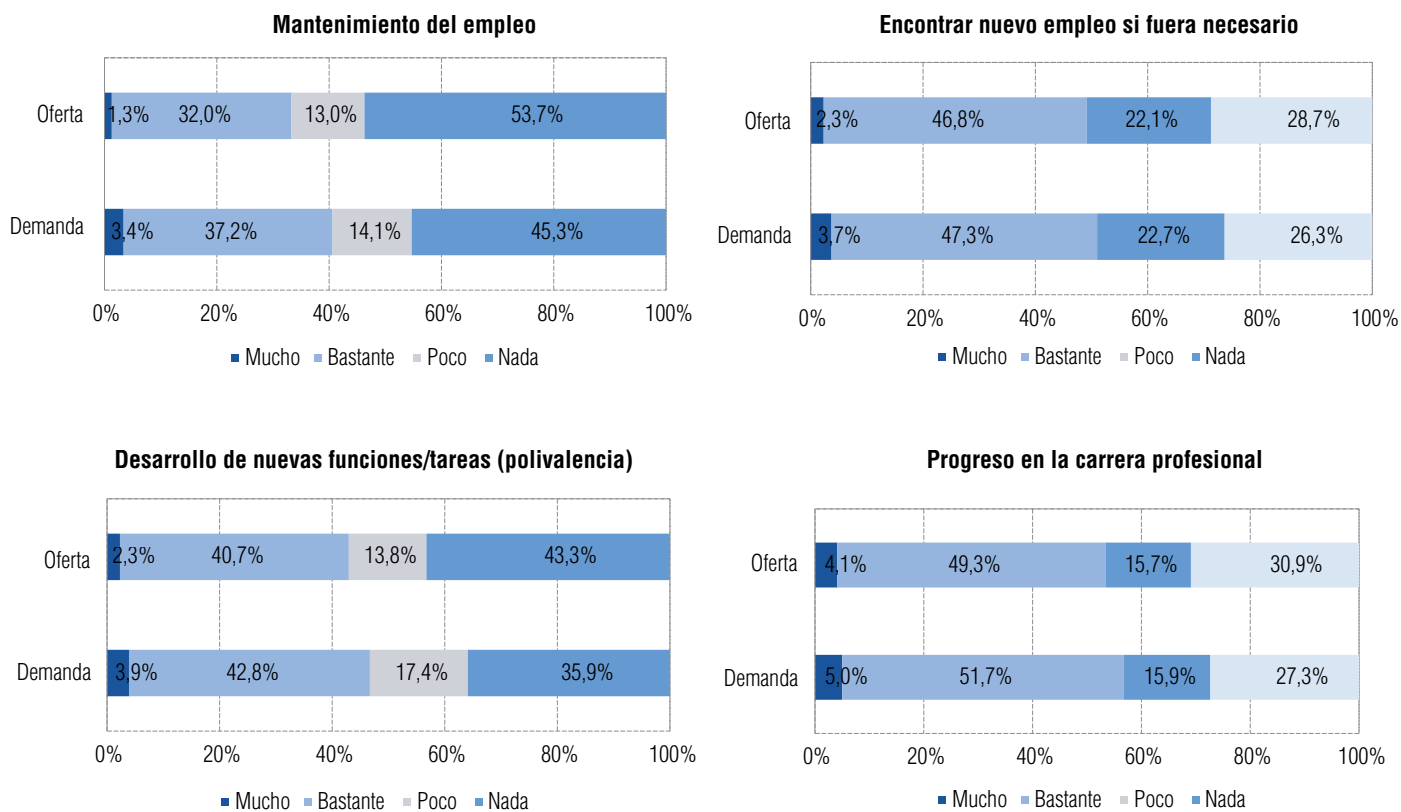
Desde ámbitos especializados, así como desde el plano más estratégico, se admite que la formación para el empleo no ha desarrollado todavía suficientemente el asunto de la certificación de la profesionalidad, por lo que no es esperable que haya aún un considerable impacto en este terreno, puesto que ni siquiera se ha extendido y generalizado entre las empresas el reconocimiento formal de las competencias en el puesto de trabajo.

**Gráfico 103. Valoración del impacto en cuanto al aprendizaje: la formación ha contribuido significativamente a mejorar sus conocimientos y/o competencias en la materia o ámbito del curso**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA Y DEMANDA

Gráfico 104. Influencia de la formación recibida sobre cuestiones de empleabilidad y desarrollo profesional



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA Y DE DEMANDA

### FORMACIÓN, EMPLEO Y TRAYECTORIA PROFESIONAL

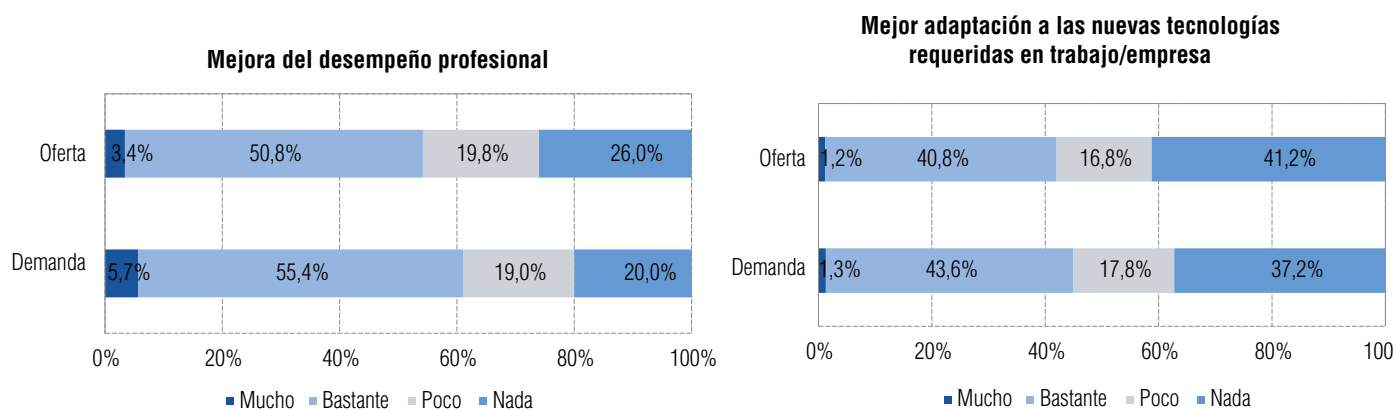
Comenzando directamente por los datos de las encuestas, el gráfico 104 resume las percepciones de los trabajadores sobre la vinculación entre las iniciativas de formación que se están evaluando y diferentes dimensiones asociadas al empleo y a la trayectoria profesional.

Lo primero que destaca es que el peso de la categoría 'nada', es decir, ningún impacto identificado, tiene una importancia considerable en los diferentes aspectos analizados, o lo que es lo mismo, las opiniones agregadas de signo negativo están bastante orientadas hacia el valor más extremo.

Asimismo, se observa que la distribución de las respuestas entre las diferentes categorías guarda bastante similitud entre oferta y demanda. Por ejemplo, la valoración del impacto referido al progreso en la carrera profesional sigue unas pautas muy parecidas en ambos casos, y lo mismo

ocurre al hablar de la utilidad de la formación recibida para encontrar un nuevo empleo. En lo que se refiere a la polivalencia, los resultados son ligeramente mejores en demanda que en oferta. El ítem donde se ha encontrado una diferencia algo más amplia es la contribución de la formación al mantenimiento del empleo actual, ya que quienes se forman en demanda aglutinan un 40,7% de respuestas positivas ('mucho' o 'bastante'), mientras que en oferta esa cifra se sitúa en el 34,2%.

En términos generales, para todos estos ítems no existe una polarización de los resultados ni en un sentido ni en otro; en varios casos las respuestas positivas rondan el 50%, y lo mismo ocurre con las respuestas menos favorables. En cierto modo, ello indica que la formación no es el único componente –y quizás tampoco el decisivo– que influye en esos fenómenos, y que entran en juego otras muchas circunstancias, por ejemplo las características del empleo de cada persona, cómo haya sido la formación que se ha realizado, etc. No obstante, podrí-

**Gráfico 105. Influencia de la formación recibida sobre el desempeño profesional**

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA Y DE DEMANDA

amos decir que, en términos de empleo y trayectoria profesional, el impacto más claro de la formación -según las experiencias de los encuestados- es que sirve para avanzar en la carrera profesional, sin que se hayan encontrado diferencias relevantes entre las respuestas de hombres y mujeres. En el lado opuesto, la formación no parece estar teniendo una influencia acusada para mantener el empleo.

En lo que se refiere al empleo y la trayectoria profesional, los trabajos cualitativos pusieron de manifiesto que la duración de la acción formativa es considerada un factor clave por algunos trabajadores, ya que atribuyen un impacto más limitado a las acciones formativas muy cortas que a otro tipo de formación más extensa.

Asimismo, se afirma que dentro de las empresas suele haber escasa vinculación entre las decisiones referidas a la promoción profesional y la formación recibida, de modo que los mecanismos de promoción suelen basarse en criterios que no tienen que ver con la formación, o al menos no con la formación que aquí se está analizando.

Por último en relación con este aspecto, no hay acuerdo sobre si el hecho de formarse genera para el trabajador una situación más favorable dentro del mercado laboral; ya que, no toda la formación es valorada de igual manera en relación con este asunto. Por ejemplo, los participantes entienden que cuanto más específica es la formación, más carácter diferenciador puede aportar. Además, se asume que la formación adquiere un mayor valor añadido cuando se trata de empleo 'de cierta calidad', mien-

tras que en un contexto de baja cualificación deja de tener importancia.

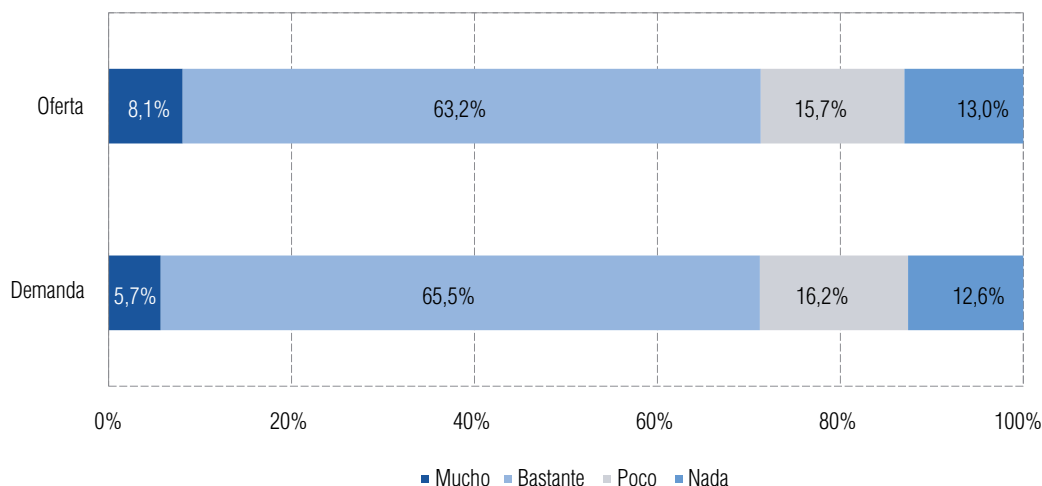
Y por último, la relación entre formación y mejora salarial parece ser claramente anecdótica, puesto que es el aspecto donde mayor número de personas han defendido que no se produce ninguna contribución de la formación (aproximadamente un 75%), mientras que las opiniones positivas apenas alcanzan el 15%. Estas dos tendencias se producen tanto en oferta como en demanda y vienen a confirmar la opinión mayoritaria detectada en las técnicas cualitativas, donde se afirmaba que 'formación y salario van por caminos distintos'.

## FORMACIÓN Y DESEMPEÑO PROFESIONAL

En las encuestas realizadas, las personas que admiten la existencia de este tipo de impactos y las que no lo hacen tienen un peso similar. A la vista de los resultados (**gráfico 105**), se observa que cuando el ítem analizado es más específico -logro de una mejor adaptación tecnológica-, los resultados positivos son un poco más reducidos (42% en oferta y 44,9% en demanda) que cuando se trata de una visión más global -logro de una mejora del desempeño profesional en genérico-, donde siempre se supera el 50%.

Por otra parte, resulta interesante plasmar aquí cómo se produce esa mejora del desempeño, según las explicaciones aportadas por los trabajadores en las entrevistas o grupos. Lo que más se repite es que cuando la formación es efectiva consigue aportar recursos al trabajador para solu-

Gráfico 106. Influencia de la formación recibida sobre el desarrollo personal



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA Y DEMANDA

cionar problemas concretos que aparecen en su cotidianidad, por ejemplo, nuevas formas de hacer una tarea, conocimientos más amplios y especializados sobre un tema, uso más eficiente del tiempo, etc. Con ello, ganan ‘seguridad’ a la hora de realizar su trabajo y de aplicar los conocimientos. Es decir, la formación puede servir para reforzar y consolidar la práctica profesional que se venía realizando, ya que aporta nuevas perspectivas, contenidos más actualizados o de mayor profundidad, etc.

### FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL

Para terminar el apartado referido al impacto sobre las personas, la conexión entre la formación realizada y el desarrollo personal es bastante favorable, con un mayor peso de lo habitual de la categoría máxima de valoración (‘mucho’) (ver gráfico 106).

En cualquier caso, esta buena valoración del impacto de la formación sobre el desarrollo personal puede tener una doble lectura, tal y como se detectó con las técnicas cualitativas. Efectivamente, la formación puede ayudar al desarrollo de múltiples capacidades en los participantes, ampliando así su experiencia vital. Pero también puede ocurrir que esa formación no logre cubrir las expectativas profesionales o no tenga desde el principio ningún tipo de conexión con ellas, y sea entonces el propio trabajador quien intente compensar esta situación reorientando el aprovechamiento del curso hacia el ámbito exclusivamente individual-personal.

### 3.4.3. El impacto sobre las empresas

#### CAMBIOS EN EL PLANO EMPRESARIAL TRAS LA FORMACIÓN RECIBIDA

Los datos que aportan las encuestas acerca de los cambios en el ámbito de las empresas que pueden ser achacables a la formación tiene sus limitaciones, ya que esta técnica de recogida de información estaba dirigida a los propios trabajadores y, por tanto, se profundizó más en los efectos de la formación sobre su trayectoria laboral, su relación con el empleo, etc. Sin embargo, los resultados obtenidos en relación con este aspecto inciden en una línea similar a la establecida en evaluaciones anteriores, en el sentido de que el impacto de la formación todavía se vincula escasamente con los componentes estratégicos de las empresas, y se centra más en impactos referidos a los trabajadores.

Yendo a los resultados, según consta en la Tabla 90, es más frecuente que al referirnos al ámbito empresarial, la formación para el empleo incida en cambios organizativos y no tanto en cambios productivos. Esto se observa porque, tanto en formación de oferta como de demanda, el porcentaje de personas que relacionan la formación con la posterior incorporación de mejoras a la organización el trabajo en la empresa es mayor que el porcentaje de quienes vinculan formación con la innovación en los productos o servicios.

Si centramos el análisis exclusivamente en los trabajadores autónomos, podemos concluir que esa formación

**Tabla 90. Principales cambios empresariales como consecuencia de la formación**

| Tipo de cambios   | Porcentaje de trabajadores que reconocen que se ha producido ese cambio<br>(calculado sobre el total de trabajadores que reconocen algún tipo de cambio) |         |
|---|--|---------|
|   | OFERTA   | DEMANDA |
| Introducción de mejoras en la organización del trabajo                                    | 11,5%  | 26,3%   |
| Desarrollo de nuevos productos o servicios en la empresa                                  | 5,8%   | 12,3%   |
| Aumento del nivel de especialización en productos o servicios ya existentes en la empresa | 22,73% (Sólo autónomos)  | --      |
| Utilización de nuevas herramientas o aplicaciones tecnológicas en la empresa              | 27,27% (Sólo autónomos)  | --      |

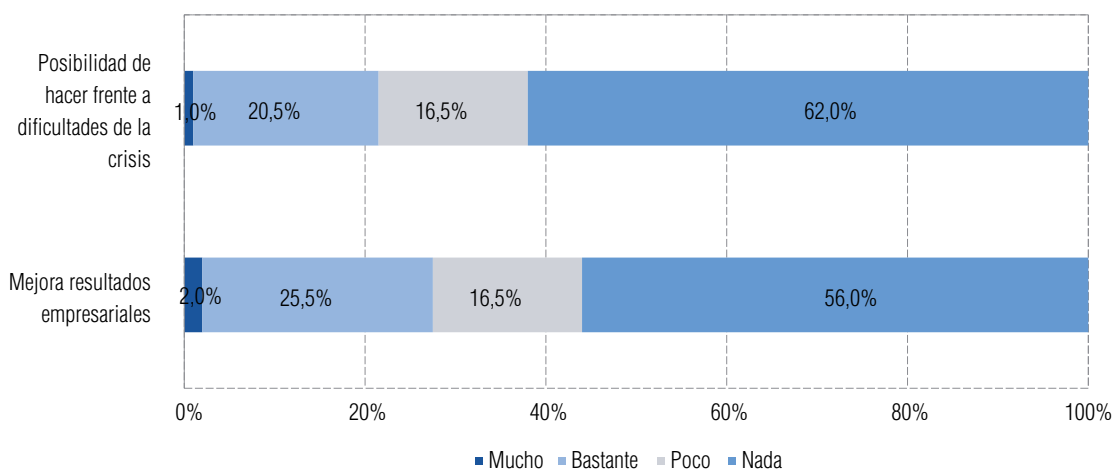
FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA Y DEMANDA

tiene una repercusión similar en dos fenómenos, como son: la mayor especialización en los productos o servicios ya existentes (el 22,7% de los autónomos formados que identificaban cambios, lo hacían en este aspecto) y el recurso a nuevos elementos tecnológicos (27,3%) (ver **tabla 90**).

Siguiendo con los trabajadores autónomos, en el cuestionario se incorporaron dos preguntas específicas (Gráfico 107). Por un lado, se valoró en qué medida se percibía que la formación recibida había sido una herramienta que ayudaba a hacer frente a la crisis económica actual y se obtuvo que sólo en el 21,5% de los casos se pensaba que la formación podía constituir una ayuda, siendo un hecho un tanto sorprendente que en este asunto tuviesen una peor valoración quienes habían recibido formación de nivel medio-superior (12,2% de respuestas positivas) que los de nivel básico (27,5%). Por

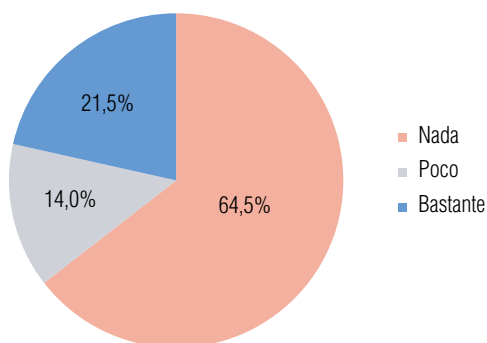
otro lado, se pidió valorar el impacto de la formación para la mejora de los resultados empresariales, aspecto en el que se obtuvieron unos resultados más favorables (el agregado de 'mucho' y 'bastante' se situó en el 27,5%), sin que se produjeran diferencias destacadas por nivel de formación. Aun así, estas cifras deben calificarse como modestas y reflejan que la formación, por sí sola, no consigue influir de forma decisiva en esas trayectorias empresariales (ver **gráfico 107**).

En lo que se refiere al fomento de la participación en redes profesionales, para los encuestados que habían participado en planes intersectoriales de trabajadores autónomos, la formación está lejos de ser un factor clave que influya en la generación de oportunidades de relación y de colaboración con otros profesionales (posibles socios, proveedores, etc.). Esto sólo ocurre en el 36% de los casos, mientras que el 64% restante no ve

**Gráfico 107. Influencia de la formación recibida sobre la trayectoria empresarial**

FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA Y DEMANDA

**Gráfico 108. Influencia de la formación recibida sobre la generación de oportunidades de relación y colaboración a través de redes profesionales**



FUENTE: ENCUESTA A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE OFERTA (SÓLO AUTÓNOMOS)

‘ninguna’ relación entre ambos aspectos (ver **gráfico 108**).

El asunto del impacto sobre el mercado laboral y los sectores productivos, de la información recogida, sólo se puede extraer una conclusión y es que el impacto de la formación en el mercado de trabajo y los sectores productivos es todavía abiertamente insuficiente.

En lo que concierne a los sectores, parece necesario ir un paso más allá, de forma que además de plantear las necesidades específicas de formación sectorial por los canales establecidos, éstas acaben estando conectadas con la capacidad efectiva de generación de empleo y con los niveles de cualificación en cada uno de ellos.



# **EVALUACIÓN CONJUNTA DE LAS INICIATIVAS DE PLANES DE OFERTA Y ACCIONES DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS**

CONVOCATORIAS 2007-2008 y 2009. EJERCICIO 2009.

## **CAPÍTULO IV**

### Conclusiones

# CUATRO

# Conclusiones

## CONCLUSIONES GLOBALES

### 1. La cobertura poblacional alcanzada muestra una mayor generalización y extensión de la formación para el empleo. Ello es especialmente cierto en el caso de la formación en las empresas, gracias al crecimiento de la formación de demanda.

El número de participantes en la iniciativa de oferta en las convocatorias objeto de análisis indica que tras un descenso relativo en la convocatoria bianual, en el 2009 se produce un repunte que en términos evolutivos supone un leve crecimiento, un 4,9%, respecto a la convocatoria de 2006. Así, los datos dan muestra de una iniciativa consolidada en valores de cobertura poblacional, que se mueven entre el 2 y el 2,7%, lo que supone en grandes cifras 825.000 trabajadores formados en la convocatoria bianual 2007-2008 y unos 500.000 en la de 2009.

La consolidación de la iniciativa durante los últimos años se ha alcanzado sin grandes desequilibrios entre los sectores y territorios, lo que no implica la ausencia de diferencias por ejemplo entre el sector con mayor cobertura poblacional -Industria con el 2,5%-, y el de menor -Hostelería y Comercio, con el 1%-; o entre los territorios, donde Extremadura alcanza un 2,8% de cobertura, mientras los territorios insulares (Islas Canarias e Islas Baleares) superan por poco el 1%.

Los principales desequilibrios se detectan en lo que se refiere al perfil de los participantes. El más relevante se produce en función de la edad, ya que la cobertura es sensiblemente mayor entre los más jóvenes -un 3% en el caso de los menores de 25 años o un 2,75% en el tramo de 25 a 34 años- que entre los trabajadores más mayores -un 1,33% para los de 45 años o más, o incluso un 0,63% para los mayores de 55 años-. También se producen algunas

diferencias de cobertura por sexo -con una mayor cobertura femenina-, si bien han de ser consideradas menores.

La iniciativa se caracteriza por acciones formativas de larga duración. En las convocatorias objeto de análisis cada participante ha realizado como promedio 71-72 horas de formación, alcanzándose en términos acumulados casi los 91 millones de horas en la convocatoria de 2007-2008 y los 55 millones en la de 2009<sup>64</sup>. Estas horas se concentran fundamentalmente en las categorías profesionales más bajas -los trabajadores no cualificados y los cualificados- que en términos relativos suponen más de un 60% de los participantes en la iniciativa.

En la iniciativa de demanda los datos indican que en 2009 se mantuvo el ritmo de crecimiento experimentado en los últimos tres años, alcanzando una cifra de más de 293.000 empresas formadoras, 2,4 millones de participantes<sup>65</sup> en acciones formativas (un 20% más que en el ejercicio anterior) y 2.134 permisos individuales de formación (23,9% más que en el ejercicio anterior).

Cada participante realizó de media 1,3 acciones formativas en las empresas, siendo algo mayor la tasa de cobertura entre los trabajadores con edades medias (26 a 45 años) -superiores al 15,5%- que entre los menores de 25 y los mayores de 45, por debajo del 14,8%. Al contrario que en la iniciativa de oferta, en demanda las acciones formativas tienden a ser más breves y cada participante ha realizado un promedio de 27,2 horas de formación que se han concentrado fundamentalmente en trabajadores cualificados y en las áreas de producción. Las horas acumuladas en acciones formativas fueron de casi 10 millones<sup>66</sup> y la duración media de éstas ha sido de 50,6 horas<sup>67</sup>.

A pesar de los avances producidos en el ejercicio 2009 en lo que se refiere a la incorporación de pymes, la cobertura empresarial y el volumen total de participantes sigue sien-

<sup>64</sup> Convocatoria 2007-2008: 72,3 horas de media por participantes y 90.960.078 horas totales de formación. Convocatoria 2009: 71,8 horas de formación por participante y 55.103.709 horas totales de formación.

<sup>65</sup> Referidos en este caso al total de participaciones y no al de personas individuales formadas.

<sup>66</sup> 9.997.956 horas en acciones formativas durante el 2009, un 39% más que en el ejercicio anterior.

<sup>67</sup> La diferencia entre la duración media de las acciones formativas y el promedio de horas por participante se debe a que las AAFP de menor duración acumulan un mayor número de participantes.



do directamente proporcional al tamaño de la empresa. Es decir que, en términos relativos, la iniciativa es mejor aprovechada por las grandes empresas que por las pymes. Por sectores y territorios también existen grandes diferencias, que van desde el 17,2% de cobertura poblacional en la Comunidad de Madrid al 11% en La Rioja, o desde el 29,5% en el sector de Actividades financieras y seguros al 10,8% en el sector de Industrias extractivas o, incluso, el 1,3% en Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.

El balance general de ambas iniciativas y del propio subsistema de formación para el empleo es positivo, si se tienen en cuenta el punto de partida y los ejes fijados en el 'IV Acuerdo Nacional de Formación': el acceso al conocimiento por parte de los trabajadores, el desarrollo de una oferta formativa amplia y accesible y la potenciación de la formación de demanda. A lo largo de los últimos años se ha conseguido extender y generalizar la formación para el empleo –aunque, como se ha señalado, quedan zonas de sombra en las que es necesario mejorar-, contribuyendo por una parte a generar una cultura de formación y por otra a ‘desarrollar un mercado’ en el sector de la formación; mercado que permite llegar a un amplio número de trabajadores y empresas en todo el territorio nacional.

No obstante, la prioridad de extender y generalizar la formación entre empresas y trabajadores ha desplazado de la agenda, en cierta medida, aspectos como la calidad o el impacto de la formación financiada. Aspectos que, eso sí, vuelven ahora a situarse en el centro del debate como consecuencia, por una parte, del cambio de contexto en la situación económica y laboral y, por otra, en la medida que se entiende que, al menos en parte, la extensión que se pretendía ha sido alcanzada.

## **2. En la práctica, la formación enmarcada en las iniciativas se materializa siguiendo cuatro modelos de funcionamiento diferenciados (dos en demanda y otros dos en oferta) en las que se evidencian solapamientos y déficits que afectan a la eficacia del subsistema de formación para el empleo.**

Un primer modelo en la iniciativa de demanda se correspondería con la formación desarrollada por las empresas (fundamentalmente, pero no sólo, grandes empresas) con capacidad de planificar y organizar las acciones formativas que realizan en relación con unos objetivos previamente definidos. En este modelo el sistema de bonificaciones

funciona como una vía de financiación que permite complementar un presupuesto –que probablemente existiría por sí solo- destinado a realizar las acciones formativas que mejor se ajustan a las necesidades y objetivos de las empresas.

El otro modelo en la iniciativa de demanda sería el que funciona entre las empresas (habitualmente pymes) que, bien por falta de cultura formativa o por escasez de recursos, no realizan una mínima identificación de los objetivos que desean alcanzar mediante la formación que realizan. En este caso, el sistema de bonificaciones garantiza la disponibilidad anual de un presupuesto mínimo para formación –que en la mayor parte de los casos no existiría de no existir la iniciativa- que suele ser empleado para realizar acciones formativas destinadas a resolver necesidades inmediatas o para participar en alguna de las acciones que le son ofrecidas por proveedores de formación, con un escaso –o inexistente- coste para la empresa.

En la iniciativa de oferta, los dos modelos se corresponderían con la formación de carácter sectorial e intersectorial. Estos modelos se derivan de la intención inicial plasmada en el diseño de las iniciativas de ofrecer, por un lado, formación vinculada a las necesidades específicas de los sectores y, por otro, formación intersectorial de carácter transversal, así como formación ajustada a la realidad de autónomos o de trabajadores de la economía social. Sin embargo, su aplicación práctica evidencia la existencia de algunas desviaciones sobre lo previsto.

Por un lado, la formación realizada en el marco de los planes sectoriales tiende a ser poco especializada; es decir, escasamente ajustada a las necesidades específicas de las ocupaciones, tecnologías y cualificaciones de los sectores productivos a los que va dirigida. En cambio, dentro de estos planes sectoriales se oferta y se realiza en una proporción muy elevada formación de tipo transversal que es coincidente con la ofertada desde los planes intersectoriales, espacio desde el que, a priori, deberían ser atendidas las necesidades y demandas de este tipo de formación para los trabajadores encuadrados en cualquiera de los sectores.

En los planes intersectoriales la formación realizada es efectivamente de carácter transversal y está dirigida a responder a las necesidades de varios sectores, es decir, a las competencias horizontales comunes que se demandan desde distintos sectores o desde ninguno en particular. No obstante, en la formación incluida dentro de los planes intersectoriales

## CONCLUSIONES

no está contemplando en la práctica otro de sus objetivos: la recualificación de trabajadores en tránsito de un sector a otro. Hay que recordar que esta opción sólo es factible en el caso de planes intersectoriales, debido a la imposibilidad de los trabajadores de participar en acciones formativas de planes sectoriales distintos de los de su sector.

Por otra parte, en el marco de la formación de oferta los trabajadores autónomos y de la economía social tienen restringido el acceso a la formación de carácter sectorial. Los planes intersectoriales específicamente dirigidos a este tipo de trabajadores incluyen únicamente formación de tipo transversal y/o destinada a la gestión profesional y empresarial, sin incluir formación específica de los sectores en los que se enmarcan sus actividades. Pero tampoco pueden participar en la formación organizada en el marco de planes sectoriales específicos.

En resumen, de forma general y en términos de adecuación a las necesidades de las empresas, trabajadores y sectores productivos, la formación sería más eficaz dentro del primer modelo de la iniciativa de demanda mencionado (el de las empresas con capacidad para planificar y organizar su formación), que en el segundo modelo dentro de esta iniciativa (empresas en las que no se planifica), en el que la formación desarrollada tiende a aproximarse a la organizada en la iniciativa de oferta; es decir, menos especializada y menos ajustada a las necesidades de trabajadores y empresas.

Por otra parte, dentro de la iniciativa de oferta se produce un doble efecto que limita la eficacia de la formación. En primer lugar, el solapamiento de las ofertas formativas entre planes sectoriales e intersectoriales, con excesiva presencia de formación de tipo transversal destinada a desarrollar competencias horizontales. En segundo lugar, las limitaciones en el acceso a la formación específica y sectorial por la imposibilidad de los trabajadores de acceder a acciones formativas ajenas a sus planes de referencia, ya sean estos autónomos, de la economía social o trabajadores de sectores en crisis.

### **3. La calidad de los contenidos está relacionada con la modalidad de las acciones formativas, siendo mayor en la formación presencial que en las modalidades no presenciales.**

Aunque la calidad formal de las acciones formativas desarrolladas en ambas iniciativas es alta y está bien valorada por los participantes en cualquiera de las modalidades de imparti-

ción, existen diferencias importantes en la calidad de los contenidos, entendiendo por ésta el grado de especificidad de las materias tratadas, su ajuste a la realidad de los sectores productivos y el mercado laboral, así como las posibilidades de aplicación al puesto de trabajo.

En este sentido, la calidad de los contenidos es mayor en la formación presencial que en la del resto de las modalidades, debido, fundamentalmente, al papel desarrollado por los formadores. En la mayor parte de los casos, gracias a las habilidades pedagógicas y el conocimiento técnico de los formadores, es posible realizar una mayor adecuación de la formación a las necesidades y expectativas planteadas por los participantes, profundizando en los aspectos que resultan de mayor interés y resolviendo mediante la interacción inmediata, cuestiones y problemáticas vinculadas a experiencias reales de los trabajadores, lo que contribuye a un aprendizaje más eficaz.

Por el contrario, las acciones formativas desarrolladas a través de modalidades no presenciales tienden a ofertar contenidos más estandarizados que sitúan el punto de partida para el aprendizaje más alejado de la realidad productiva y laboral. Ello unido a las limitaciones para la interacción entre alumnos y formadores conlleva que los contenidos de las acciones formativas desarrolladas se ajusten menos a las necesidades de los participantes y a sus expectativas.

### **4. Las tutorías en las acciones formativas de modalidades no presenciales son infrautilizadas. Cuando se utilizan, existen grandes diferencias entre las dirigidas a optimizar el aprendizaje de los participantes y las centradas en el cumplimiento de aspectos formales para la ejecución de la subvención.**

El escaso aprovechamiento de las tutorías se debe, por una parte, al predominio entre los participantes de una cultura formativa vinculada a la presencialidad, lo que implica una especie de barrera invisible que dificulta la interacción de los alumnos con los tutores a través de otros medios (adecuados y suficientes en la mayor parte de los casos); y, por otra, con la escasa proactividad por parte de los organizadores y tutores de las acciones formativas que incluyen estas tutorías.

Cuando se produce la interacción entre alumnos y tutores el resultado obtenido es por lo general positivo desde el punto de vista del aprendizaje, incluso aunque sólo se centre en ga-

rantizar aspectos formales, ya que el seguimiento por parte de los tutores sirve como impulso para finalizar la formación.

En los casos en los que el interés de tutores y alumnos se centra en el aprendizaje, las tutorías ofrecen un valor añadido considerable de cara al proceso de ajuste de la formación a las necesidades de los trabajadores y su aplicación a su realidad laboral. Y lo hacen en atributos tales como la facilidad de comunicación, la motivación transmitida, el seguimiento realizado y la resolución de dudas por parte de los tutores.

### **5. Hay formación especializada que, por cuestiones organizativas y/o técnicas, no puede ser cubierta con los módulos económicos aplicables a la formación presencial, lo que conlleva un desplazamiento de la oferta hacia modalidades no presenciales, especialmente en los mercados locales de formación.**

Especialmente dentro de la iniciativa de oferta, pero también para un segmento de las empresas participantes en la iniciativa de demanda, existen acciones formativas que no son ofertadas por las entidades proveedoras de formación en modalidad presencial ya que los costes que supone su organización no garantizan su rentabilidad. En particular, esto ocurre en el caso de acciones con un alto grado de especialización técnica que conllevan un mayor coste de formadores, materiales, etc.

Este hecho es mucho más relevante cuando se trata de mercados locales de formación -tanto en ámbitos rurales como en ciudades de tamaño medio- fundamentalmente por dos razones: porque los costes de organización aumentan en el momento en que es necesario el desplazamiento y estancia de los formadores y, en consecuencia, porque se incrementa el riesgo de que no se cuente con una demanda de alumnos suficiente para cubrir los costes en los que se incurre, lo que es relativamente frecuente en el caso de acciones especializadas, con demanda escasa y/o dispersa.

Así, las entidades proveedoras optan, bien por no ofertar este tipo de acciones formativas (especialmente en los planes de oferta), bien por hacerlo a través de otras modalidades formativas no presenciales que, desde este punto de vista, implican un menor riesgo en la inversión y les permiten alcanzar sus objetivos de rentabilidad (tanto en oferta como en demanda). Un elemento clave en esta tendencia a desplazar la oferta a modalidades no presenciales es que

la flexibilidad para calcular la duración de las acciones formativas es mucho mayor que en el caso de la formación presencial, donde responde a un dato objetivo: la duración de las sesiones presenciales con formador.

No obstante, y como es lógico, existen diferencias importantes entre los diferentes sectores. Mientras que en algunos los módulos económicos de la modalidad presencial son suficientes y, en ocasiones, hasta holgados, en otros se demuestran claramente insuficientes, lo que implica una limitación importante en la configuración de una oferta formativa ajustada a las necesidades de trabajadores, empresas y sectores y en el acceso a una formación de mayor calidad.

### **6. La excesiva transversalidad de los contenidos formativos impartidos en ambas iniciativas responde a factores relacionados tanto con la oferta como con la demanda de formación.**

La inclusión de acciones de carácter transversal en los planes sectoriales de la iniciativa de oferta se acentúa en la fase de ejecución, ya que contenidos tales como prevención de riesgos, ofimática, idiomas o gestión de recursos humanos son los que se sitúan en los primeros lugares en la mayor parte de los sectores, tanto en volumen de participantes, como de acciones formativas realizadas.

En la iniciativa de demanda, la tendencia de incrementar la oferta formativa no presencial por parte de los proveedores de formación en detrimento de la presencial, tiene como consecuencia un proceso de estandarización de los productos formativos que se dirigen a las empresas, fundamentalmente al segmento de las pyme. El efecto sobre el contenido de las acciones formativas desarrolladas es que materias de carácter transversal como idiomas, ofimática, prevención de riesgos o gestión de recursos humanos son las que tienen más peso en el conjunto de la formación.

Como ya se ha dicho, el origen de la excesiva transversalidad de la formación impartida en ambas iniciativas se encuentra también en la escasa delimitación de los tipos (genérico y específico) y niveles (básico y medio-superior) de las acciones formativas y en la necesidad de las entidades proveedoras de formación de maximizar la probabilidad de rentabilizar las inversiones realizadas. Para ello tienen que garantizar que las acciones formativas que organizan tendrán una demanda suficiente de alumnos que les permita cubrir costes y obtener beneficios una vez aplicados los módulos económicos correspondientes. Con el fin de au-

## CONCLUSIONES

mentar el público potencial -trabajadores y empresas- de sus catálogos formativos, las entidades proveedoras de formación diseñan las acciones formativas incluyendo contenidos genéricos y transversales que se adapten a un público amplio y variado, en detrimento de la especialización y la profundidad.

En este proceso incide el hecho de que en las modalidades no presenciales los módulos de financiación máxima no distinguen la formación por niveles, sino que aplican la misma cuantía en todos los casos. Si se tiene en cuenta la mayor inversión que supone el desarrollo de acciones formativas más especializadas (normalmente vinculadas al nivel-medio superior) esto constituye un nuevo incentivo para desarrollar acciones más estandarizadas, normalmente de nivel básico.

### **7. Salvo excepciones, la elección de las acciones formativas no suele realizarse a partir de un análisis de las necesidades y con unos objetivos claros para trabajadores o empresa, lo que resta eficacia a la formación recibida.**

La mayor parte de los trabajadores y de las empresas -exceptuando una pequeña parte que suele corresponder a las empresas de gran tamaño- no deciden qué formación realizan a partir de un análisis de sus necesidades o persiguiendo unos objetivos previamente establecidos, relacionados con el desarrollo de la carrera profesional, en el caso de los trabajadores, o de la actividad empresarial y productiva, en el caso de las empresas.

En el marco de la iniciativa de demanda la toma de decisiones de las pequeñas y medianas empresas suele moverse entre el continuo delimitado por estas dos pautas de comportamiento:

Eligen la formación reaccionando a las demandas y requerimientos del entorno productivo. Es decir, utilizan la formación de demanda para cubrir una necesidad concreta e inmediata a la que hay que responder, normalmente vinculada a requerimientos normativos o cambios tecnológicos. En este sentido, la iniciativa favorece la respuesta y adaptación de las empresas a los cambios normativos y a los requerimientos legales.

Aprovechan la oportunidad de recibir un servicio formativo que les ofrecen entidades organizadoras y proveedoras de formación y que se ajusta, más o menos, a la actividad de su empresa y al perfil y funciones de sus trabajadores.

Los trabajadores participantes en la iniciativa de oferta realizan los cursos buscando ampliar sus capacidades y habilidades para el empleo, optando más por la estrategia de la diversificación que por la de la especialización. La selección se hace fundamentalmente a partir de las oportunidades formativas que se les presentan a través de la difusión de los planes por distintos canales y no tanto con un enfoque más estratégico orientado a cubrir un 'itinerario formativo propio' que les permita desarrollar su carrera profesional. En este sentido, a pesar de la amplitud de la oferta formativa existente (en la que habría que incluir las convocatorias autonómicas), la información y la orientación profesional tienen escasa penetración entre los participantes, lo que resta eficacia a la formación desde el punto de vista del desarrollo profesional de los trabajadores.

En la misma línea, el tardío y escaso desarrollo de los instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional (SNCFP) como los servicios integrados de orientación para la formación profesional y, especialmente, los certificados de profesionalidad y el sistema de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia, ha lastrado en gran medida la configuración de una oferta formativa vinculada a la obtención de certificados de profesionalidad y, por tanto, la capacidad de los participantes, especialmente de los menos cualificados, de realizar acciones formativas con un fin determinado.

### **8. La formación para el empleo (por sí sola) tiene efectos muy limitados en el desarrollo y carrera profesional de los trabajadores dentro de su empresa o sector y estos perciben en mayor medida sus efectos desde el punto de vista personal y en relación con su puesto de trabajo.**

Con carácter general la formación para el empleo -ya sea a través de la iniciativa de demanda, de la de oferta o incluso en la formación no subvencionada- no se traduce en un cambio de las condiciones laborales de los trabajadores en términos de categoría, salarios o empleabilidad. En este sentido, los participantes de una y otra iniciativa no han experimentado cambios en su situación laboral derivados de la formación recibida.

En especial, la mayor parte de las acciones desarrolladas a través de la iniciativa de oferta cuentan con una escasa valoración en el mercado laboral: tanto en la empresa en la que se ubica el participante, como en otras, si se pretende encon-

trar un empleo nuevo. No obstante, hay algunas excepciones vinculadas a actividades formativas muy especializadas u orientadas a la obtención de un certificado o acreditación oficial para desarrollar determinados trabajos técnicos.

En la iniciativa de demanda la formación tampoco tiene un reconocimiento explícito en la situación laboral de los trabajadores. En este sentido, y debido al carácter adaptativo-reactivo que en la mayor parte de los casos tienen las acciones formativas desarrolladas, la formación bonificada es percibida por los trabajadores como una oportunidad -y al mismo tiempo una obligación- para la actualización de conocimientos y la adquisición de capacidades y habilidades necesarias para el desempeño de sus puestos de trabajo, lo que les permite evolucionar como profesionales. Así, el impacto de la formación bonificada se situaría fundamentalmente en el ámbito del puesto de trabajo, especialmente en la manera en la que los trabajadores desarrollan sus tareas, algo que de forma individual y en puestos ‘multitarea’ es difícil de medir en términos de productividad.

Por último, por las razones ya expuestas anteriormente, además del marginal uso de los permisos individuales de formación, el impacto de la formación bonificada en términos de acreditación de competencias de los trabajadores es casi nulo.

## **9. Las iniciativas son complementarias en cuanto a que atienden, con distintos grados de éxito, las necesidades de trabajadores y empresas.**

Las diferentes lógicas de funcionamiento de las iniciativas permiten ampliar el espectro de actuación y las vías de acceso a la formación para el empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados, cubriendo así necesidades distintas dentro de los sectores productivos. Por un lado, la iniciativa de demanda facilita que las empresas recurran cada vez más a la formación de sus empleados como un medio para resolver algunas de sus necesidades más inmediatas, mientras que a través de los planes formativos de oferta se contribuye al desarrollo de las habilidades y competencias profesionales de los trabajadores.

En general las iniciativas también parecen actuar de forma complementaria desde la perspectiva sectorial, ya que permiten acceder a los trabajadores a través de dos vías diferenciadas que operan en mayor o menor medida en función de las especificidades de cada sector productivo y el perfil de sus trabajadores. Así, algunos sectores son más proclives a canalizar su formación a través de la formación

de demanda (por ejemplo, el financiero y de seguros) y otros lo hacen más a través de la formación de oferta (por ejemplo los vinculados a la industria). Sin embargo, hay sectores, como el de la agricultura, en los que no funciona dicha complementariedad ya que la cobertura alcanzada es muy baja en ambas iniciativas.

En cuanto a los contenidos, la formación impartida a través de las dos iniciativas tiende a ser más coincidente que complementaria, ya que, como se ha visto, dentro de la oferta existente vinculada al mercado de la formación cofinanciada (determinada en gran medida por los módulos económicos aplicables) predominan las acciones formativas de carácter transversal.

La complementariedad entre iniciativas también depende en gran medida de la cultura de formación existente en las empresas. Así, las empresas con una cultura de formación más o menos asentada, tratan de aprovechar las oportunidades de formación que ofrecen ambas iniciativas, realizando formación bonificada en el marco de la iniciativa de demanda, pero también impulsando la participación de sus empleados en acciones formativas incluidas en los planes de oferta -normalmente de manera informal, flexibilizando horarios-, siempre y cuando tengan relación con las funciones desempeñadas por los trabajadores o se ajusten a los requerimientos de las empresas.

En este sentido, cuanto más capacidad (o apoyo efectivo) tienen las empresas para plantear objetivos a cubrir con la formación -es decir, para diagnosticar sus necesidades formativas- y para identificar las oportunidades que ofrece el mercado formativo (ya sea en oferta o demanda), más posibilidades existen de que se utilicen las iniciativas de forma complementaria, también en cuanto a los contenidos atendidos desde una y otra.

## **CONCLUSIONES ESPECÍFICAS DE LA INICIATIVA DE OFERTA**

### **10. Los documentos de referencia (planes de referencia sectoriales y el documento de prioridades transversales) y el proceso de solicitud y aprobación de los planes formativos limitan la eficacia de la formación de oferta.**

El proceso de solicitud y aprobación de los planes de oferta no es un instrumento eficaz para garantizar la adecua-

ción de la formación impartida en el marco de la iniciativa a las necesidades de los sectores y del mercado laboral. Intervienen varios factores. En primer lugar, los planes de referencia sectorial, punto de partida para la confección de los planes formativos, no cumplen con eficacia los objetivos pretendidos: aprovechar el conocimiento del sector de las organizaciones empresariales y sindicales más representativa para adecuar la formación para el empleo a sus necesidades.

La razón principal es que, más que establecer objetivos y prioridades a alcanzar en materia de formación dentro de cada sector, se limitan a establecer un extenso catálogo de acciones formativas muy similares, ordenadas por prioridades, que determinarán en exclusiva las acciones incluidas en cada plan. Es decir, los planes de referencia centran el foco únicamente en la ejecución de determinadas acciones, sin entrar a justificar por qué esas y no otras y sin conexión con aspectos clave en la evolución de los sectores productivos, como son la incorporación de nuevas tecnologías, el mapa de ocupaciones o el desarrollo de competencias destinadas a la obtención de un certificado de profesionalidad.

Además de esto, los planes de referencia sectorial incorporan dentro del listado de acciones formativas prioritarias contenidos de tipo transversal y horizontal (idiomas, ofimática, etc.), lo que provoca la pérdida de la perspectiva sectorial -además del ya mencionado solapamiento con la formación ofertada en los planes intersectoriales-, puesto que la inclusión de este tipo de acciones desplaza y detrae recursos de otras que podrían estar más vinculadas a la realidad productiva del sector.

Por otra parte, el modelo de solicitud de planes de oferta y el método de valoración técnica están también estructurados siguiendo la pauta establecida por los planes de referencia. En ambos casos el eje central vuelve a ser la inclusión de las acciones formativas establecidas por los documentos de referencia, primando en mayor medida aspectos formales<sup>68</sup> que otros elementos más orientados al cumplimiento de objetivos vinculados con las necesidades formativas reales, tales como los mencionados anteriormente (evolución de las competencias y las tecnologías, la cualificación y acreditación de los trabajadores, etc.).

### **11. Las funciones y los roles de los agentes implicados en el subsistema afectan al funcionamiento de la iniciativa de oferta, limitando su adecuación a las necesidades del mercado y, por tanto, los resultados e impacto de la formación.**

En el marco de la iniciativa de oferta existen entidades que desarrollan funciones clave en distintas fases de la iniciativa, desde diferentes roles y, por tanto, con intereses que pueden entrar en conflicto. Las entidades empresariales y sindicales integrantes de las Comisiones Paritarias Sectoriales o de la Comisión Mixta Estatal elaboran los documentos de referencia donde se establecen las acciones formativas prioritarias sobre las que se habrán de configurar los planes. Estas mismas entidades son, a su vez, entidades ejecutoras -solicitantes y/o beneficiarias- de los planes de formación; planes de formación que son aprobados en un proceso en el que las comisiones paritarias vuelven a tener un papel en la determinación de la financiación.

Por tanto, en las mismas entidades conviven dos perfiles con intereses en ocasiones difíciles de conciliar dentro de la iniciativa: los de representantes de las empresas y trabajadores de los sectores (como comisiones paritarias) y los de ejecutores de los planes de oferta (como entidades beneficiarias de las subvenciones). Dicho en términos coloquiales, las entidades son juez y parte a lo largo del proceso.

A esto hay que añadirle otro elemento que distorsiona el difícil equilibrio de intereses y que suele decantar la balanza del lado de los intereses como ejecutores de la formación. La mayor parte de las entidades beneficiarias -y, recordemos, representantes de las comisiones paritarias sectoriales- se apoyan para el desarrollo de sus funciones en el ámbito de la iniciativa en otras entidades o en empresas colaboradoras que operan en el mercado de la formación y que, por tanto, también participan directa o indirectamente en cada una de estas fases.

Toda esta variedad de agentes, funciones, roles e intereses interfiere en la definición de la formación que llega finalmente a los sectores y, por tanto, en su adecuación y en la eficacia de la iniciativa.

<sup>68</sup> Fundamentalmente la caracterización de las acciones formativas y su ajuste del porcentaje de participantes al nivel de prioridad de las acciones establecido en los documentos de referencia.

Además de este elemento central, existen otras circunstancias relacionadas con los agentes que también influyen en el funcionamiento de la iniciativa. La excesiva fragmentación de las comisiones paritarias sectoriales dificulta la coordinación para evitar solapamientos entre planes formativos y fragmenta también la demanda entre sectores que pueden estar muy próximos entre sí. Este hecho tiene implicaciones en relación con la movilidad de los trabajadores entre estos sectores, pero además impide agregar la demanda en el caso de acciones formativas específicas, lo que tiene como consecuencia, como ya se ha visto, que esas acciones formativas acaban no organizándose por la dificultad de cubrir los grupos. En consecuencia, esta fragmentación tiene incidencia en la adecuación de la formación a las necesidades del mercado y de los sectores.

Asimismo, la escasa capacidad técnica de algunas comisiones paritarias influye en gran medida en su capacidad para cumplir con las funciones y responsabilidades que tienen asignadas, lo que facilita la entrada en juego de otros intereses más vinculados con la ejecución de las ayudas, vinculado, como ya se decía, con la necesidad de apoyarse en otras entidades.

Por último, en la conceptualización de las convocatorias objeto de análisis, la capacidad de la Fundación Tripartita para influir en las fases de diseño, solicitud y aprobación de los planes es muy limitada. Las funciones de la Fundación en estas fases quedan reducidas fundamentalmente a la aplicación de los criterios y metodologías para la valoración técnica de las propuestas y la determinación de los importes de las ayudas, aspectos estos que, en la práctica, no tienen una gran incidencia. Sin embargo, en aspectos clave como la elaboración de los documentos de referencia para el diseño de los planes formativos, su papel se limita a aportar información a las comisiones paritarias, sin capacidad para influir en el resultado final de dichos planes, sean de la calidad que sean.

## CONCLUSIONES ESPECÍFICAS DE LA INICIATIVA DE DEMANDA

### **12. El impacto de la formación para el empleo sobre la realidad productiva de las empresas es limitado. Este impacto se centra más en la mejora organizativa que en el desarrollo de nuevos servicios y productos.**

El tipo de impacto más frecuente y más perceptible de la iniciativa de demanda sobre las empresas es el que tiene

que ver con el proceso de respuesta y adaptación a las necesidades y demandas del mercado –que, como ya se ha mencionado anteriormente, está fundamentalmente relacionado con cambios normativos y/o tecnológicos, así como con cambios en el plano organizativo– más que con el plano de la innovación y el desarrollo de nuevos servicios y productos. Por otra parte, es lógico que esto sea así, dado que éste es el enfoque formativo predominante, frente a otro más estratégico y a largo plazo.

No obstante, la formación bonificada a las empresas produce otro tipo de impactos que se ubican en el ámbito de la gestión del capital humano. Así, por ejemplo, las pyme que se incorporan al sistema de bonificaciones tienden a apropiarse del discurso que ‘defiende’ la formación como una inversión estratégica en capital humano que permite el desarrollo de la propia empresa y de sus empleados, tratando de utilizarlo también como un instrumento para la captación de talento en los procesos de reclutamiento.

Al mismo tiempo, aunque sea de manera informal, las pyme suelen utilizar la formación bonificada como un instrumento para la motivación y el desarrollo del talento de sus trabajadores, destinando el crédito disponible al desarrollo de acciones formativas que son utilizadas para personas concretas a modo de incentivo.

### **13. Las acciones de difusión de la iniciativa han contribuido a facilitar el acceso de las pyme, aunque la gestión de las bonificaciones aún se percibe como compleja.**

A pesar de que en términos globales el grado de penetración de la iniciativa entre las pyme es bajo, la evolución positiva experimentada en los últimos años se ha mantenido en el ejercicio 2009. La difusión dirigida a las empresas para dar a conocer la existencia de la iniciativa, pero, sobre todo, para informar y orientar acerca de su funcionamiento y sistema de gestión, han logrado buenos resultados tanto desde el punto de vista de la entrada de nuevas empresas, como desde el de la gestión y aprovechamiento del crédito.

No obstante, entre las empresas –y especialmente entre las pyme, donde los departamentos de recursos humanos y formación son menos frecuentes– sigue existiendo cierta confusión sobre el funcionamiento del sistema de bonificaciones y sus posibilidades. En general, la gestión de formación bonificada se sigue asociando a trámites complejos que requieren un gran conocimiento respecto al funciona-

miento del sistema. Y ello a pesar de los avances producidos en cuanto a simplificación y mejora de algunos procesos de gestión en 2009, con la puesta en marcha de la nueva aplicación telemática, mejoras que, de momento, únicamente reconocen las entidades más familiarizadas con la iniciativa y que ya conocían la aplicación anterior.

### **14. Las entidades organizadoras desempeñan un papel fundamental para la extensión de la formación entre las pyme; sin embargo, por lo general prevalece su rol de impartidoras de formación frente al de organizadoras y asesoras, lo que influye en el ajuste de la formación desarrollada a las necesidades de las empresas y trabajadores.**

La extensión de la iniciativa entre las empresas y el crecimiento experimentado en los últimos años en la cobertura empresarial se explica en gran medida por la capacidad de las entidades organizadoras para ‘captar’ nuevas empresas hacia el sistema de formación bonificada a partir de una oferta de servicios integral que va, desde el asesoramiento en materia de identificación de necesidades formativas, hasta la gestión de la bonificación, pasando por la organización e impartición de la formación.

No obstante, los resultados en términos de adecuación de la formación a las necesidades de empresas y trabajadores se alejan del objetivo de desarrollar una formación especializada y adaptada a la realidad de las empresas, sus puestos de trabajo y el perfil de sus trabajadores, de nuevo especialmente entre las pyme. Y ello a pesar de que en la mayor parte de los casos cumplen con sus funciones de forma satisfactoria para sus clientes.

La prevalencia de su rol de impartidoras de formación frente al de asesoras y organizadoras ocasiona que, en la mayor parte de los casos, sus esfuerzos se concentren más en buscar clientes para sus propios catálogos de acciones formativas que en realizar un verdadero ejercicio de identificación y análisis de necesidades en las empresas.

Asimismo, su actuación se organiza fundamentalmente a partir de criterios territoriales, lo que por una parte favorece la extensión de la iniciativa por todo el territorio, pero por otra limita las posibilidades de manejar una oferta especializada y adaptada a sectores concretos. La principal razón es que, como ya se ha dicho, con el fin de adaptarse al segmento del mercado de la formación bonificada pa-

ra pymes, tienden a manejar un catálogo formativo que les permita dirigirse a un público tan amplio como sea posible.

Por otra parte, la inexistencia de requisitos para operar como entidad organizadora en la iniciativa de demanda deja la puerta abierta al desarrollo de malas prácticas -normalmente vinculadas a los métodos de comercialización de los productos formativos- y a la entrada de entidades poco experimentadas en la gestión de bonificaciones que, en ocasiones, derivan en experiencias negativas relacionadas con la gestión del crédito y la tramitación de las bonificaciones, algo que finalmente termina repercutiendo en las empresas agrupadas y no en las entidades organizadoras.

Estas experiencias negativas -en las que la responsabilidad no tiene por qué recaer únicamente en las entidades organizadoras- generan una serie de efectos también negativos sobre el conjunto de la iniciativa. Entre ellos puede citarse desde el incremento de las incidencias relacionadas con la gestión de las acciones formativas y la aplicación de las bonificaciones (con el consecuente incremento de la dedicación de recursos en empresas, Seguridad Social y Fundación Tripartita) hasta el abandono del sistema de bonificaciones por parte de aquellas empresas que han ‘vivido’ una mala experiencia, ya sea por causas vinculadas a la gestión o porque no encontraron utilidad ni aplicación a la acción formativa desarrollada.

### **15. La utilización y el conocimiento de los permisos individuales de formación es marginal y su acceso queda limitado a grandes empresas de sectores específicos y se centra en el logro de títulos universitarios.**

A pesar de su crecimiento en los últimos años, los permisos individuales para la formación son una figura marginal dentro de la iniciativa de demanda, lo que en gran medida se debe al gran desconocimiento existente entre trabajadores y empresas.

La necesidad de contar con la autorización de la empresa provoca que la utilización efectiva de los permisos individuales de formación se concentre mayoritariamente en aquellos trabajadores que tienen una posición relativamente ventajosa dentro de ella. Es decir, aquellos trabajadores que, ya sea por el cargo que ocupan, por su proyección profesional o por sus condiciones laborales (derechos reconocidos vía convenio, horarios, etc.) tienen más fácil superar ciertas barreras para el acceso a la formación y en



concreto a los permisos individuales de formación. Así, la mayor parte de estos permisos son disfrutados por trabajadores que ocupan puestos vinculados a las categorías más altas dentro de las empresas y que aspiran a cursar estudios universitarios o a completarlos con postgrados.

En 2009, los permisos individuales de formación se concentraron en un número reducido de empresas, mayoritariamente grandes y ubicadas en sectores como la sanidad o las profesiones técnicas y científicas y principalmente en tres comunidades autónomas (Comunidad de Madrid, Cataluña y Andalucía) lo que indica que, siendo una solución poco extendida, es intensamente aprovechada en algunas empresas que parecen haberlo acogido como parte de la política de formación para sus trabajadores, y en algunos casos como un elemento de sus sistemas de incentivos.

# Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Porcentajes de bonificación aplicables para acciones formativas, según tamaño de empresa   | 10 |
| Tabla 2. Fuentes documentales   | 13 |
| Tabla 3. Resumen de las técnicas empleadas  | 14 |
| Tabla 4. Tamaños muestrales de las entrevistas telefónicas  | 14 |
| Tabla 5. Características de la encuesta de demanda  | 14 |
| Tabla 6. Características de la encuesta de oferta según tipo de plan de formación   | 15 |
| Tabla 7. Características de la encuesta de oferta según convocatoria  | 15 |
| Tabla 8. Características de la encuesta de oferta según la modalidad de impartición de la formación   | 15 |
| Tabla 9. Tipo de perfiles seleccionados y principales contribuciones  | 16 |
| Tabla 10. Número de grupos de discusión según agente  | 17 |
| Tabla 11. Planes de Oferta seleccionados  | 18 |
| Tabla 12. Casos seleccionados de Demanda  | 18 |
| Tabla 13. Fechas de extracción de la información relativa a ambas iniciativas   | 26 |
| Tabla 14. Resumen general de datos de la formación de oferta. Convocatoria 2007/08 (bianual)  | 28 |
| Tabla 15. Resumen general de datos de la formación de oferta. Convocatoria 2009 (anual)   | 28 |
| Tabla 16. Resumen general de datos sobre cobertura y multiparticipación de la formación de oferta   | 29 |
| Tabla 17. Planes solicitados y suscritos en la tipología de plan sectorial (2007/08 y 2009)   | 29 |
| Tabla 18. Tasa de éxito de las entidades solicitantes en la formación de oferta   | 30 |
| Tabla 19. Entidades solicitantes diferentes en Planes Sectoriales suscritos, por tipo de entidad  | 30 |
| Tabla 20. Entidades solicitantes diferentes en Planes Intersectoriales Generales suscritos, por tipo de entidad   | 30 |
| Tabla 21. Tasas de fidelización y abandono de entidades solicitantes por tipología de entidad (2007/08 y 2009)  | 31 |
| Tabla 22. Entidades colaboradoras según número de planes de formación en los que participan (2007/08)   | 31 |
| Tabla 23. Principales características de las entidades colaboradoras (2007/08)  | 32 |
| Tabla 24. Acciones formativas, grupos y horas de formación  | 33 |
| Tabla 25. Datos globales de la participación en la formación de oferta (2006-2009)  | 36 |
| Tabla 26. Participantes por tipo de plan en la formación de oferta (2007/08)  | 36 |
| Tabla 27. Participantes según comunidades autónomas del centro de trabajo (2007/08 y 2009)  | 37 |
| Tabla 28. Participantes según edad (2007/08)  | 37 |
| Tabla 29. Distribución de participantes de acciones formativas de oferta por perfil laboral (2007/08 y 2009)  | 38 |
| Tabla 30. Participantes formados según los principales contenidos formativos (2007/08)  | 39 |
| Tabla 31. Participantes de formación de oferta que son trabajadores no ocupados registrados como demandantes de empleo. Distribución por intervalo de edad (2007/08 y 2009)                           | 40 |
| Tabla 32. Tasas de cobertura formativa por edad y sexo de los participantes formados (2007/08 y 2009)   | 43 |
| Tabla 33. Trabajadores formados por tamaño de la empresa (2007/08 y 2009)   | 44 |
| Tabla 34. Tasas de cobertura poblacional de trabajadores por edad y sexo (2007/08 y 2009)   | 44 |
| Tabla 35. Análisis comparativo de tasas de cobertura formativa y poblacional por comunidad autónoma del centro de trabajo (2007/08 y 2009)  | 47 |
| Tabla 36. Alcance de la multiparticipación según características de la empresa (2007/08 y 2009)   | 48 |
| Tabla 37. Alcance de la multiparticipación según perfil socio-demográfico (2007/08 y 2009)  | 48 |
| Tabla 38. Alcance de la multiparticipación interanual según perfil laboral (2007/08 y 2009)   | 49 |
| Tabla 39. Tasas de multiparticipación de trabajadores por tipo de afiliación a la S. Social (2007/08 y 2009)  | 50 |
| Tabla 40. Principales datos sobre participación en formación de oferta de Planes Sectoriales (2007-08)  | 52 |
| Tabla 41. Participantes formados según los principales contenidos formativos (2007/08)  | 53 |
| Tabla 42. Contenidos formativos más frecuentes, según tipo de plan (2007/08 y 2009)   | 53 |
| Tabla 43. Contenidos formativos más frecuentes, según sector (2007/08 y 2009)   | 54 |
| Tabla 44. Porcentajes de participantes según contenidos formativos más habituales de la formación de oferta. Comparativa entre todos los participantes y el subgrupo de desempleados (2007/08 y 2009) | 55 |
| Tabla 45. Indicadores de volumen e indicadores económicos de la formación de oferta por tipo de plan (2007/08)  | 56 |
| Tabla 46. Indicadores de volumen e indicadores económicos de la formación de oferta por tipo de plan (2009)   | 56 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 47. Indicadores de volumen y económicos de la formación de oferta. Planes sectoriales por sector (2007/08)   | 57  |
| Tabla 48. Indicadores de volumen y económicos de la formación de oferta. Planes sectoriales por sector (2009)  | 57  |
| Tabla 49. Planes liquidados e importe de la liquidación por tipo de plan (2007/08)   | 60  |
| Tabla 50. Planes liquidados e importe de la liquidación por sector, para planes sectoriales (2007/08)  | 61  |
| Tabla 51. Comparativa de niveles de ejecución. Porcentaje de propuesta de liquidación sobre financiación suscrita, según sector en planes sectoriales (2007/08)              | 63  |
| Tabla 52. Presupuestos por hora de formación y participante formado, por tipo de plan (2007/08)  | 63  |
| Tabla 53. Presupuestos por hora de formación y participante formado, por tipo de modalidad (2007/08)   | 63  |
| Tabla 54. Empresas formadoras por tamaño de empresa (2009)   | 66  |
| Tabla 55. Empresas formadoras por CC.AA. de la sede social de la empresa (2009)  | 66  |
| Tabla 56. Forma de acceso a la formación: comparación entre volumen de empresas y volumen de crédito (2009)  | 67  |
| Tabla 57. Plantilla total de las empresas agrupadas a las que dan servicio las EE.OO (2009)  | 70  |
| Tabla 58. Participantes formados en acciones formativas según el tamaño de la empresa (2009)   | 70  |
| Tabla 59. Participantes formados en acciones formativas, según sector de actividad de la empresa (2009)  | 71  |
| Tabla 60. Participantes formados en acciones formativas según los diez contenidos formativos más habituales. (2009)  | 73  |
| Tabla 61. Volumen de acciones formativas, grupos y participantes, y comparación con ejercicio anterior (2008-2009)   | 73  |
| Tabla 62. Duración media de acciones formativas finalizadas (horas) en la formación de demanda de 2009   | 75  |
| Tabla 63. Acciones formativas finalizadas, según sus principales contenidos (2009)   | 76  |
| Tabla 64. Descripción de los principales contenidos formativos de las acciones formativas finalizadas  | 78  |
| Tabla 65. PIF finalizados según el tamaño de la empresa (2009)   | 81  |
| Tabla 66. Empresas con participación en los PIF. Distribución por número de PIF realizados (2009)  | 81  |
| Tabla 67. PIF finalizados por comunidad autónoma del centro de trabajo (2009)  | 81  |
| Tabla 68. PIF finalizados por tramo de edad de los participantes   | 81  |
| Tabla 69. PIF finalizados por grupo de cotización de los participantes (2009)  | 81  |
| Tabla 70. Empresas formadoras, total de empresas y cobertura empresarial (2006-2009)   | 83  |
| Tabla 71. Tasas de cobertura empresarial por comunidad autónoma del centro de trabajo (2009)   | 85  |
| Tabla 72. Análisis comparativo de tasas de cobertura formativa y poblacional en las acciones formativas de las empresas, por comunidad autónoma del centro de trabajo (2009) | 88  |
| Tabla 73. Límites de crédito y cofinanciación según tamaño de la empresa (2009)  | 88  |
| Tabla 74. Volumen de la financiación de acciones formativas (2004-2009)  | 89  |
| Tabla 75. Indicadores financieros de las acciones formativas en empresas por tamaño de empresa (2009)  | 91  |
| Tabla 76. Indicadores financieros de las acciones formativas en empresas por sector de actividad de la empresa (2009)  | 91  |
| Tabla 77. Indicadores financieros de las acciones formativas en empresas por Comunidad Autónoma (sede social de la empresa) (2009)   | 92  |
| Tabla 78. Valores medios del crédito dispuesto en permisos finalizados por grupos de cotización (2009)   | 95  |
| Tabla 79. Coste medio de las acciones formativas finalizadas por modalidad de impartición (2009)   | 96  |
| Tabla 80. Coste medio/hora de los PIF, por modalidad (2009)  | 96  |
| Tabla 81. Análisis comparativo de coste por hora y coste por participante  | 97  |
| Tabla 82. Análisis de los PRS de las convocatorias 2006, 2007-2008 y 2009  | 108 |
| Tabla 83. Organización de la difusión de los Planes en función de los agentes que participan   | 114 |
| Tabla 84. Motivaciones para participar en cursos de oferta, por tipo de plan y en general, exceptuando planes de autónomos   | 118 |
| Tabla 85. Valoraciones respecto a la realización de la acción formativa realizada en caso de no haber sido gratuito, por modalidad e iniciativa                              | 132 |
| Tabla 86. Motivos más frecuentes por modalidades no presenciales   | 132 |
| Tabla 87. Organización de las tutorías según las vías y sus combinaciones, en acciones formativas de modalidades no presenciales   | 135 |
| Tabla 88. Valoración de aspectos vinculados a la calidad de las tutorías y las características de los tutores  | 136 |
| Tabla 89. Valoración de aspectos vinculados a la calidad de las plataformas telemáticas  | 137 |
| Tabla 90. Principales cambios empresariales como consecuencia de la formación  | 157 |

# Índice de gráficos

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Gráfico 1.  | Planes suscritos en formación de oferta, según número de entidades colaboradoras que participan en ellos (2007/08)  | 32 |
| Gráfico 2.  | Acciones formativas por modalidad de impartición (2007/08 y 2009)   | 34 |
| Gráfico 3.  | Duración media de las acciones formativas (horas) en formación de oferta 2007/08 y 2009   | 35 |
| Gráfico 4.  | Participantes formados en planes sectoriales, por sector del plan (2007/08)   | 36 |
| Gráfico 5.  | Participantes formados según modalidad de la acción formativa (2007/08)   | 39 |
| Gráfico 6.  | Participantes en formación de oferta por modalidad y situación laboral  | 41 |
| Gráfico 7.  | Evolución de las tasas de cobertura formativa (%) en la formación de oferta por comunidad autónoma del centro de trabajo (2006 a 2009)  | 42 |
| Gráfico 8.  | Comparativa de tasas de cobertura poblacional de trabajadores por comunidad autónoma del centro de trabajo (2007/08 y 2009)   | 45 |
| Gráfico 9.  | Análisis comparativo de tasas globales de cobertura formativa y poblacional (2006-2009)   | 45 |
| Gráfico 10. | Análisis comparativo de tasas globales de cobertura por edad y sexo (2007/08)   | 46 |
| Gráfico 11. | Evolución de participantes y trabajadores que realizan formación de oferta (2006-2009)  | 46 |
| Gráfico 12. | Tasas de multiparticipación interanual de trabajadores por tamaño de empresa (2007/08 y 2009)   | 50 |
| Gráfico 13. | Grado de renovación de trabajadores entre convocatorias: porcentaje de los comunicados en 2009 que no habían sido trabajadores formados en 2007/08, por CC.AA. del centro de trabajo                            | 51 |
| Gráfico 14. | Distribución de la financiación suscrita en la formación de oferta por tipo de plan y sector (2007/08 y 2009)   | 58 |
| Gráfico 15. | Volumen de financiación suscrita (€) y tasas de variación interanuales (2005-2009)  | 59 |
| Gráfico 16. | Niveles de aprobación por tipo de plan (financiación suscrita / financiación solicitada para planes suscritos) (2004-2009)  | 60 |
| Gráfico 17. | Niveles de ejecución financiera por tipo de sector en planes sectoriales (financiación suscrita / financiación solicitada para planes sectoriales suscritos) (2007-2009)  | 61 |
| Gráfico 18. | Comparativa de niveles de ejecución. Porcentaje de propuesta de liquidación sobre financiación suscrita, según tipo de plan (2007/08).  | 62 |
| Gráfico 19. | Distribución de horas de formación, participantes y financiación por modalidad  | 64 |
| Gráfico 20. | Variación en indicadores de eficiencia financiera en formación de oferta (2004/05-2007/08).   | 65 |
| Gráfico 21. | Empresas formadoras por sector de actividad (2009)  | 67 |
| Gráfico 22. | Forma de acceso de las empresas con crédito dispuesto, por tamaño de empresa 2009   | 67 |
| Gráfico 23. | Tasas de acceso de empresas bonificadas (2009 respecto a 2008)  | 68 |
| Gráfico 24. | Distribución de empresas organizadoras, por tramo de número de empresas agrupadas (2009)  | 69 |
| Gráfico 25. | Tipologías de entidades organizadoras y número medio de empresas que agrupan (2009)   | 69 |
| Gráfico 26. | Evolución anual de la participación en acciones formativas en las empresas (2005-2009)  | 71 |
| Gráfico 27. | Participantes formados en acciones formativas por CC.AA. del centro de trabajo, y comparativa de las principales categorías con su peso en la población asalariada del sector privado (EPA II Trimestre) (2009) | 72 |
| Gráfico 28. | Perfil socio-demográfico de los participantes formados en acciones formativas (2009)  | 73 |
| Gráfico 29. | Perfil laboral de los participantes formados en acciones formativas (2009)  | 74 |
| Gráfico 30. | Participantes formados en acciones formativas de demanda por modalidad de la acción (2009)  | 74 |
| Gráfico 31. | Horas de formación de AAFF finalizadas  | 75 |
| Gráfico 32. | Media de participantes formados en acciones formativas finalizadas, según diversas características de la acción (2009)  | 77 |
| Gráfico 33. | Contenidos formativos más habituales en acciones formativas de demanda finalizadas (2009)   | 79 |
| Gráfico 34. | Evolución de los PIF y tasas de variación interanual (2007-2009)  | 79 |
| Gráfico 35. | Permisos individuales de formación finalizados por titulación a la que dan acceso (2009)  | 80 |
| Gráfico 36. | Horas de formación en PIF finalizados por tamaño de empresa (2009)  | 82 |
| Gráfico 37. | Duración media de los permisos individuales de formación, en horas, según titulación a la que dan acceso (2009)   | 83 |

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
| Gráfico 38. | Evolución de la cobertura empresarial (2006-2009)   | 84  |
| Gráfico 39. | Cobertura empresarial por tamaño de empresa (nº de trabajadores) (2009)   | 84  |
| Gráfico 40. | Tasas de cobertura formativa de participantes en las acciones formativas de las empresas, por comunidad autónoma (2008-2009)  | 86  |
| Gráfico 41. | Cobertura formativa de los participantes en acciones formativas, por sexo y edad (2009)   | 87  |
| Gráfico 42. | Tasas de cobertura poblacional de trabajadores formados, por sexo y edad (2009)   | 87  |
| Gráfico 43. | Evolución del crédito de formación (2005-2009)  | 89  |
| Gráfico 44. | Crédito asignado para acciones formativas en empresas: distribución porcentual por sectores (2009)  | 90  |
| Gráfico 45. | Evolución de la financiación para PIF respecto a la convocatoria previa (2005-2009)   | 93  |
| Gráfico 46. | Comparativa de la distribución de crédito dispuesto y de PIF finalizados por comunidad autónoma (2009)  | 94  |
| Gráfico 47. | Estructura de la financiación de acciones formativas según concepto de costes (2009)  | 95  |
| Gráfico 48. | Valoración general de las entidades beneficiarias sobre los Planes de Referencia Sectorial / Prioridades transversales  | 105 |
| Gráfico 49. | Valoración de las entidades beneficiarias sobre aspectos concretos de los Planes de Referencia Sectorial / Prioridades transversales  | 106 |
| Gráfico 50. | Medios utilizados para la identificación de necesidades en la elaboración de los planes   | 107 |
| Gráfico 51. | Grado de dificultad para la selección de formadores de las acciones formativas de los Planes  | 110 |
| Gráfico 52. | Valoración respecto a las diferencias en los módulos económicos máximos según la modalidad de impartición   | 110 |
| Gráfico 53. | Valoración sobre la diferente cuantía de los módulos económicos máximos en la modalidad presencial según el nivel de la formación (básico o medio-superior)                         | 111 |
| Gráfico 54. | Valoración respecto al límite máximo financiable del 20% para los costes asociados  | 111 |
| Gráfico 55. | Participantes en la identificación de necesidades formativas y en la planificación de la formación  | 112 |
| Gráfico 56. | Vías de difusión de los planes  | 113 |
| Gráfico 57. | Agentes de difusión en las empresas   | 114 |
| Gráfico 58. | Tipos de acciones de difusión en función de los destinatarios   | 114 |
| Gráfico 59. | Medios a través de los que los participantes conocen el curso   | 115 |
| Gráfico 60. | Iniciativa para la participación en el curso  | 116 |
| Gráfico 61. | Iniciativa y apoyos para realizar formación de oferta dentro de la empresa  | 116 |
| Gráfico 62. | Motivaciones de los trabajadores para participar en los cursos de oferta (respuesta múltiple)   | 117 |
| Gráfico 63. | Tipo de motivaciones de los participantes formados en la iniciativa de oferta, excepto los formados en planes de autónomos  | 118 |
| Gráfico 64. | Tipo de motivaciones de los participantes formados en planes de autónomos   | 119 |
| Gráfico 65. | Motivaciones de los trabajadores para participar en los cursos de los planes de autónomos (respuesta múltiple)  | 119 |
| Gráfico 66. | Valoración de las entidades beneficiarias sobre la posibilidad de los trabajadores para acceder a la formación de oferta en igualdad de oportunidades                               | 121 |
| Gráfico 67. | Criterios adicionales utilizados por las entidades beneficiarias para la selección de los participantes (únicamente entre las que aplican criterios propios)                        | 121 |
| Gráfico 68. | Evolución de la tasa de cobertura de empresas y su evolución interanual (2006-2009)   | 122 |
| Gráfico 69. | Iniciativa de participación en el curso   | 128 |
| Gráfico 70. | Iniciativa y apoyos para la realización del curso cuando participa la empresa   | 128 |
| Gráfico 71. | Tipo de motivaciones de los participantes de demanda  | 128 |
| Gráfico 72. | Motivaciones de los trabajadores para participar en la formación de demanda (respuesta múltiple)  | 129 |
| Gráfico 73. | Nivel de conocimiento de los PIF por participantes de las iniciativas de oferta y demanda   | 129 |
| Gráfico 74. | Distribución de los participantes de oferta y de demanda en función a su predisposición a pagar por la formación para el empleo recibida  | 131 |
| Gráfico 75. | Valoración de los participantes con predisposición a realizar acciones formativas pagando la realización del curso en caso de no haber sido gratuito                                | 131 |
| Gráfico 76. | Motivos para realizar acciones formativas en modalidades no presenciales  | 132 |
| Gráfico 77. | Grado de asistencia de los participantes a las sesiones presenciales (únicamente aquellos que realizaron acciones con sesiones presenciales: mixta-distancia y mixta-teleformación) | 133 |

|              |   |     |
|--------------|---|-----|
| Gráfico 78.  | Valoración de la utilidad de las sesiones presenciales en acciones formativas de modalidades no presenciales  | 134 |
| Gráfico 79.  | Existencia de tutorías en las acciones formativas no presenciales (por vía de contacto con el tutor)  | 134 |
| Gráfico 80.  | Utilización de las tutorías en acciones formativas de modalidades no presenciales   | 135 |
| Gráfico 81.  | Valoración de la utilidad de las tutorías en acciones formativas de modalidades no presenciales   | 136 |
| Gráfico 82.  | Valoración de la orientación de los formadores al contexto real   | 138 |
| Gráfico 83.  | Valoración de la orientación de los formadores al contexto real en la iniciativa de oferta, en función del nivel de las acciones formativas                                   | 139 |
| Gráfico 84.  | Valoración de los conocimientos técnicos orientados al mundo laboral de los formadores de la iniciativa de demanda, en función del tipo de acción formativa                   | 140 |
| Gráfico 85.  | Valoración de las habilidades pedagógicas y docentes de los formadores  | 140 |
| Gráfico 86.  | Valoración de las habilidades pedagógicas y docentes de los formadores de la iniciativa de oferta, en función del nivel de las acciones formativas                            | 141 |
| Gráfico 87.  | Valoración de las habilidades pedagógicas y docentes de los formadores de la iniciativa de demanda, en función del nivel de las acciones formativa                            | 141 |
| Gráfico 88.  | Valoración del seguimiento realizado por los formadores durante el proceso formativo  | 142 |
| Gráfico 89.  | Valoración del seguimiento realizado por los formadores de la iniciativa de oferta durante el proceso formativo, en función del nivel de la acción formativa                  | 143 |
| Gráfico 90.  | Valoración del seguimiento realizado por los formadores de la iniciativa de demanda durante el proceso formativo, en función del nivel de la acción formativa                 | 143 |
| Gráfico 91.  | Elementos que más influyen en la calidad de las acciones formativas según los participantes   | 144 |
| Gráfico 92.  | Grado en que los participantes encontraron en la acción formativa desarrollada la calidad esperada  | 145 |
| Gráfico 93.  | Grado en que los participantes de la iniciativa de oferta encontraron en la acción formativa desarrollada la calidad esperada, por nivel de formación                         | 145 |
| Gráfico 94.  | Grado en que los participantes de la iniciativa de demanda encontraron en la acción formativa desarrollada la calidad esperada, por nivel de formación                        | 146 |
| Gráfico 95.  | Grado en que la acción formativa aportó a los participantes los contenidos que necesitaban  | 146 |
| Gráfico 96.  | Grado en que la acción formativa aportó a los participantes de oferta los contenidos que necesitaban, por nivel de formación  | 147 |
| Gráfico 97.  | Grado en que la acción formativa aportó a los participantes de demanda los contenidos que necesitaban, por nivel de formación   | 147 |
| Gráfico 98.  | Tipo de cambios que se producen en el trabajo a raíz de la formación recibida   | 149 |
| Gráfico 99.  | Contribución de la formación recibida en diferentes ámbitos profesionales y personales ('mucho'/'bastante')   | 150 |
| Gráfico 100. | ¿Cuál fue el grado de ajuste del curso respecto a lo que Ud. necesitaba en relación con su trabajo?   | 151 |
| Gráfico 101. | Otras valoraciones sobre elementos condicionantes del impacto   | 152 |
| Gráfico 102. | Valoraciones sobre elementos condicionantes del impacto relacionados con el entorno laboral   | 152 |
| Gráfico 103. | Valoración del impacto en cuanto al aprendizaje: la formación ha contribuido significativamente a mejorar sus conocimientos y/o competencias en la materia o ámbito del curso | 153 |
| Gráfico 104. | Influencia de la formación recibida sobre cuestiones de empleabilidad y desarrollo profesional  | 154 |
| Gráfico 105. | Influencia de la formación recibida sobre el desempeño profesional  | 155 |
| Gráfico 106. | Influencia de la formación recibida sobre el desarrollo personal  | 156 |
| Gráfico 107. | Influencia de la formación recibida sobre la trayectoria empresarial  | 157 |
| Gráfico 108. | Influencia de la formación recibida sobre la generación de oportunidades de relación y colaboración a través de redes profesionales   | 158 |



**EVALUACIÓN CONJUNTA DE  
LAS INICIATIVAS DE PLANES  
DE OFERTA Y ACCIONES DE  
FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS**

CONVOCATORIAS 2007-2008 y 2009  
EJERCICIO 2009

**FORMACIÓN  
TU MEJOR HERRAMIENTA  
UTILÍZALA**

[www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org)



UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
*El FSE invierte en tu futuro*

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

