



Fundación Tripartita
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO

Informe sobre la calidad de las acciones formativas en las empresas. Año 2009

Principales resultados

Unidad de Evaluación, Acreditación y Ordenación de la
formación

Marzo 2012

INDICE DE CONTENIDOS

1.- INTRODUCCIÓN

2.- METODOLOGIA

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

3.-ANÁLISIS DE CALIDAD: FORMACIÓN DE DEMANDA 2009

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

4.-ANÁLISIS DE SATISFACCIÓN: FORMACIÓN DE DEMANDA 2009

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

5.- ANÁLISIS CONJUNTO DE SATISFACCIÓN Y CALIDAD

1.-INTRODUCCIÓN

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

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

En el Real Decreto 395/2007 que regula el subsistema de formación profesional para el empleo, se establece que las acciones formativas deberán tener la calidad requerida para que la formación responda a las necesidades de los trabajadores ocupados y desempleados y de las empresas. Así mismo, estas acciones formativas deben desarrollarse conforme a unos estándares establecidos por las administraciones públicas competentes.

Teniendo en cuenta las recomendaciones y normativa vigente, así como los principios que rigen este subsistema de transparencia, calidad, eficacia y eficiencia y las distintas normas que lo desarrollan, la Fundación Tripartita ha puesto en marcha un dispositivo para evaluar la calidad de las acciones formativas desarrolladas en el ámbito de la formación para el empleo.

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

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

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

2.-METODOLOGÍA

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

aplicación de [Acciones Formativas de las Empresas](#) un cuestionario de calidad que las empresas deben proporcionar a los participantes al finalizar su acción formativa.

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

2.1.-REQUERIMIENTO DE CUESTIONARIOS

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

El diseño está basado en un muestreo aleatorio simple, estratificado por tipo de modalidad. El error muestral, para estimar proporciones en cada estrato de modalidad, se fija en el 2%, siendo el error total de la muestra del 1%, para un nivel de confianza del 95%.

Diseño muestral para el requerimiento de cuestionarios de grupos finalizados. Formación de demanda 2009

Modalidad de impartición	Grupos realizados (B)	Muestra grupos	Error (95%)
Presencial	77.362	2.329	2%
A distancia	90.704	2.339	2%
Mixta	18.966	2.131	2%
Teleformación	22.640	2.171	2%
Total grupos finalizados 2009	209.672	8.970	1%

(B) Grupos de formación finalizados (entre el 1 de agosto de 2009 al 31 de diciembre de 2009)

Fuente: FTFE. Observatorio de la Formación para el Trabajo. Datos a 30/03/2010.

Elaboración: Unidad de Evaluación, Ordenación y Acreditación de la Formación

El volumen de cuestionarios cumplimentados y válidos conseguidos para el año 2009 fue de 41.751 cuestionarios/participantes, suponiendo un error muestral, para estimación de proporciones a nivel total de la muestra, de 0,5%. Por modalidad de impartición, los errores a aplicar para estimar proporciones una vez grabada y validada la muestra, oscilan entre el 0,8% para las modalidades mixta y presencial y el 1,1% al 1,5% para las modalidades de teleformación y a distancia respectivamente.

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

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

Modalidad de impartición	Cuestionarios grabados (participantes)	%	Participantes formados 2009	%	% error
A distancia	4.192	10,0	397.079	16,4	1,5
Mixta	16.212	38,8	376.721	15,6	0,8
Presencial	14.151	33,9	1.460.703	60,3	0,8
Teleformación	7.196	17,2	186.650	7,7	1,1
Total 2009	41.751	100,0	2.421.153	100	0,5

Fuente: Cuestionario de calidad a empresas 2009 y Servicio de Información estadística.
Datos a 30/4/2010

2.2.-ASPECTOS EVALUADOS

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

- La **organización de los cursos**, en donde se tiene en cuenta la buena organización y la adecuación del número de alumnos en el curso.
- Los **contenidos del curso**, atendiendo a su adecuación con las necesidades formativas y al equilibrio entre la teoría y la práctica.
- La planificación de la formación en cuanto a la suficiencia en la **duración** del curso y el **horario** de impartición.
- Los docentes, tanto de los **formadores**, en las acciones presenciales, como de los **tutores**, en acciones No presenciales (Mixtas, A distancia o Teleformación).
- Los **medios didácticos** utilizados, valorando su adecuación y su actualización.
- Las instalaciones y medios técnicos, teniendo en cuenta su adecuación para desarrollar los cursos.
- Aspectos específicos de las **modalidades No presenciales**, en donde se valora la utilidad de las guías y medios didácticos tutoriales, así como la suficiencia de los medios de apoyo (teleconferencias, chat, foros, bibliotecas virtuales...).
- Aspectos relacionados con las expectativas de **utilidad de las acciones formativas** realizadas, en cuanto a posibilidades para mejorar la empleabilidad, las competencias profesionales y el progreso personal y profesional.

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

Por último, se pregunta a los participantes sobre la existencia de **mecanismos para evaluar el aprendizaje**, en cuanto a la disposición de pruebas que permiten conocer el nivel alcanzado y si permiten obtener acreditaciones que reconozcan alguna cualificación.

2.3.-INDICADORES

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

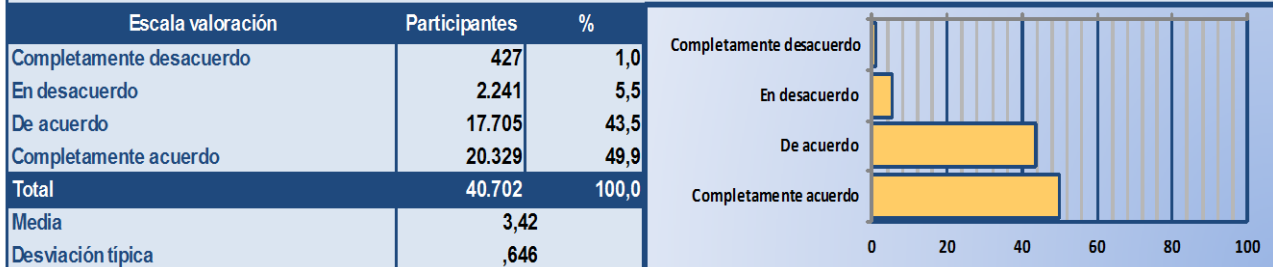
- **Criterio de calidad**, cuyos indicadores han sido definidos teniendo en cuenta la puntuación media de la escala de valoración, siendo ésta una escala de acuerdo-desacuerdo del 1 al 4. Estos indicadores permiten analizar la valoración del alumnado respecto a los distintos aspectos contemplados de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

3.-ANÁLISIS DE CALIDAD: FORMACIÓN DE DEMANDA 2009

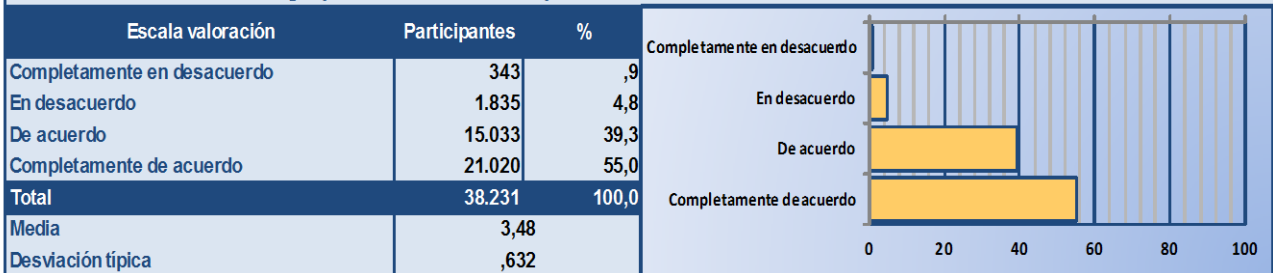
- 2.1.- ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ASPECTOS EVALUADOS

ASPECTOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DE LOS CURSOS

1.1 El curso ha estado bien organizado

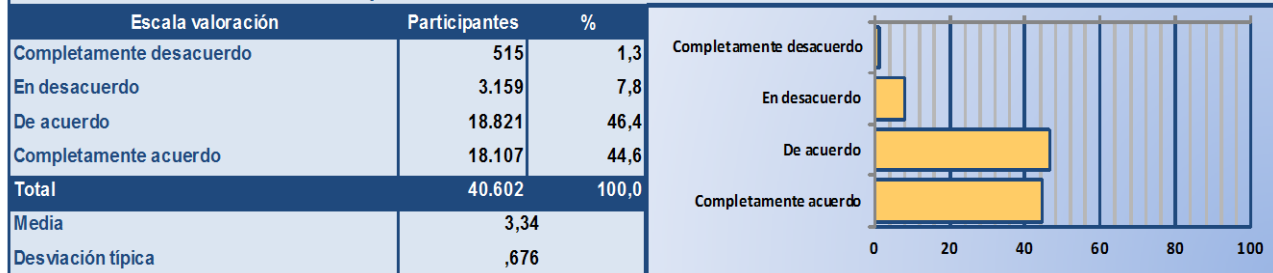


1.2 El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso

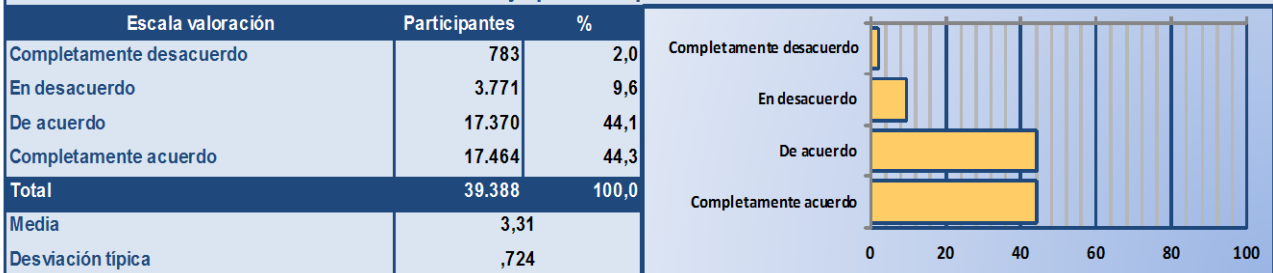


ASPECTOS SOBRE LOS CONTENIDOS DE LOS CURSOS

2.1 Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas

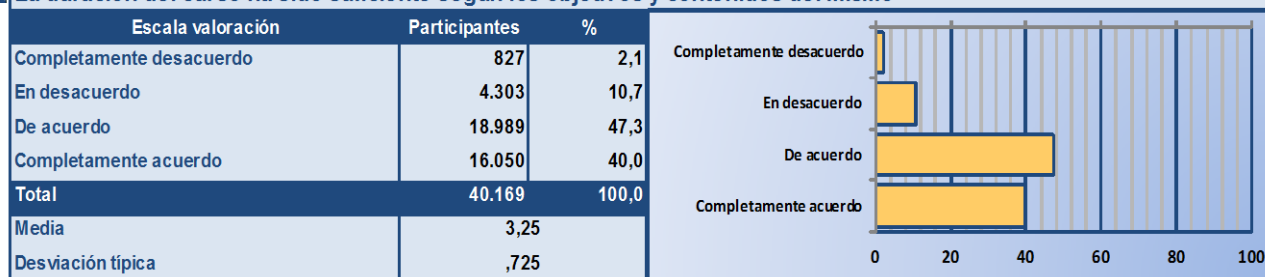


2.2 Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica

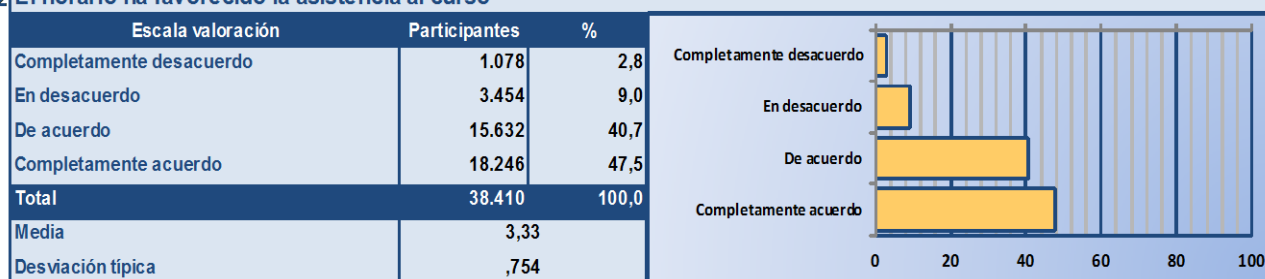


ASPECTOS SOBRE LA DURACIÓN Y EL HORARIO DE LOS CURSOS

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

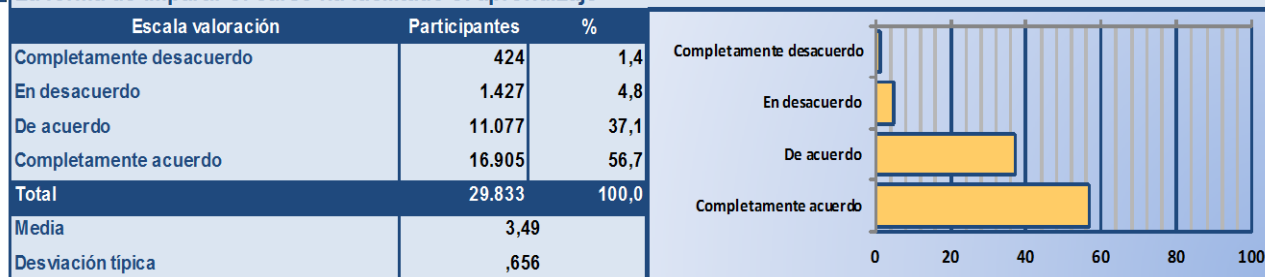


3.2 El horario ha favorecido la asistencia al curso

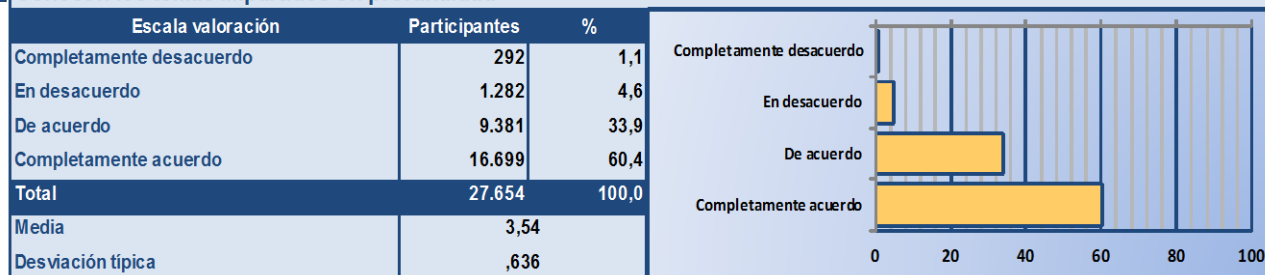


ASPECTOS SOBRE LOS FORMADORES

4.1 La forma de impartir el curso ha facilitado el aprendizaje

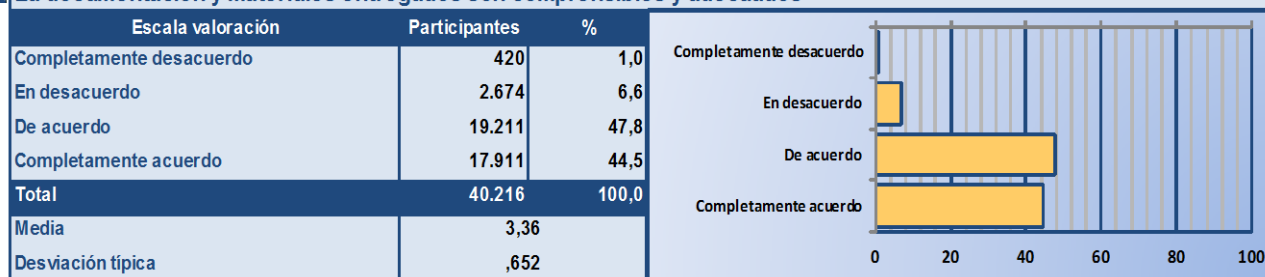


4.2 Conocen los temas impartidos en profundidad

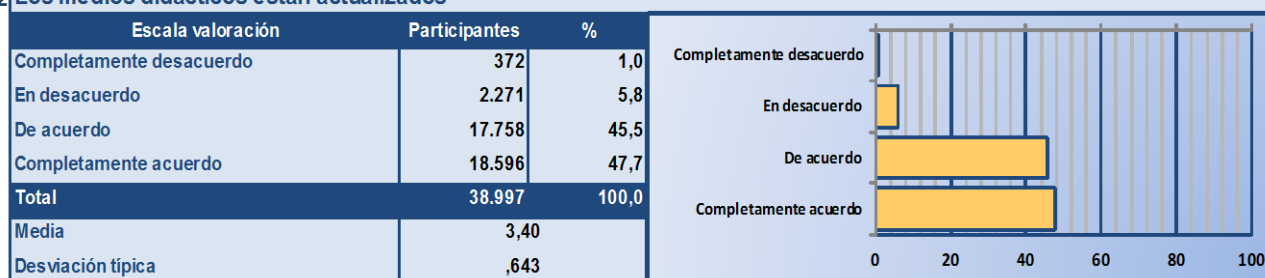


MEDIOS DIDÁCTICOS (GUÍAS, MANUALES, FICHAS...)

5.1 La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados

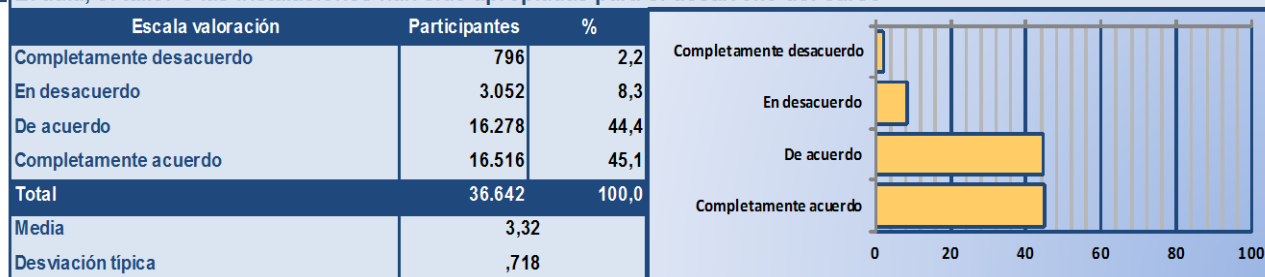


5.2 Los medios didácticos están actualizados

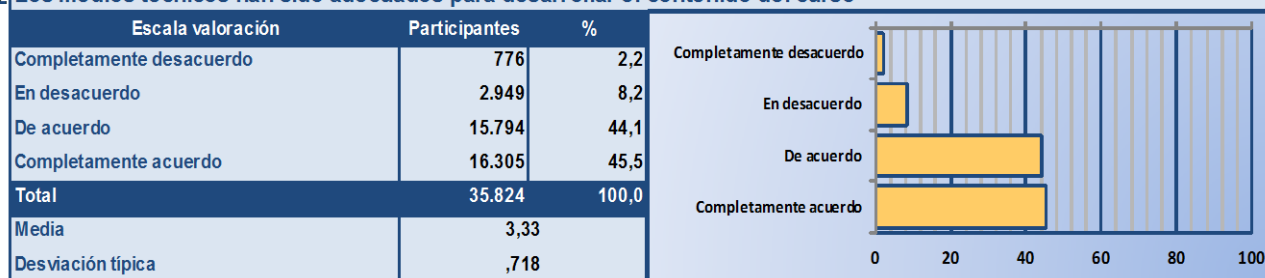


INSTALACIONES Y MEDIOS TÉCNICOS

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



6.2 Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso



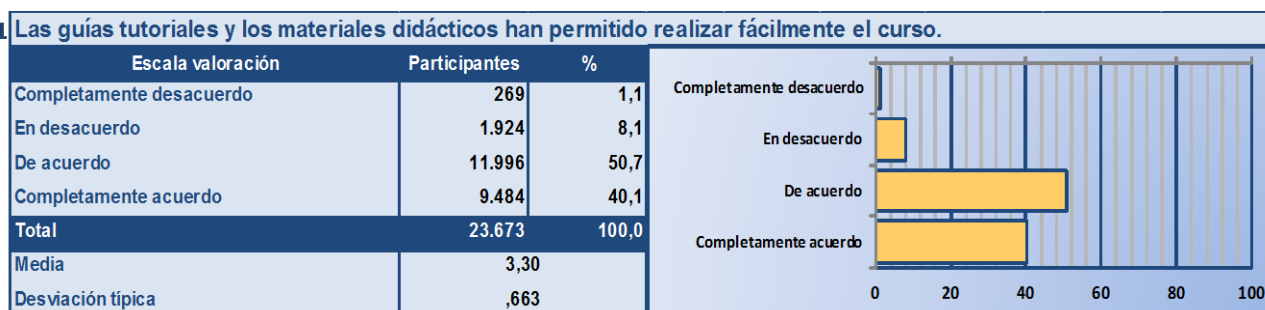
El análisis descriptivo de los aspectos evaluados pone de manifiesto que los alumnos de los cursos valoran notablemente el desarrollo de los mismos, ya que en general más de un 80% de los mismos manifiestan estar de acuerdo o completamente de acuerdo con las cuestiones planteadas. Partiendo de las valoraciones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

Aspectos valorados	Rango bajo
Duración	3,25
Combinación de teoría y práctica	3,31
Instalaciones	3,32
Medios técnicos	3,33
Horario	3,33
Contenidos	3,34
Documentación	3,36
Aspectos valorados	Rango medio
Medios didácticos	3,40
Organización	3,42
Habilidades tutores	3,44
Aspectos valorados	Rango alto
Número alumnos por grupo	3,48
Conocimientos tutores	3,49
Habilidades formador	3,49
Conocimientos formador	3,54

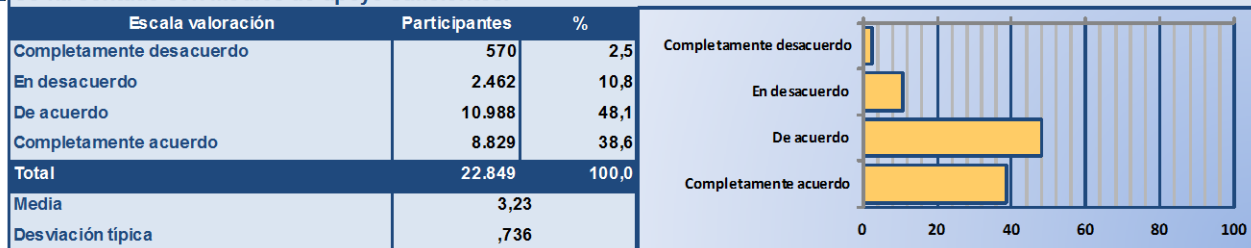
Los conocimientos y habilidades de los formadores y tutores son los aspectos mejor valorados junto con el dimensionamiento de los grupos formativos (categoría de rango alto); mientras que aspectos relacionados con el diseño de las acciones (duración, documentación, combinación de teoría y práctica, horario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

ASPECTOS DE LA FORMACIÓN NO PRESENCIAL

7.1 Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso.



7.2 Se ha contado con medios de apoyo suficientes.



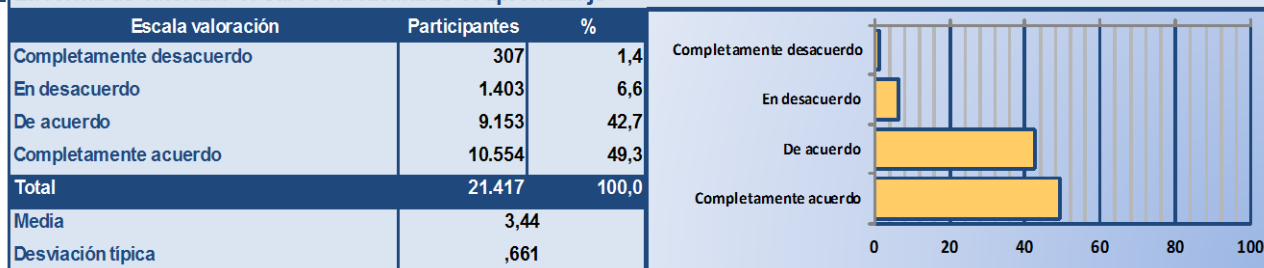
Para la obtención de los datos han sido excluidos los cuestionarios pertenecientes a la modalidad presencial, teniendo en cuenta a las modalidades A distancia, Mixta y Teleformación de manera conjunta (Modalidad No presencial).

En cuanto a las acciones formativas que se imparten de manera No presencial, los participantes han valorado dos aspectos específicos. Por un lado, los medios didácticos y tutoriales disponibles para realizar fácilmente el curso y por otro, la suficiencia en la dotación de medios de apoyo para el desarrollo de la acción formativa (tutorías individualizadas, correos y listas de distribución, teleconferencias, bibliotecas virtuales, buscadores, etc...).

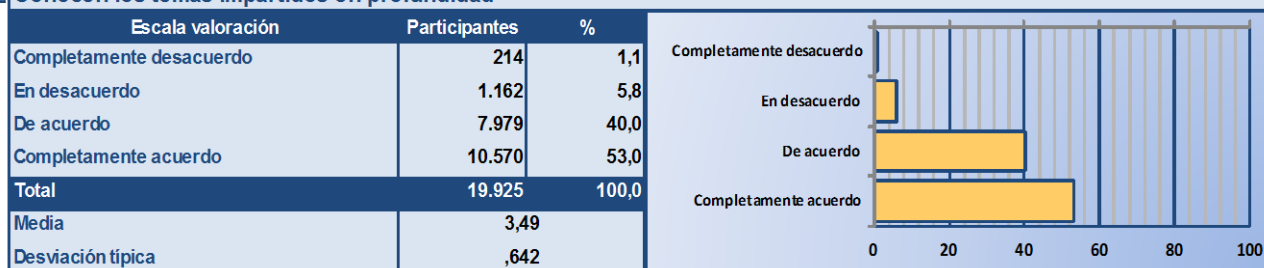
En líneas generales, estos dos aspectos presentan unas puntuaciones medias bajas con respecto a los demás aspectos valorados, 3,30 para el primero y 3,23 para el segundo. Además, el indicador de satisfacción de los participantes también presenta niveles bajos con respecto al resto de aspectos, 40,1% para el primer aspecto (7.1) y 38,6% para el segundo (7.2), con lo que se recomienda revisar y mejorar la calidad de estos aspectos en cuanto a su adecuación y suficiencia se refiere, en las modalidades de impartición No presenciales.

ASPECTOS SOBRE LOS TUTORES EN MODALIDADES NO PRESENCIALES

4.1 La forma de tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje



4.2 Conocen los temas impartidos en profundidad



Para la obtención de los datos han sido excluidos los cuestionarios pertenecientes a la modalidad presencial, teniendo en cuenta a las modalidades A distancia, Mixta y Teleformación de manera conjunta (Modalidad No presencial).

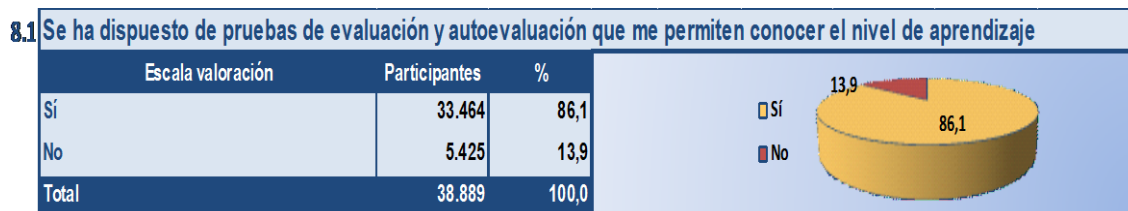
Teniendo en cuenta la satisfacción con el cuerpo docente sin especificar la modalidad de impartición, el 56,7% de los participantes están completamente de acuerdo en que la forma de impartir el contenido del curso facilita el aprendizaje de los mismos. Sin embargo, atendiendo a las modalidades de impartición No presenciales, este indicador disminuye, siendo el 49,3% de los participantes los que están completamente de acuerdo con esta afirmación.

Esta misma situación se reproduce en lo que se refiere a la afirmación sobre el conocimiento que los docentes poseen sobre los temas impartidos en los cursos, el 60,4% de los participantes están completamente de acuerdo en términos generales, pero disminuye en 7 puntos cuando especificamos por las modalidades de impartición no presenciales (53%).

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

En el caso de que el tutor no asuma sus nuevas funciones o roles como elemento motivador y planificador de la formación de forma correcta o no garantice la solución de dudas o problemas con las herramientas puede generar un sentimiento de desmotivación y pérdida de interés entre el alumnado².

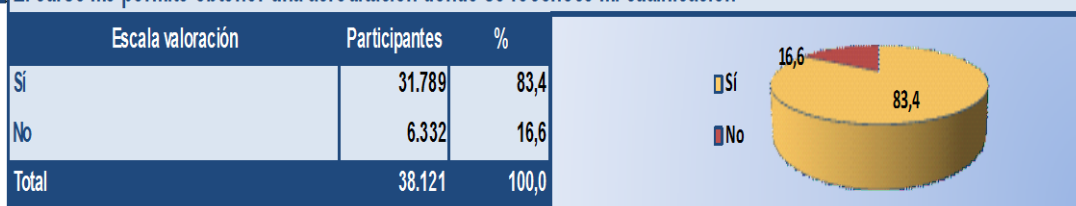
MECANISMOS PARA LA EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE



Si atendemos a que el 86% de los alumnos afirman disponer de pruebas de evaluación y/o autoevaluación que permiten conocer el nivel de aprendizaje, se puede inferir que se está consolidando la evaluación de la formación a nivel de resultados. En este sentido se ve necesario dirigir esfuerzos a desarrollar otros niveles, como el de evaluación de adquisición de competencias y de reconocimiento de cualificaciones, o de impacto en el contexto laboral.

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

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

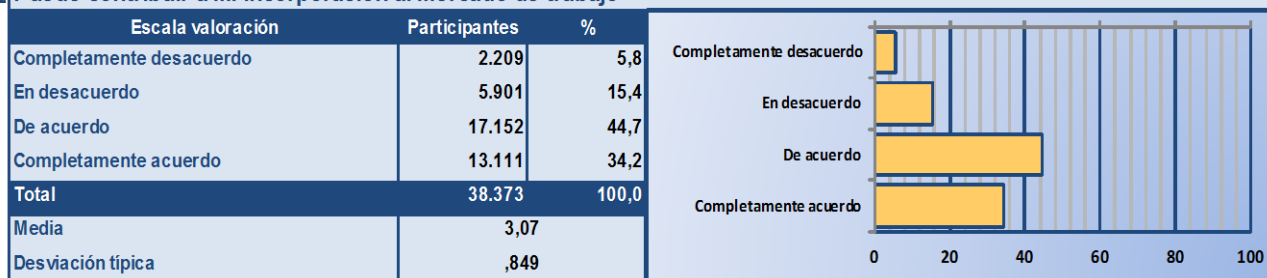


Observando que el 83% de los participantes encuestados afirman que la formación o curso realizado les permite obtener una acreditación donde se reconoce la cualificación, es previsible interpretar que la pregunta ha sido entendida como la obtención de una certificación de asistencia y no como una acreditación de la formación, sobre todo si tenemos en cuenta, el escaso volumen de acciones conducentes a certificados de profesionalidad en la iniciativa de demanda.

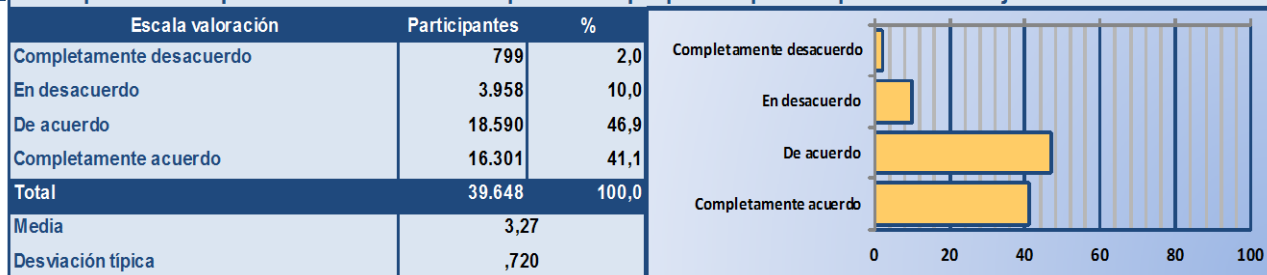
En este sentido, parece necesario incidir en la **información inicial** que se proporciona al alumno sobre el tipo de certificación que se adquiere al realizar el curso y si es conducente a una parte (módulo) o a la totalidad de alguna titulación en donde se reconozca la cualificación adquirida.

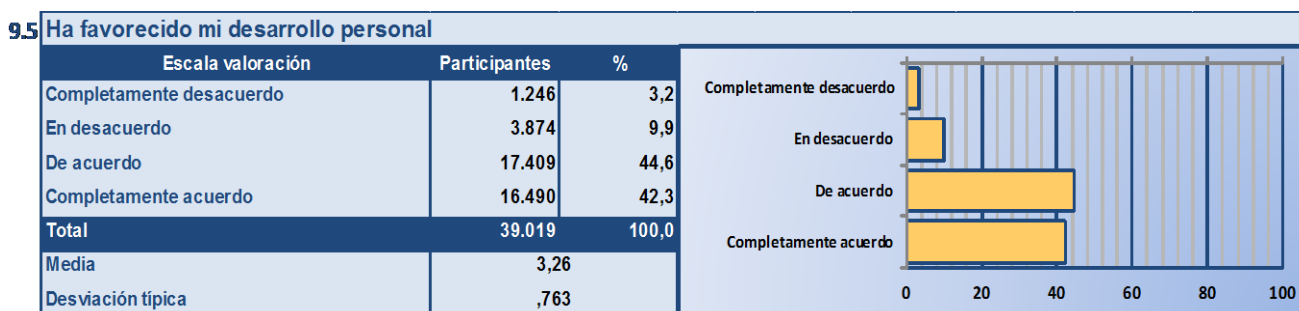
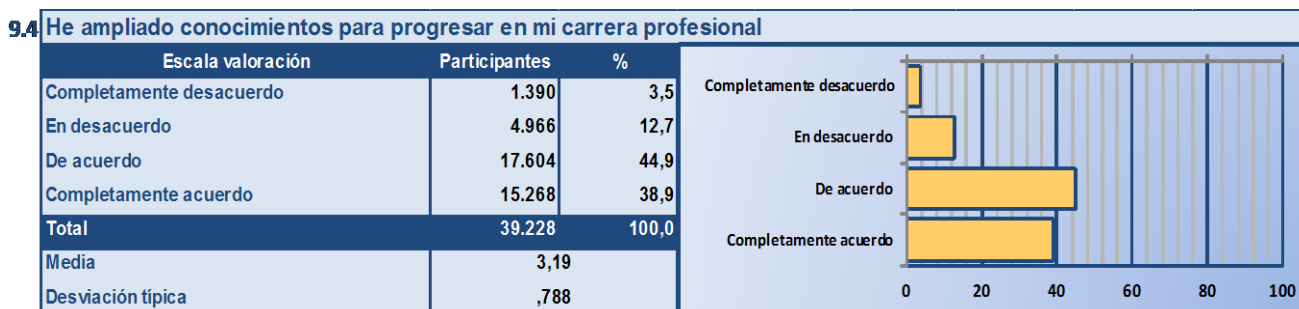
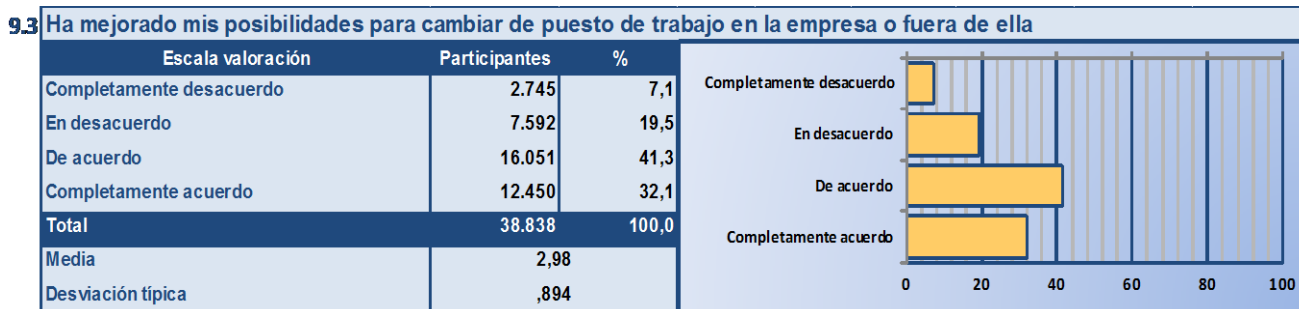
VALORACIONES SOBRE LAS EXPECTATIVAS DE LOS CURSOS

9.1 Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo



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





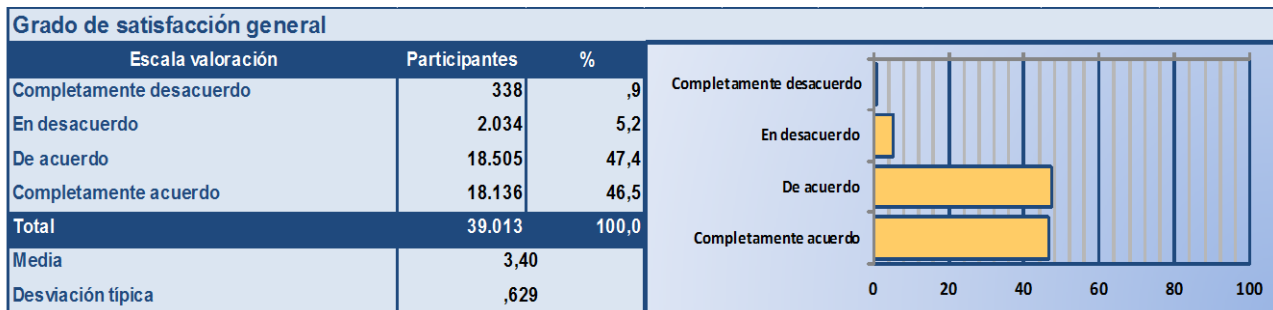
Existe un reconocimiento generalizado, por parte de los alumnos, de la contribución de la formación al desarrollo profesional y personal de los trabajadores e incorporación al mercado de trabajo, con puntuaciones medias que se encuentran entre el 2,98 y el 3,27 sobre un máximo de 4.

Analizando este bloque de aspectos se observa que las valoraciones más altas corresponden al aspecto sobre la aplicabilidad de las competencias en el puesto de trabajo (ítem 9.2- 3,27) y al desarrollo personal (ítem 9.5 -3,26), lo que pone de manifiesto que la motivación para la formación puede tener un componente tanto externo como interno al individuo. Externo, desde el punto de vista que la formación permite al individuo lograr una situación de mejora de sus habilidades y conocimientos, repercutiendo en una mayor probabilidad de aplicación al trabajo que realiza. El componente interno, afecta a la satisfacción y desarrollo personal que aporta la adquisición de conocimientos y la posibilidad de aprender nuevas tendencias.

Por otra parte, se encuentran los ítems 9.3 “He mejorado mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella” (2,98) y el 9.1 “Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo” (3,07), que presentan unas puntuaciones menores, siendo posible que el carácter de la propia iniciativa de demanda influya en esta menor valoración. No

obstante, la mayor parte de los participantes no están completamente de acuerdo en que la formación que se proporciona a través de la iniciativa de demanda favorezca la empleabilidad de los trabajadores.

GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL



En términos generales, el grado de calidad de las acciones formativas que se han realizado en la iniciativa de demanda del año 2009 es medio alto (3,40), siendo recomendable prestar atención a los aspectos relacionados con el diseño y planificación de las acciones formativas (duración, documentación, instalaciones, medios técnicos, combinación de teoría y práctica, horario y contenidos), dinamizando mecanismos o actuaciones que ayuden a las empresas y a los proveedores de formación a diseñar y planificar la formación para que se adecúe a las necesidades de los trabajadores y a los entornos en los que se imparte la formación de demanda: acceso a productos formativos de calidad, ayudas para la formación específica, sistemas de evaluación para detectar necesidades formativas, etc...

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

Si atendemos al indicador de satisfacción con la formación de demanda del año 2009, sólo el 46,5% de los participantes está completamente satisfecho con la formación realizada, siendo necesario plantearse objetivos y actuaciones para elevar este indicador.

- 2.2.- ANÁLISIS FACTORIAL DE LOS ASPECTOS EVALUADOS

El análisis factorial es una técnica estadística de reducción de datos que sirve para identificar grupos homogéneos a partir de un conjunto numeroso de variables. Estos factores o grupos homogéneos se forman con las variables que correlacionan mucho entre sí, al mismo tiempo que muestran un comportamiento independiente de otros grupos.

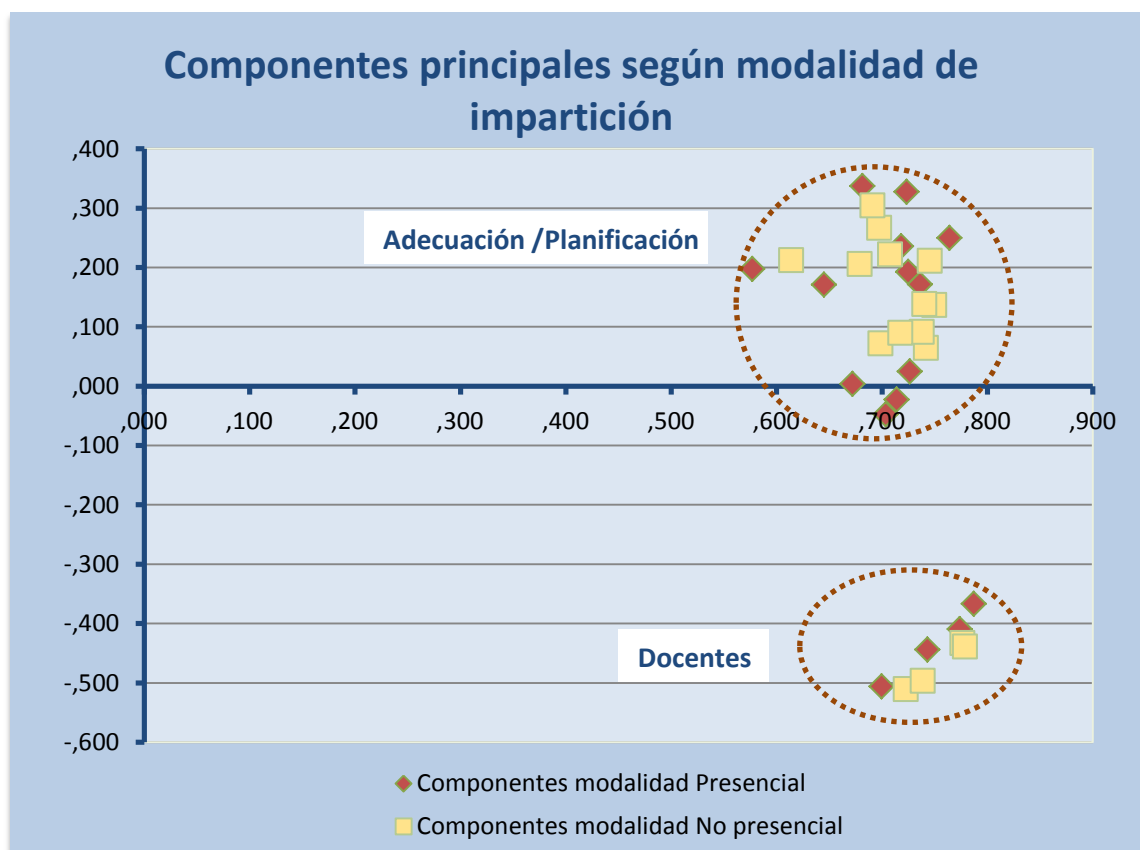
Con el fin de encontrar factores que resuman la influencia de los aspectos evaluados sobre la calidad de las acciones formativas, se ha procedido a realizar un análisis factorial, teniendo en

cuenta la variable de modalidad de impartición para contrastar si existen diferencias entre los aspectos evaluados para la modalidad Presencial y para las modalidades No presenciales (en esta categoría se agrupan las modalidades A distancia, Mixta y Teleformación).

Por medio del gráfico podemos establecer el sentido y significado de los factores. Este gráfico representa las coordenadas de cada aspecto evaluado con respecto a los factores que han sido extraídos mediante el análisis factorial, siendo los valores entre -1 y 1. La pertenencia del aspecto en el factor será mayor cuanto mayor sea este valor. Lo ideal es que no estén centrados en torno al punto (0,0) sino próximos al borde del gráfico, ya que la idea es identificar las variables con mayor peso factorial.

Realizado el análisis factorial mediante el método de componentes principales han sido extraídos dos factores:

- Por un lado el factor que vamos de denominar como, **adecuación y planificación de la formación**.
- Por otro el factor referido al **cuerpo docente** (formadores y tutores).



Método de extracción: análisis de componentes principales

Número de componentes de la modalidad PRESENCIAL = 2.	Nº de componentes de la modalidad NO PRESENCIAL = 2 (se han agrupado las modalidades Mixtas, A distancia y Teleformación).
Varianza total explicada 58,67%	Varianza total explicada 60,29%.

El análisis factorial pone de manifiesto que no existen grandes diferencias entre ambas modalidades en cuanto a la extracción de componentes o factores se refiere. En ambas modalidades, presencial y no presencial, se reproducen los dos componentes mencionados. Sin embargo, en la modalidad No presencial la independencia entre los componentes es mayor, es decir, existe mayor varianza que explica la reducción de los aspectos evaluados a estos dos componentes, 60,2% y las variables presentan mayor peso factorial. En este sentido, el cuerpo docente es un factor que puede condicionar, en mayor medida, la calidad de la formación en las modalidades **No presenciales**.

En lo que respecta a la modalidad **Presencial** se observa que el peso factorial de las variables que componen el primer factor extraído (adecuación y planificación de la formación) recae más en aspectos como las instalaciones, medios técnicos y didácticos, así como el horario y duración y en menor medida en lo que se refiere a los contenidos y a la organización de la formación.

Como conclusión de este análisis, se plantea la posibilidad de establecer sistemas o mecanismos que contribuyan, por un lado a fomentar y/o mejorar la calidad del cuerpo docente, bien mediante la implementación de planes de formación específicos para adquirir nuevas competencias o bien mediante propuestas para fomentar la formación interna en las empresas.

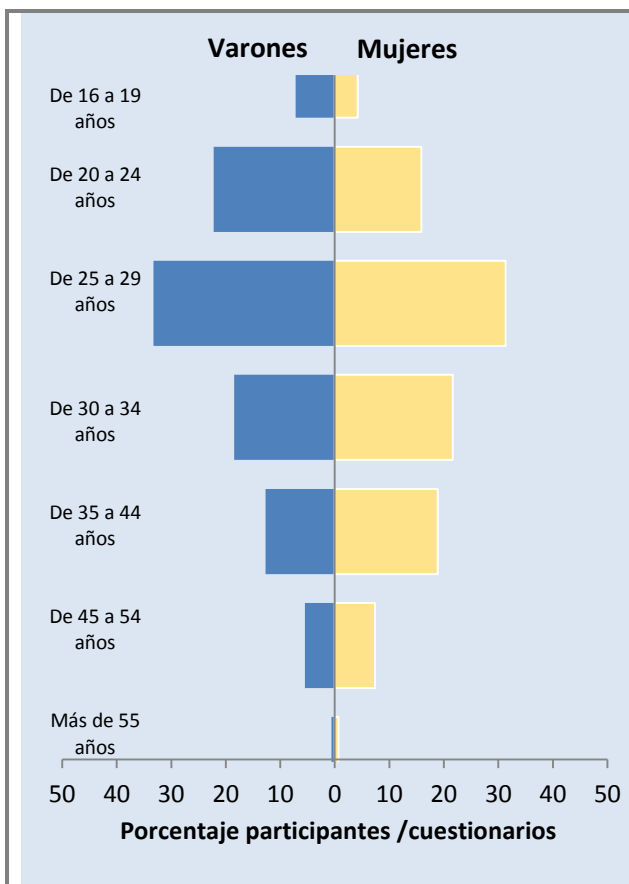
Por otro lado, se debería reforzar actuaciones dirigidas a ayudar a las empresas gestoras e impartidoras de formación en la labor de adecuar la formación a las necesidades de competencias de los trabajadores y de las necesidades formativas específicas de las empresas, en cuanto a la planificación de la formación y a la disponibilidad de productos formativos.

4.-ANÁLISIS DE SATISFACCIÓN: FORMACIÓN DE DEMANDA 2009

A continuación, se presenta una serie descriptiva de los participantes en acciones formativas en las empresas 2009, atendiendo al grado de satisfacción medio general, desagregada por las siguientes variables:

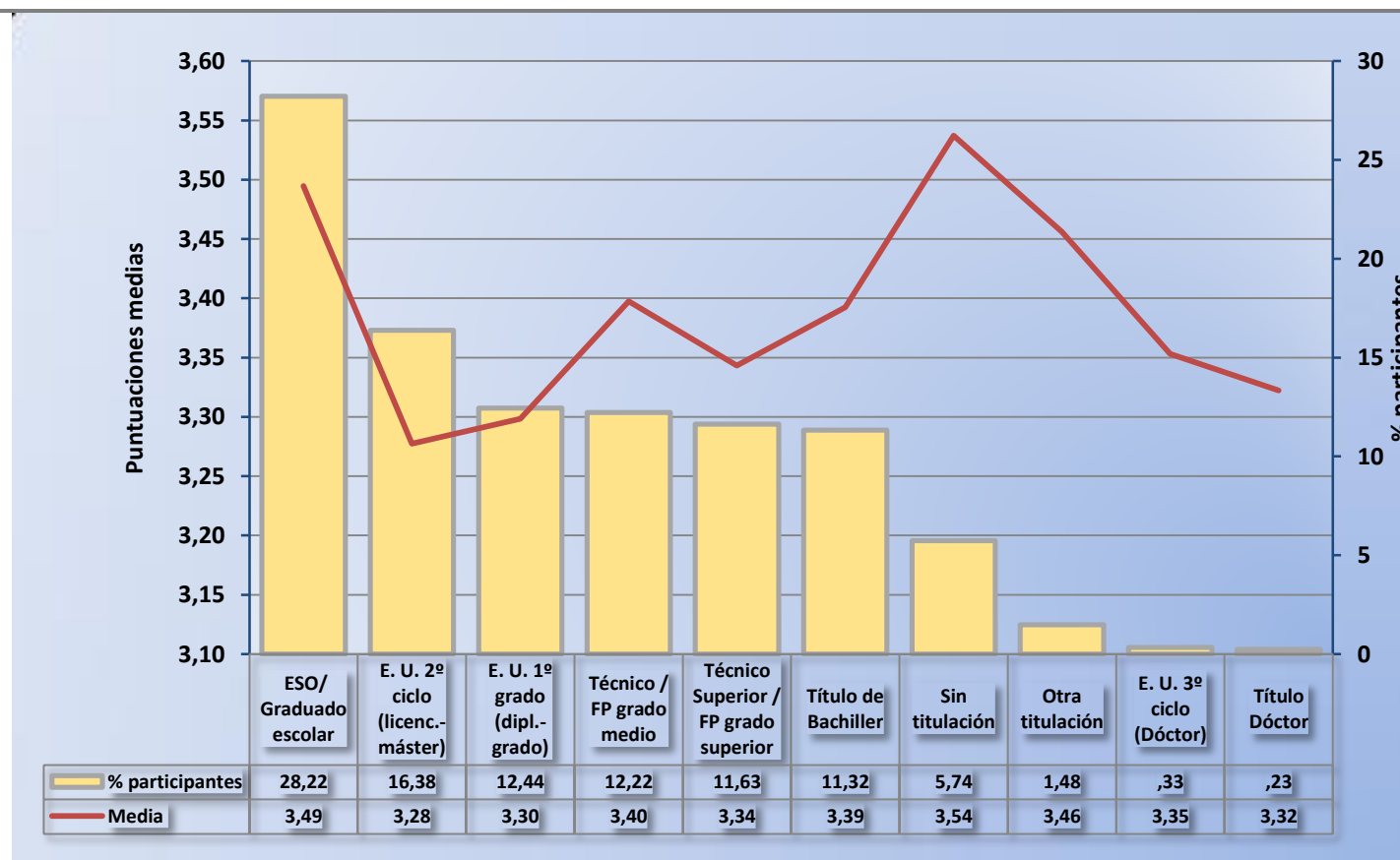
- Perfil demográfico de participación y nivel de estudios.
- Perfil laboral: categoría laboral y tamaño de empresa en la que trabaja.
- Perfil según el momento de realizar la formación: jornada laboral y porcentaje de jornada utilizada.
- Perfil según provincia del lugar de trabajo del participante.

4.1.-PERFIL DEMOGRÁFICO DE PARTICIPACIÓN Y NIVEL DE ESTUDIOS. FORMACIÓN DEMANDA 2009



Distribución porcentual de los participantes que han cumplimentado los cuestionarios al finalizar las acciones formativas en el ámbito de las empresas según sexo y edad (ejercicio 2009).

Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 37.828

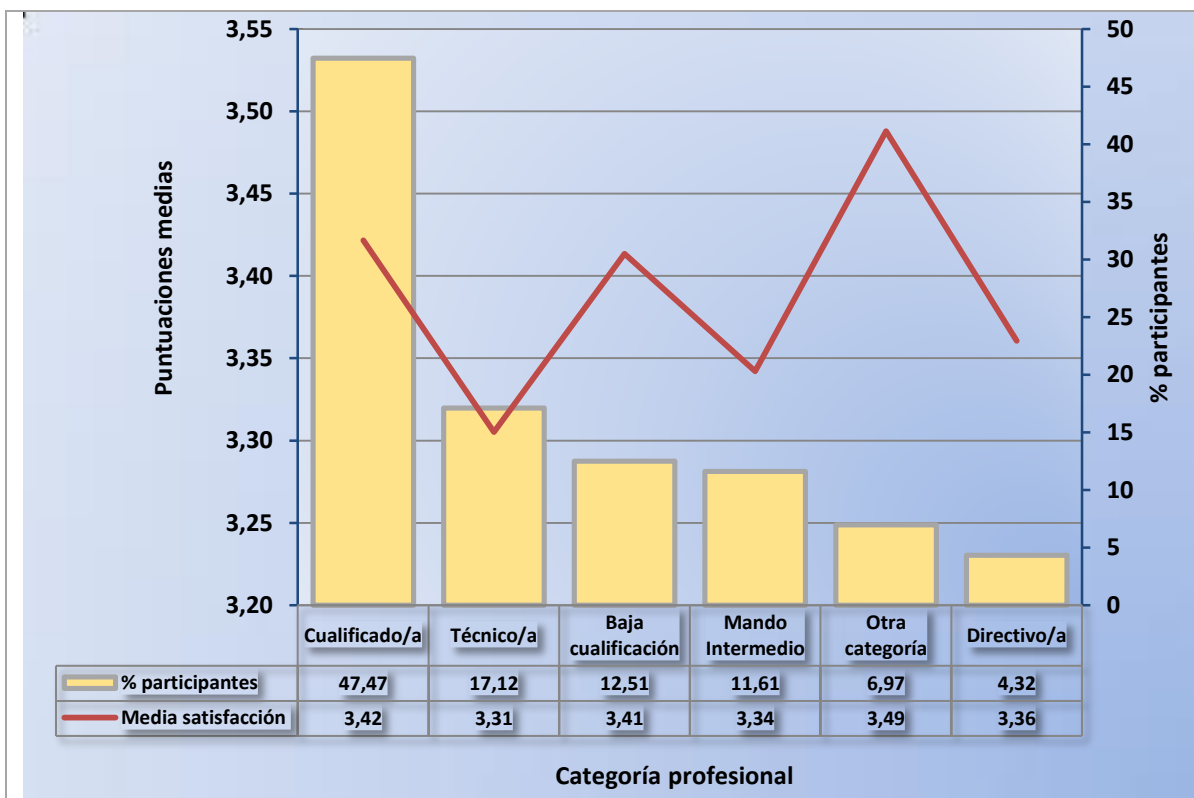


Distribución porcentual de participantes según titulación indicada por el encuestado al finalizar la formación y la valoración media del grado de satisfacción general con el curso.

Los participantes con estudios universitarios de 1º y 2º ciclo están menos satisfechos con la formación realizada que los participantes con titulaciones de graduado escolar o sin titulación.

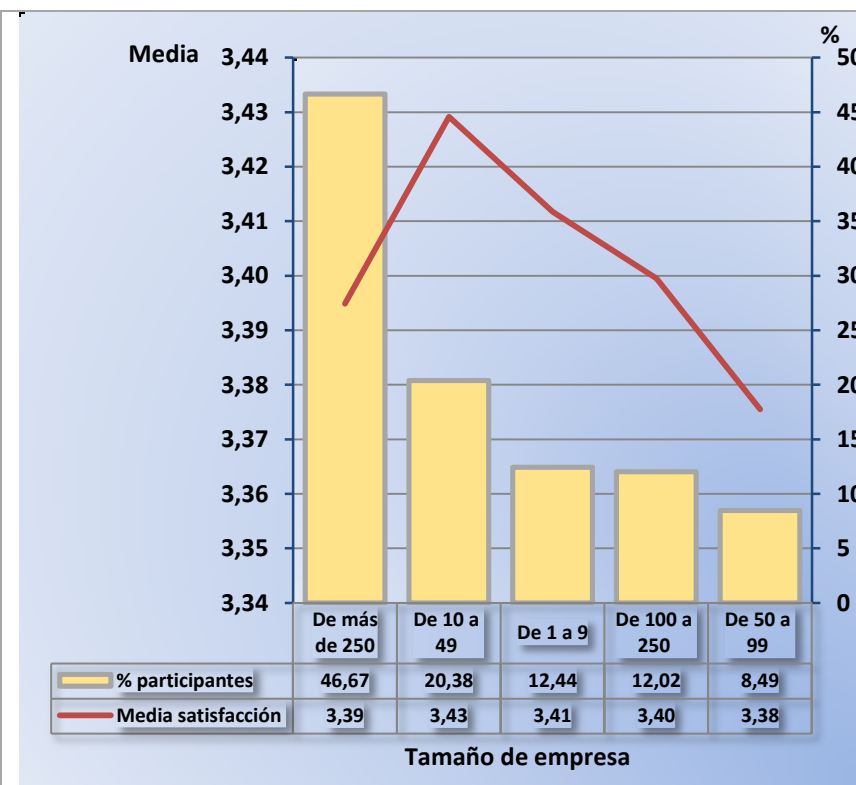
Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 39.524

4.2.- PERFIL LABORAL DE PARTICIPACIÓN: CATEGORÍA PROFESIONAL Y TAMAÑO DE EMPRESA. FORMACIÓN DEMANDA 2009



Los participantes con categorías laborales de técnico, mando intermedio o directivo están menos satisfechos con la formación recibida que los trabajadores cualificados o de baja cualificación.

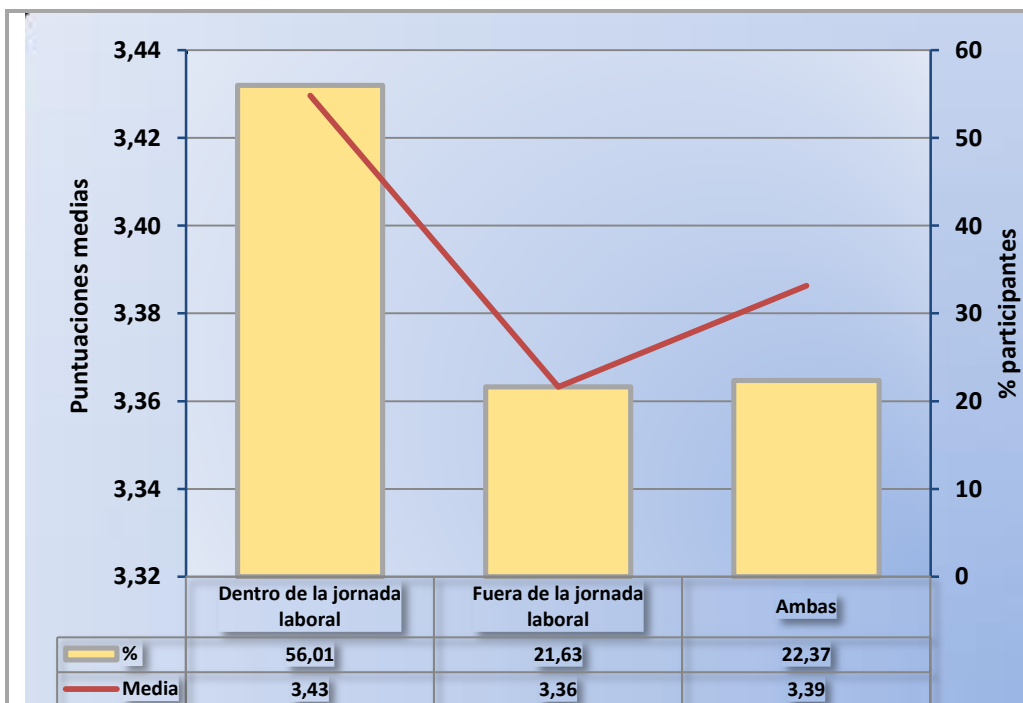
Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 39.321



Los participantes más satisfechos con la formación realizada son los pertenecientes a empresas entre 10 a 49 trabajadores frente a los de empresas más grandes (de 50 a 99 trabajadores), siendo, además, el tramo de tamaño de empresas con menos representación.

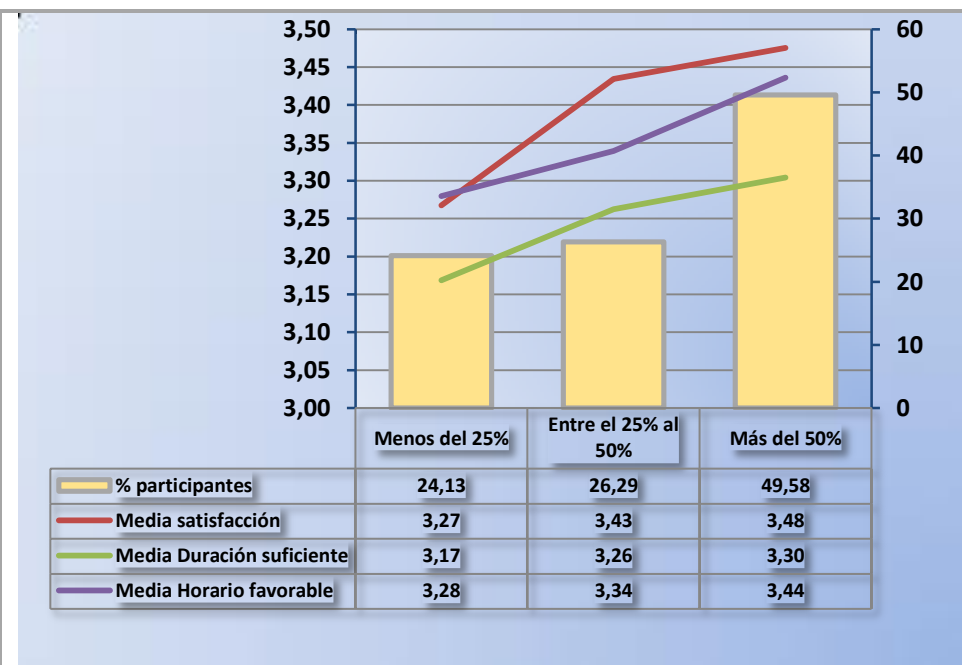
Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 38.169

4.3.- PARTICIPACIÓN Y GRADO DE SATISFACCIÓN SEGÚN EL MOMENTO PARA REALIZAR LA FORMACIÓN. DEMANDA 2009



La mayoría de los participantes en acciones formativas en las empresas, se forman, bien dentro de la jornada laboral o bien combinando momentos fuera de la misma. En ambos casos, su grado de satisfacción es alto. Esto no ocurre con los participantes que dedican su tiempo a formarse fuera de la jornada laboral, cayendo también el porcentaje de participantes que utilizan este momento.

Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 38.144

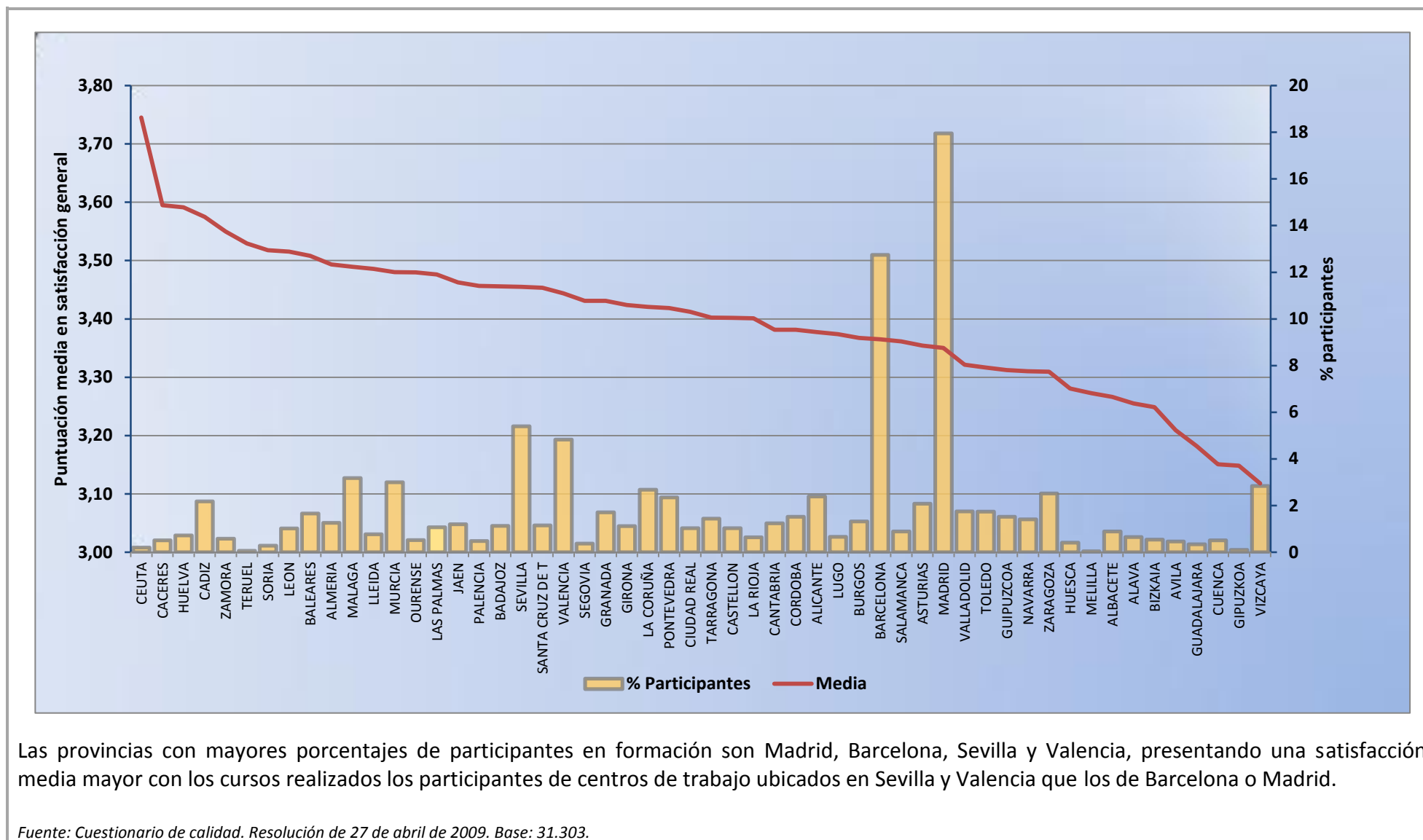


Del 78,38% de los participantes que se forman dentro de la jornada laboral o combinan el tiempo dentro y fuera, están más satisfechos los que dedican a la formación más tiempo de su jornada.

Teniendo en cuenta que la duración de las acciones es el aspecto peor valorado en el conjunto de todos los evaluados (3,25), los participantes que puede dedicar más tiempo a la formación dentro de la jornada laboral, valoran en mayor medida este aspecto (3,30), así como el horario de los cursos, ya que favorece la asistencia a los mismos (3,44). No obstante, en función de la valoración dada al porcentaje de dedicación a la formación, el utilizar entre un 25% y un 50% de la jornada puede considerarse una dedicación adecuada para desarrollar los contenidos de las acciones formativas (3,43).

Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 27.765

4.4.- PARTICIPACIÓN Y GRADO DE SATISFACCIÓN SEGÚN PROVINCIA DEL LUGAR DE TRABAJO DEL PARTICIPANTE. DEMANDA 2009



Las provincias con mayores porcentajes de participantes en formación son Madrid, Barcelona, Sevilla y Valencia, presentando una satisfacción media mayor con los cursos realizados los participantes de centros de trabajo ubicados en Sevilla y Valencia que los de Barcelona o Madrid.

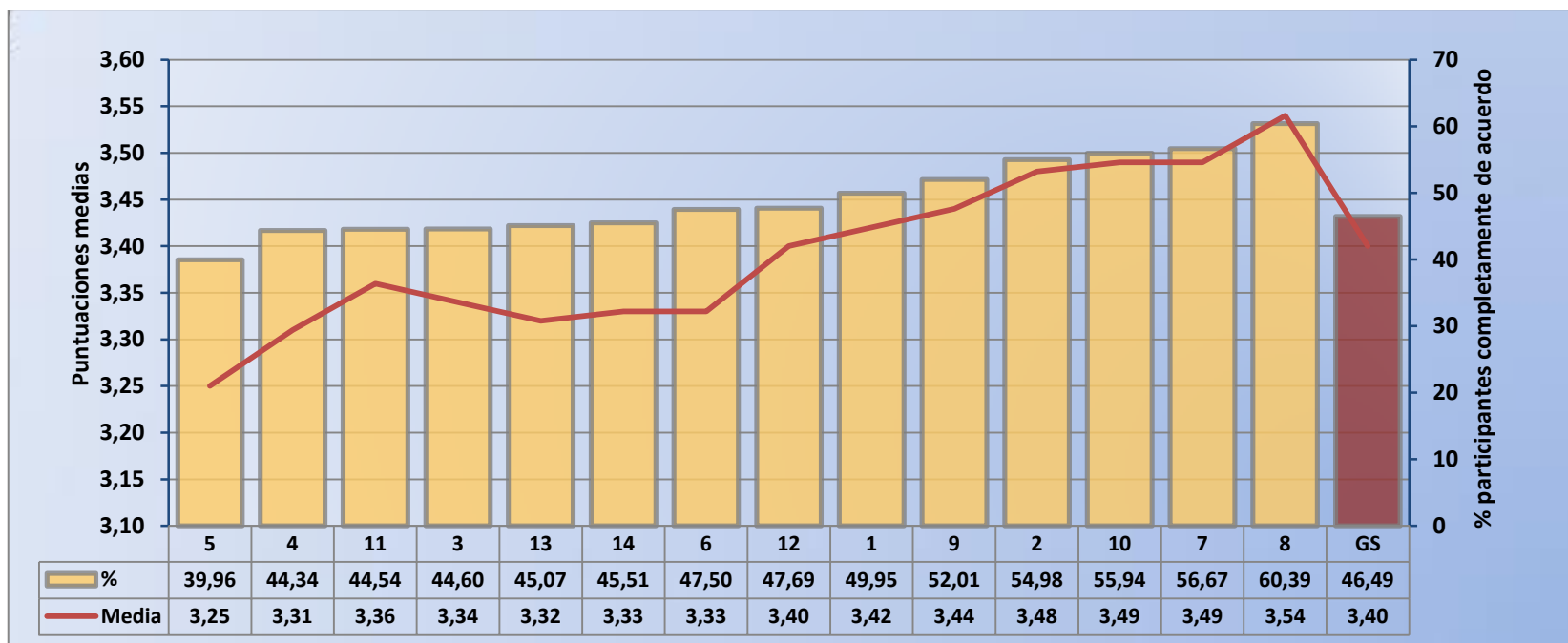
Fuente: Cuestionario de calidad. Resolución de 27 de abril de 2009. Base: 31.303.

4.-ANÁLISIS CONJUNTO DE CALIDAD Y SATISFACCIÓN

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

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

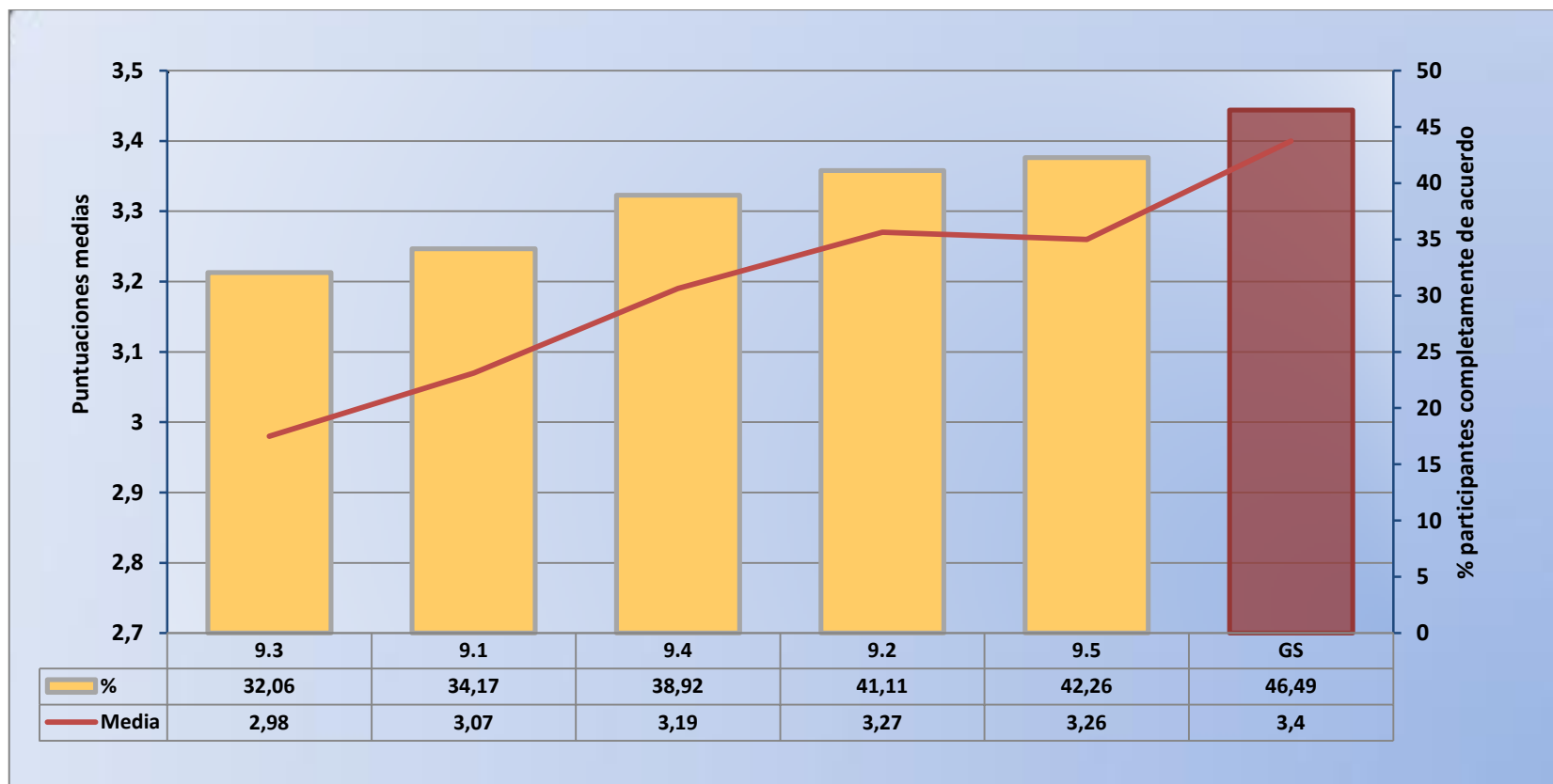
INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y CALIDAD DE LOS ASPECTOS DE LAS ACCIONES FORMATIVAS. DEMANDA 2009



Aspectos ordenados de menor a mayor valoración

- | | |
|----|---|
| 5 | La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo |
| 4 | Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica |
| 11 | La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados |
| 3 | Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas |
| 13 | El aula, el taller o las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso |
| 14 | Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso |
| 6 | El horario ha favorecido la asistencia al curso |
| 12 | Los medios didácticos están actualizados |
| 1 | El curso ha estado bien organizado |
| 9 | La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje (tutores) |
| 2 | El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso |
| 10 | Conocen los temas impartidos en profundidad (tutores) |
| 7 | La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje (formadores) |
| 8 | Conocen los temas impartidos en profundidad (formadores) |
| GS | Grado de satisfacción general |

INDICADORES DE SATISFACCIÓN Y CALIDAD DE LAS EXPECTATIVAS SOBRE LAS ACCIONES FORMATIVAS. DEMANDA 2009



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

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

INDICADORES DE CALIDAD Y SATISFACCIÓN DE LAS EXPECTATIVAS SEGÚN MODALIDAD DE IMPARTICIÓN. DEMANDA 2009.

