

EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA EJERCICIOS 2013 Y 2014



La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la Evaluación de la iniciativa de formación de demanda, regulada en el marco del RD. 395/2007, de 23 de marzo (ejercicios 2013 y 2014), realizada por **RED2RED Consultores** en el año 2015-2016, para la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Edita y distribuye

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo
c/ Torrelaguna, 56. 28027 Madrid
www.fundae.es

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

Diseño gráfico

Rex Media SL



ÍNDICE

MÓDULO I.	
Planteamiento metodológico	5
1. CONTEXTO Y OBJETO DE LA EVALUACIÓN.....	6
1.1 El Subsistema de Formación Profesional para el Empleo: la iniciativa de demanda en el marco del RD. 395/2007	6
2. METODOLOGÍA EMPLEADA.....	10
2.1. Objetivos de la evaluación.....	10
2.2. Técnicas de investigación	10
2.2.1. Análisis documental.....	10
2.2.2. Encuestas	12
2.2.3. Entrevistas en profundidad semi-estructuradas	13
2.2.4. Grupos de discusión	13
2.2.5. Análisis de casos.....	13
2.2.6. Consulta “social media”	14
2.3. Limitaciones de la evaluación	14
MÓDULO II	
Resultados de la evaluación	15
3. ANÁLISIS DE LA EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA	16
3.1. Ejecución física.....	16
3.1.1. Alcance y acceso	16
3.1.2. Cobertura.....	41
3.2. Análisis de la ejecución financiera (eficiencia)	45
3.2.1. El presupuesto de la formación dirigida prioritariamente a ocupados.....	45
3.2.2. La financiación de la formación bonificada.....	46
3.2.3. Análisis de costes de las AAFF	55
4. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE TRABAJADORES Y EMPRESAS	58
4.1. Conocimiento y acceso a la iniciativa	58
4.2. Las motivaciones para la participación.....	61
4.3. La configuración de la oferta y la demanda formativa: la participación de los actores	63
4.4. La adecuación de los Permisos Individuales de Formación.....	67

5. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA.....	68
5.1. Grado de satisfacción de los trabajadores con la formación realizada y factores que influyen en la calidad de la formación.....	68
5.2. El perfil de los docentes	71
5.3. Análisis específico de la modalidad de teleformación	73
5.3.1. Condicionantes de acceso a la teleformación	73
5.3.2. Participación en teleformación: niveles de interactividad entre tutores y participantes	77
5.3.3. Las plataformas tecnológicas y los niveles de interactividad en las acciones de teleformación	79
5.3.4. Eficiencia en la modalidad de teleformación	81
6. EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN BONIFICADA	84
6.1. Los efectos de la formación bonificada	85
6.1.1. Efectos sobre los trabajadores: desarrollo profesional, empleabilidad y condiciones laborales	85
6.1.2. Efectos de la formación bonificada en las empresas	88
6.2. El impacto de la formación bonificada: los cambios propiciados por las acciones formativas realizadas	91
6.2.1. La aplicación de la formación impartida	91
6.2.2. Los cambios propiciados por las acciones formativas.....	93
MÓDULO III	
Conclusiones	97
Anexo: Matriz de Evaluación	107



**EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA
EJERCICIOS 2013 Y 2014**

MÓDULO I

Planteamiento metodológico

1. Contexto y objeto de la evaluación

Esta evaluación se centra en los ejercicios 2013 y 2014 y se ha desarrollado (entre los meses de octubre de 2015 y junio de 2016) en un momento de transición normativa con la aprobación de la nueva Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral¹, ley que cierra y supera el marco regulador anterior (Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo).

Otra novedad acaecida durante el proceso de evaluación ha sido la publicación del *Informe de fiscalización de la financiación aplicada por las empresas para la formación de sus trabajadores, con cargo a las cuotas de formación profesional* del Tribunal de Cuentas N° 1.114 (aprobado en su sesión 29 de octubre de 2015) que, si bien se circunscribía al ejercicio 2012, tomaba en consideración elementos aplicables a los años 2013 y 2014 que compartían el marco normativo del RD. 395/2007.

Por todo ello, el análisis evaluativo, y especialmente sus conclusiones y recomendaciones, han tenido muy presente el momento y el contexto en el que se producen, de manera que, por un lado, se ha tratado de realizar un ejercicio de balance de la iniciativa de demanda bajo el periodo del RD. 395/2007 (contando con el aprendizaje acumulado en anteriores evaluaciones) y, por otro, se ha pretendido aportar claves útiles de cara al desarrollo de la Ley 30/2015, especialmente en lo referido a la iniciativa de formación programada por las empresas para sus trabajadores (acciones formativas de las empresas) y a los Permisos Individuales de Formación.

1.1. El Subsistema de Formación Profesional para el Empleo: la iniciativa de demanda en el marco del RD. 395/2007

La iniciativa de formación de demanda tiene sus orígenes en el marco del diálogo social, en concreto en el **Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo** suscrito entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales (GEOE, CEPYME, CCOO y UGT) en 2006, a partir de la revisión del modelo de formación continua propiciado por el RD. 1046/2003 de 1 de agosto, por el que se regulaba el subsistema de formación profesional continua. El objetivo de dicho Acuerdo fue promover la formación entre trabajadores y empresas 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.

Con el impulso del Real Decreto 395/2007, se crea el **Subsistema de Formación Profesional para el Empleo (SFPE)**, que desarrolla un modelo que quiere ser dinámico y flexible, común para personas empleadas y desempleadas, más adaptado a las diversas necesidades de formación y a los cambios derivados de la economía, donde la formación sea un objetivo estratégico dentro de las políticas de empleo. Además, este modelo combina la realidad autonómica y estatal (en función del marco competencial establecido) e incorpora la formación como asunto clave en la negociación colectiva de carácter sectorial estatal, al tiempo que se refuerza la participación de los agentes sociales y la capacidad de gestión de las Comunidades Autónomas. Ver **figura 1**.

¹ La aprobación de esta Ley fue precedida por la aprobación del Real Decreto-Ley 4/2015, de 22 de marzo, para la reforma urgente del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

² Este tipo de formación ya estaba presente desde 2004 en el anterior Subsistema de Formación Continua (a partir del RD. 1046/2003), si bien configurado de forma diferente.

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



a) La Iniciativa de Formación de Demanda

Esta iniciativa, busca dar respuesta a las necesidades específicas de formación planteadas por las propias empresas y sus trabajadores e integra las acciones formativas de las empresas y los permisos individuales de formación. Su regulación normativa queda recogida en el Capítulo II, Sección 2ª del Real Decreto 395/2007, así como en la Orden TAS/2307/2007². Entre los objetivos específicos más relevantes para esta evaluación destacan los siguientes:

- Permitir a las empresas que planifiquen y realicen la formación que consideren necesaria, cuando lo juzguen 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.

A continuación se presentan los **conceptos clave** de la formación de demanda bonificada:

- Las **acciones formativas de las empresas** (AAFF): Incluyen aquéllas que son planificadas, organizadas y gestionadas por la dirección de la empresa para sus trabajadores. Estas AAFF 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

1. CONTEXTO Y OBJETO DE LA EVALUACIÓN

un puesto de trabajo concreto o de un ámbito laboral restringido. Pueden estructurarse en módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios.

■ Los **Permisos Individuales de Formación (PIF)**: Autorización que la empresa otorga a una persona de su plantilla para la realización de una acción formativa que esté reconocida mediante una acreditación oficial, incluidas la correspondientes a los títulos y certificados de profesionalidad que constituyen la oferta formativa del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, con el fin de favorecer su desarrollo profesional y personal. Asimismo, de conformidad con el artículo 12.3 del Real Decreto 395/2007, se podrán utilizar para el acceso a los procesos de reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias y cualificaciones profesionales adquiridas con la experiencia laboral u otros aprendizajes no formales. La financiación de los costes salariales de cada PIF se limita a un máximo de 200 horas laborales por permiso y curso académico o año natural, en función de la duración de la formación a realizar.

■ La empresa tiene la obligación de **informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT)**, tanto para el desarrollo de las acciones formativas como de los PIF.

■ Aunque la formación bonificada se dirige a los trabajadores, en sentido estricto las **beneficiarias directas del sistema de bonificaciones son las propias empresas**, siempre que éstas tengan algún centro de trabajo en el territorio estatal, cualquiera que sea su tamaño y ubicación, que desarrollen formación para sus trabajadores, y que coticen por Formación Profesional a la Seguridad Social. Pueden formarse todos los trabajadores asalariados que prestan servicio en empresas privadas o en entidades públicas no incluidas en el ámbito de aplicación de los Acuerdos de formación en las Administraciones públicas y que cotizan a la Seguridad Social en concepto de Formación Profesional, así como personas que se encuentran en las siguientes situaciones: a) trabajadores fijos discontinuos en los períodos de no ocupación; b) trabajadores que acceden a situación de desempleo cuando se encuentran realizando

formación; c) trabajadores acogidos a regulación de empleo en sus períodos de suspensión de empleo por expediente autorizado; d) trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo.

■ Son **colectivos prioritarios**: trabajadores de pequeñas y medianas empresas, mujeres, mayores de 45 años y trabajadores de baja cualificación. En 2012 se añaden los afectados y víctimas del terrorismo y violencia de género. Aquellas empresas que no son PYME (250 o más trabajadores) 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 la formación bonificada, las empresas disponen de un **“crédito”** para el desarrollo de acciones formativas y PIF, cuyo importe procede de aplicar a la cuantía por cuota de formación profesional ingresada por cada empresa en el año anterior un porcentaje de bonificación establecido anualmente, que es inversamente proporcional al tamaño de la empresa³. El crédito asignado se hace efectivo mediante **bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social** que ingresan las empresas. A su vez, la iniciativa obliga a las empresas a cofinanciar los costes de la formación a través de una aportación privada (un porcentaje sobre los costes de formación admitidos) que varía también en función del tamaño de sus plantillas⁴.

■ Las acciones formativas en las empresas pueden realizarse directamente, por las propias empresas, 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. Éstas se convierten en facilitadoras del acceso de la formación a muchas empresas asumiendo funciones vinculadas al diseño, organización, impartición y gestión de la formación bonificada. Ver **tabla 1**.

³ Asimismo, podrán beneficiarse de un crédito de formación, en los términos establecidos en la normativa, las empresas que durante el ejercicio abran nuevos centros de trabajo, así como las empresas de nueva creación, cuando incorporen a su plantilla nuevos trabajadores. Igualmente, las empresas que durante el ejercicio concedan permisos individuales de formación a sus trabajadores dispondrán de un crédito de bonificaciones para formación adicional al crédito anual que les correspondería.

⁴ Los porcentajes de bonificación aplicables para acciones formativas, según tamaño de empresa y los porcentajes de cofinanciación privada figuran en la Web de la Fundación Estatal (sección atención al cliente: preguntas frecuentes).
<http://www.fundaciontripartita.org/Con%C3%B3cenos/Pages/FAQ/FormacionBonificadaRespuesta---C%C3%A1culo-del-cr%C3%A9dito.aspx>⁴

Tabla 1. Términos y definiciones en el marco de la formación de demanda

Acción formativa
Se entiende por acción formativa la dirigida a la adquisición y mejora de las competencias y cualificaciones profesionales de los trabajadores, pudiéndose estructurar en varios módulos formativos con objetivos, contenidos y duración propios, sin que la misma pueda con carácter general ser inferior a 6 horas lectivas.
Crédito de bonificaciones
Es la cuantía de que dispone la empresa para financiar a través de bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social las acciones formativas a desarrollar para sus trabajadores.
Porcentaje de bonificación
Es el porcentaje que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para las empresas en función de su tamaño que permite calcular con carácter general el crédito de bonificaciones de que disponen las empresas. Bonificación media por trabajador: Es la cuantía que anualmente se establece en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para poder calcular el crédito de bonificaciones que se asigna a las empresas de nueva creación y a las que abran nuevos centros de trabajo.
Tamaño de las empresas
Se corresponde con la plantilla media de las empresas en el período comprendido entre el mes de diciembre de un ejercicio y el de noviembre del siguiente, de acuerdo con los datos que obren en la Tesorería General de la Seguridad Social respecto de los trabajadores cotizantes.
Costes de formación
Son todos los gastos sufragados por la empresa para la formación de sus trabajadores.
Coste máximo bonificable
Es el que resulta de multiplicar el módulo económico establecido en el artículo 12, por el número de horas de la acción formativa y por el número de trabajadores que la realiza.
Cofinanciación privada
Es la diferencia entre el importe correspondiente a los costes de formación y aquel por el que se bonifica la empresa.
Entidad organizadora
Es la empresa integrante de una agrupación de las previstas en el artículo 17 de esta orden que asume la gestión de los programas de formación de las empresas agrupadas. Puede asimismo adquirir dicho carácter el centro o entidad que, no siendo parte de la agrupación descrita y teniendo entre sus actividades la impartición de formación, se encargue de la ejecución de las acciones formativas de las empresas agrupadas.

FUENTE: ARTÍCULO 10 DE LA ORDEN TAS/2307/2007, DE 27 DE JULIO, 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 DATOS PERSONALES DE TITULARIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL.

2. Metodología empleada

2.1. Objetivos de la evaluación

Se agrupan en dos ámbitos de estudio de la iniciativa de demanda durante el periodo 2013-2014:

■ **Analizar la ejecución físico financiera** tratando de identificar tanto pautas comunes y tendencias, como hechos significativos imputables a cada ejercicio anual concreto. El análisis se ha centrado en los siguientes aspectos o criterios de evaluación:

- **Acceso:** según los perfiles de las empresas y de los trabajadores participantes.
- **Alcance:** según las características de la formación impartida y la forma en la que llega a las empresas y trabajadores, en función de sus distintos perfiles.
- **Cobertura:** según el grado en que la iniciativa llega y es aprovechada por el conjunto de sus potenciales beneficiarios, tanto empresas como trabajadores.
- **Ejecución financiera (eficiencia):** analizando costes de la formación y grado de aprovechamiento del crédito de las empresas (asignado y dispuesto).

■ **Evaluar la eficacia, la calidad y el impacto** de la iniciativa en sus distintos ejercicios anuales, abordando los siguientes ámbitos de análisis o criterios de evaluación:

- **Eficacia:** adecuación del marco regulador y la programación de las iniciativas a las necesidades de empresas y trabajadores.
- **Impacto:** contribución de la formación a la mejora de la competitividad empresarial, la empleabilidad y mantenimiento del empleo, y el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores.
- **Calidad de las AAFF:** satisfacción de los participantes, calidad de los formadores y adecuación de sus perfiles, analizando debilidades y fortalezas de su participación en el proceso formativo.
- Y prestar atención particular a la **modalidad de teleformación** para conocer su capacidad de adecuación a las necesidades formativas reales de las empresas y a las

demandas del mercado laboral (contenidos), así como su eficiencia (dimensionamiento de horas y costes).

El objetivo último de la evaluación es aportar **conclusiones** sobre cada uno de los focos de interés mencionados y una serie de **recomendaciones y propuestas de actuación** de utilidad para los responsables de la iniciativa en sus distintos niveles, especialmente teniendo en cuenta el momento de transición en el que se encuentra la Formación Profesional en el ámbito laboral a partir de la aprobación de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, pendiente aún de desarrollo reglamentario.

2.2. Técnicas de investigación

La metodología y la aplicación de las técnicas de recogida de información han estado guiadas por una **matriz de evaluación** en la que se vinculan necesidades de información, preguntas de evaluación, indicadores, técnicas de investigación y fuentes de información. Un resumen del alcance de las técnicas de trabajo de campo desarrolladas, se presenta en la **tabla 2**.

2.2.1. Análisis documental

Para construir y alimentar la mayor parte de los indicadores cuantitativos, especialmente los de ejecución físico-financiera se ha recurrido a las **bases de datos corporativas y de la información estadística disponible en su página web**⁵ de la Fundación Estatal complementadas con las bases de datos de gestión de la iniciativa de los años objeto de estudio (Participantes, Empresas, Acciones Formativas, PIF, Entidades Organizadoras y Centros de formación). Asimismo, se han analizado las siguientes fuentes secundarias:

■ **Normativa asociada:** RD. 395/2007, de 23 de marzo; Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio y Ley 30/2015, de 9 de septiembre.

5. La información de ambas fuentes incluían datos consolidados a fecha 31 de marzo de 2014, para el ejercicio 2013, y a 31 de marzo de 2015, para el ejercicio de 2014.

Tabla 2. Grupo de informantes y tipos de técnicas implementadas en la evaluación

Agentes/Grupo de informantes	Encuesta	Entrevistas	Grupos de discusión	Estudios de Caso (agentes implicados)	Consulta "Social media" Fund. Estatal
Trabajadores (participantes en la iniciativa)	402		1	X	
Empresas formadoras/responsables RRHH	861			X	
Formadores (modalidad presencial) y tutores (modalidad telemática) de AAFF	158		1		
Gestores de la iniciativa (responsables y técnicos) y otras personas de la Fundación Estatal (Entidades del Patronato, Dirección Gerencia, Comunicación y Planificación, valoración y evaluación de la formación)		6			
Entidades Organizadoras/Proveedoras de formación			1	X	
RLT				X	
Expertos en formación para el empleo		5			
Contactos y Seguidores de la Fundación Estatal en las redes sociales (comunidad y profesionales de la formación)					1
Total	3 encuestas (1.427 personas encuestadas)	11	3	2 (9 entrevistas)	131 interacciones

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

■ **Evaluaciones anteriores** de la iniciativa y la evaluación del Plan de Evaluación de la Calidad, Impacto, Eficacia y Eficiencia del conjunto del Subsistema de Formación profesional para el empleo (PAE), en el marco del RD. 395/2007⁶:

■ **Informe del Tribunal de Cuentas** de fiscalización de la financiación aplicada por las empresas para la formación de sus trabajadores, con cargo a las cuotas de formación profesional (Nº 1.114).

■ **Informes y Memorias anuales de la Fundación Estatal** con producción estadística propia.

■ **Página web de la Fundación Estatal** y la documentación generada en las campañas de información y difusión recientes.

■ Los resultados de los **questionarios de calidad** realizados tras la ejecución de las acciones formativas. Concretamente el **"Informe sobre la calidad de las acciones**

formativas en las empresas (año 2013): Principales resultados", elaborado por la Unidad de Evaluación, Estudios y Ordenación de la Formación, de la Fundación Estatal.

■ **Otros estudios y documentación sobre la materia:** especialmente sobre aspectos relativos a la teleformación, uno de los focos de interés de esta evaluación.

Aunque de forma complementaria, se han consultado otras fuentes documentales ajenas a la Fundación Estatal tales como:

■ Datos y estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

■ Directorio Central de Empresas (DIRCE), a través de Instituto Nacional de Estadística (INE).

■ Datos referidos a la Encuesta de Población Activa (EPA), facilitados también por el INE.

6. Los informes finales de estas evaluaciones son públicos y están disponibles en la web de la Fundación Estatal <http://www.fundaciontripartita.org/Observatorio/Pages/informes-de-Evaluaci%C3%B3n.aspx>

2.2.2. Encuestas

A) ENCUESTA TELEFÓNICA A TRABAJADORES FORMADOS PARTICIPANTES EN AAFF (AÑOS 2013-2014)

Esta técnica se diseñó en soporte CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) y se centró en los siguientes ámbitos de análisis:

- Qué aspectos influyen, y de qué manera, en la **calidad** percibida de la formación que se recibe; modalidad de impartición, perfil de los formadores, etc.
- En qué medida la formación recibida se ha ajustado a las **necesidades** formativas vinculadas al desempeño de su puesto de trabajo o al desarrollo de su carrera profesional.
- Qué **efectos** se atribuyen a la iniciativa en aspectos que inciden directamente en los trabajadores tales como su nivel de cualificación o el desempeño de sus funciones.

La identificación de la población destinataria partía de los ficheros de trabajadores proporcionados por la Fundación Estatal. El **tamaño muestral** se presenta en la **tabla 3**.

B) ENCUESTA ON LINE A REPRESENTANTES DE EMPRESAS FORMADORAS (AÑOS 2013-2014)

Esta técnica fue dirigida a personas con responsabilidades directas en la dirección o gestión de las líneas de ne-

gocio, o gestión de las personas y/o de su formación y sondeaba acerca de:

- El grado de **conocimiento** de **las empresas sobre la iniciativa** de demanda, cómo y en qué medida la utilizan, así como las valoraciones específicas que hacen de ella.
- El nivel de **adecuación** que conceden a las acciones formativas puestas en marcha en relación con el contexto productivo-empresarial en el que se desenvuelven.
- Percepción y valoración sobre los **efectos que la iniciativa** está teniendo en el desarrollo general de la empresa y en sus trabajadores.

Para el **lanzamiento y la respuesta del cuestionario** se recurrió a una plataforma Web (SurveyMonkey). La identificación de la población destinataria partía de los ficheros de trabajadores proporcionados por la Fundación Estatal. La muestra definitiva figura en la **tabla 4**.

C) ENCUESTA ON LINE A PROFESIONALES FORMADORES Y/O TUTORES DE FORMACIÓN BONIFICADA

Esta técnica se ha dirigido a docentes (formadores y/o tutores) en acciones formativas en empresas, dentro de la iniciativa de demanda, en los ejercicios 2013 y 2014 para conocer:

- La **caracterización de los formadores/tutores de las AAFF** a partir de sus perfiles profesionales (titula-

Tabla 3. Información sobre la muestra de la encuesta telefónica a trabajadores formados (participantes de AAFF en los ejercicios 2013 y/o 2014)

Colectivo	Universo	Cuestionarios realizados / Tamaño muestral previsto	Error muestral (n.c. 95,5%)
Trabajadores formados, participantes en la iniciativa de demanda, Acciones Formativas en Empresas de los ejercicios 2013 y/o 2014	6.515.985	408 / 400	+/- 4,89%

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

Tabla 4. Información sobre la muestra de la encuesta telemática a empresas formadoras

Colectivo	Universo	Cuestionarios realizados / Tamaño muestral previsto	Error muestral (n.c. 95,5%)
Empresas formadoras [iniciativa de demanda, Acciones Formativas en Empresas de los ejercicios 2013-2014]	950.211	861 / 400	+/- 3,34%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

2. METODOLOGÍA EMPLEADA

ción, experiencia, competencias docentes y profesionales, etc.).

■ Su **participación en la iniciativa**: vías de acceso (formadores internos/externos), dedicación media a la docencia, modalidades de formación en las que participan, número de AAFF desarrolladas, etc.

■ Su **experiencia de impartición** de AAFF en el marco de la iniciativa y dentro y fuera del subsistema de formación para el empleo.

Se han obtenido un total de 158 respuestas, aunque no es posible determinar el grado de representatividad de esta muestra al no disponer de información sobre el tamaño y las características del conjunto de tutores y formadores de la iniciativa en los años objeto de estudio (ver apartado 2.3. Limitaciones).

2.2.3. Entrevistas en profundidad semi-estructuradas

Se han realizado 11 entrevistas a actores relevantes en el contexto de la formación de demanda, tanto a aquellos vinculados directamente con la iniciativa, como a personas expertas en el ámbito de la formación profesional para el empleo. Los grupos de informantes identificados fueron:

A) ACTORES INSTITUCIONALES

- Director Gerente de la Fundación Estatal.
- Representantes del Patronato de la Fundación Estatal: Servicio Público de Empleo Estatal, UGT, CCOO y CEOE-CEPYME.
- Responsable de la Dirección de Gestión Técnica y Verificación, y de las unidades de: Verificación Técnico Económica de Bonificaciones, Servicio de Atención al Cliente y Orientación y Formación en las empresas de la Fundación.

B) PERSONAS EXPERTAS EN FORMACIÓN

■ **Legislador-regulador**: Diputado del Congreso de los Diputados, involucrado en la redacción del Real Decreto-Ley, de 22 de marzo, para la reforma del SFPE.

■ **Representantes de beneficiarios**: Profesora Honoraria de la Universidad Autónoma de Madrid (Facultad de Formación de Profesorado y Educación), colaboradora de la Fundación 1º Mayo y la Directora de Formación de la Cámara de Comercio de España.

■ **Representantes del mercado de la formación en las empresas**: Representante de la Confederación Española de Empresas de Formación (CECAP).

■ **Expertos en tendencias sobre empleo y formación (y teleformación) del ámbito académico**: Coordinador académico y miembros del Grupo de Investigación en Interacción y e-learning (GRIAL), Universidad de Salamanca.

2.2.4. Grupos de discusión

Esta herramienta que ha permitido poner en relación diversos enfoques y discursos sobre los temas de interés propuestos, profundizando y complementando la información obtenida a través de otras técnicas. Se han celebrado tres grupos de discusión, con una participación de entre 4 y 6 personas. Ver **tabla 5**.

2.2.5. Análisis de casos

Se han elaborado dos estudios de caso, con el objeto de profundizar en la teleformación como tema de análisis relevante en el marco de esta evaluación. El análisis de caso se ha construido a partir de entrevistas (9) a diferentes perfiles para conocer el proceso desde su diseño hasta su impartición. Se ha entrevistado a representantes de recursos humanos/departamento de formación; a trabajadores participantes, al representante legal de los trabajadores y a la entidad formadora/organizadora. Ver **tabla 6**, en página siguiente.

Tabla 5. Grupos de discusión y participantes

Tipo de agente	Nº de grupos
Trabajadores	1
Profesionales formadores/tutores ⁷	1
Empresas proveedoras - Entidades organizadoras	1
Total	3

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

7. Se unificó porque se constató que ambos perfiles tenían trayectorias laborales compartidas.

2. METODOLOGÍA EMPLEADA

2.2.6. Consulta “social media”

En colaboración con la Unidad de Comunicación de la Fundación Estatal en el mes de febrero se realizaron dos oleadas de encuestas telemáticas en las redes sociales, diseñadas en SurveyMonkey en Twitter, partiendo de la premisa de que esta audiencia estaba conformada fundamentalmente por profesionales de la formación profesional que podrían aportar opiniones y valoraciones útiles de cara a la evaluación. El foco de interés se centró en la teleformación. Ver **tabla 7**.

2.3. Limitaciones de la evaluación

■ A falta de disponibilidad de datos de contacto de docentes (formadores y tutores), se optó por localizarlos desde los Centros de Formación homologados por el SEPE, circunstancia que limitaba la representatividad de la muestra; si bien, los resultados obtenidos han sido

triangulados metodológicamente con otras técnicas mejorando la validez de los hallazgos.

■ El contacto para la realización de los grupos de discusión ha requerido esfuerzos significativos en la búsqueda de informantes. Solo se disponía de datos de contacto de las empresas participantes y de los centros de formación mencionados anteriormente, por lo que el acceso a los trabajadores formados y formadores y tutores ha tenido que efectuarse a través de estos intermediarios, con la consecuente pérdida de eficacia. Estas dificultades también se han producido en la selección de los estudios de caso con escasa receptividad de las empresas y las complejidades asociadas para contar con la participación de los diversos informantes en cada una de las empresas.

■ Finalmente, la incertidumbre instalada en los actores vinculados con la iniciativa de demanda tras los cambios normativos experimentados en 2015 ha generado ciertos recelos, lo que ha podido repercutir en su aproximación al proceso de evaluación.

Tabla 6. Descripción de los estudios de caso

Empresa	Acción formativa	ACTORES ENTREVISTADOS			
		Empresa RRHH	Trabajadores formados	RLT	Entidad formadora ⁸
Entidad bancaria	Protección de datos (general)	1	2	-	1
Multinacional sector electrodomésticos	Inglés (general)	1	2	1	1

FUENTE: EQUIPO EVALUADOR

Tabla 7. Esquema del proceso de consulta “social media”

Lanzamiento	Pregunta	Opciones de respuesta	Red social (preferente/difusión posterior)	Participación
1ª Oleada	¿En qué medida la formación bonificada incentiva el desarrollo de acciones formativas en modalidad de teleformación?	- Mucho - Bastante - Poco - Nada	Twitter / Linkedin y Facebook	54 respuestas
	¿Qué barreras encuentran las empresas para formar a sus trabajadores a través de la teleformación?	Enlace a SurveyMonkey: respuesta abierta	Linkedin y/o Facebook / Twitter	33 respuestas
2ª Oleada	¿Cómo calificarías la calidad de la oferta disponible de cursos de teleformación en el sector de la formación bonificada?	- Alta - Media-alta - Media-baja - Baja	Twitter / Linkedin y Facebook	37 respuestas
	¿Existen diferencias entre las acciones de teleformación bonificadas y las no bonificadas?	Enlace a SurveyMonkey: respuesta abierta	Linkedin y/o Facebook / Twitter	7 respuestas

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

8. El perfil entrevistado dentro de las entidades formadoras ha sido el de “Coordinador de Formación y/o Tutores”, no siendo posible entrevistar de forma específica a los tutores de las AAFF seleccionadas.



EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA EJERCICIOS 2013 Y 2014

MÓDULO II

Resultados de la evaluación

3. Análisis de ejecución físico-financiera

Este capítulo incluye el examen del acceso, el alcance y la cobertura, como criterios de evaluación de la participación de las empresas y los trabajadores, así como las entidades organizadoras, en las acciones bonificadas durante los ejercicios 2013 y 2014. Se analiza la financiación de acciones formativas (AAFF) y permisos individuales de formación (PIF) a partir del presupuesto disponible y de la ejecución del crédito asignado, junto a la aportación privada de las empresas.

3.1. Ejecución física

3.1.1. Alcance y acceso

En este apartado se aborda el análisis de la participación en sentido global. Es decir, en qué medida cómo los distintos actores vinculados a la iniciativa: las empresas, como beneficiarias directas de las bonificaciones, sus trabajadores, como destinatarios finales de las acciones formativas; y las entidades organizadoras, como agentes clave en la efectiva implementación de la iniciativa, han accedido y desarrollado la formación bonificada durante los años objeto de análisis.

A) EMPRESAS

El número de **empresas registradas** en el sistema de gestión de la iniciativa ha sido creciente en el periodo de análisis. Si bien la tendencia de crecimiento muestra un descenso significativo respecto a los años inmediatamente anteriores, lo que apunta un cierto estancamiento en el acceso de las empresas a la iniciativa. Ver **tabla 8**.

Pero quizás un dato significativo de este estancamiento es que el número total de empresas que van un paso más allá en la participación en la iniciativa, las empresas formadoras⁹, ha aumentado en 2013 y ha descendido en 2014, alejándose de las cifras de crecimiento experimentadas en años anteriores a 2011. Ver **gráfico 1**, en página siguiente.

En términos de **acceso y alcance**, es interesante conocer en qué medida las empresas registradas se han convertido en empresas formadoras y han avanzado en las distintas etapas de participación en la iniciativa (porcentaje de empresas registradas que logran alcanzar cada una de las fases en las que se estructura el sistema de gestión de la iniciativa desde el momento en el que las empresas se registran -y calculan el crédito disponible para el desarrollo de AAFF-hasta que se bonifican por la formación debidamente notificada y finalmente realizada). Como se aprecia en el Gráfico 2 no todas las empresas que se registran en el sistema de gestión de la Fundación Estatal realizan formación, y no todas las que realizan formación utilizan su crédito y finalmente se bonifican. Ver **gráfico 2**, en página siguiente.

Se observan tres momentos en los que se producen los “abandonos” de empresas en la iniciativa:

- El más acusado es el paso de empresa registrada a empresa con grupo notificado: una quinta parte de las empresas retrocedió al “momento cero” de acceso a la iniciativa. La información cualitativa apunta a que una gran parte de estas empresas registradas que no llegan a notificar formación son registradas, al comienzo de cada año por las entidades colaboradoras con las que trabajan, como una

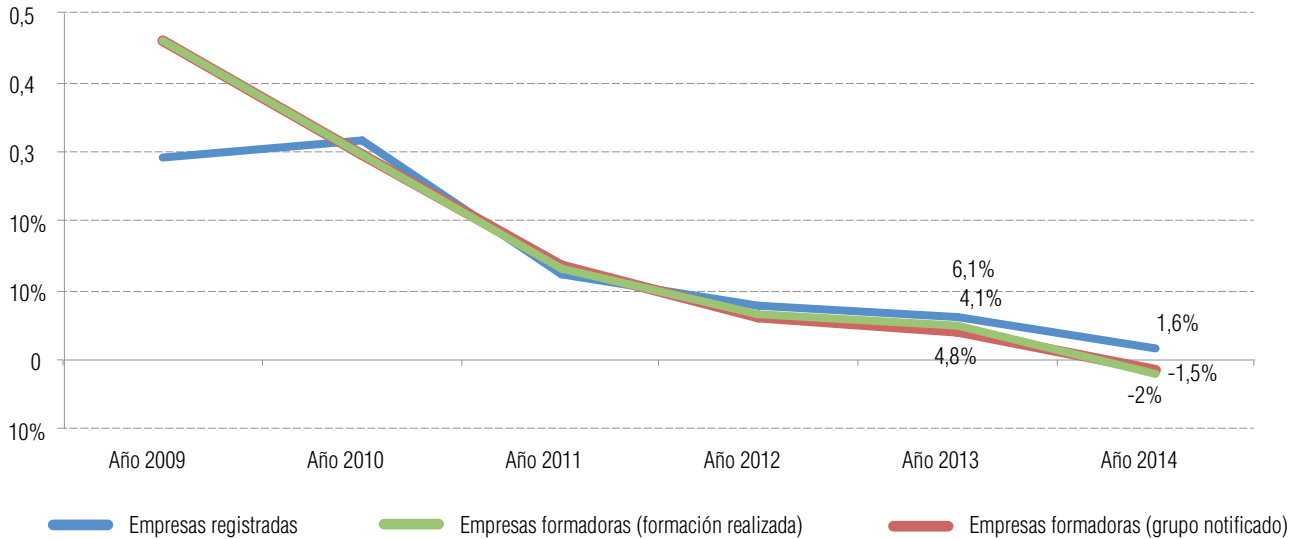
Tabla 8. N° de empresas participantes en la iniciativa (ejercicios 2012-2014)

Empresas participantes en la iniciativa	2012	2013	2014
Empresas registradas	563.811	598.381	608.168
Empresas formadoras (con grupo notificado)	459.620	478.621	471.590
Empresas formadoras (con formación realizada)	435.662	456.716	447.529

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

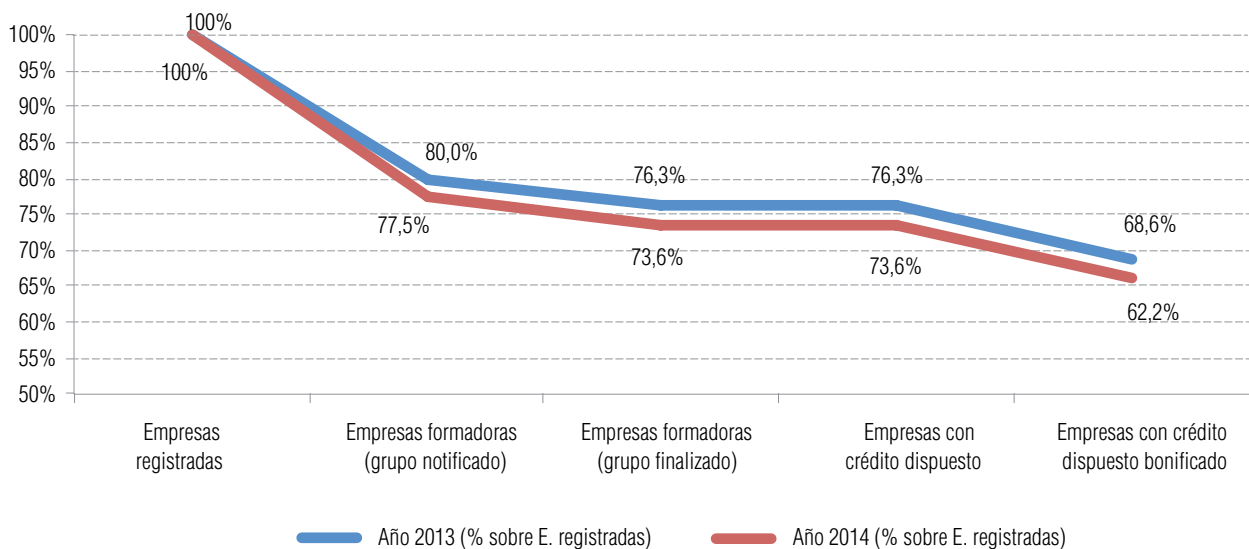
9. Siguiendo la terminología de la Fundación Estatal empleada en sus Series estadísticas e informes, las empresas formadoras son aquellas que, al menos, han iniciado el proceso formativo con al menos un grupo/participante notificado en acciones formativas o PIF.

Gráfico 1: Variación interanual en el número de empresas registradas y formadoras (2009-2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 2. Evolución de las empresas registradas por etapas de la iniciativa (porcentaje sobre empresas registradas) (2013 y 2014)



Empresa registrada: empresa que se ha dado de alta en el aplicativo de gestión del sistema de bonificaciones y que no está en ninguna de las siguientes situaciones:

EMPRESA FORMADORA

Empresa formadora (grupo notificado): empresa que tiene algún participante en estado “notificado” o algún PIF en estado “notificado”.

Empresa formadoras (formación finalizada): empresa que participa con al menos un grupo o PIF notificado; es decir, tiene algún participante en estado “formado” o con crédito dispuesto en PIF mayor que cero.

Empresa con crédito dispuesto: empresa con formación realizada y con crédito dispuesto mayor que cero.

Empresa con crédito dispuesto bonificado: empresa con crédito dispuesto y bonificación aplicada en Tesorería General de la Seguridad Social mayor que cero.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

vía para darles a conocer su crédito para el año y ofrecerles posibilidades de formación.

■ Una vez notificados los grupos formativos, un 23,7% en 2013 y un 26,4% en 2014 de las empresas registradas finalmente no realiza la formación prevista o no registran su finalización en el sistema.

■ Por el contrario, en ambos años casi el 100% de las empresas con formación realizada utiliza su crédito. Pero es en la última fase, la de hacer efectiva la bonificación, la que constituye el segundo momento en el que se producen más “abandonos” de empresas. A esta etapa sólo llegaron el 69% de las empresas registradas en 2013 y el 66% en 2014.

En resumen, aproximadamente un tercio de las empresas que comienzan el proceso no lo finalizan con éxito, entendiéndose por esto realizar la formación y bonificarla.

El análisis del **tamaño medio de la plantilla de empresas formadoras**¹⁰ revela que casi dos tercios de las participantes son empresas de 1 a 5 trabajadores (ver **tabla 9**). En términos evolutivos, no existen variaciones significativas por tamaño de empresa, siendo el número de empresas formadoras ligeramente menor, en 2014 que en 2013, en casi todos los tramos.

En cuanto al análisis regional, centrado en la distribución de las empresas por Comunidades Autónomas (CCAA), en

los años 2013 y 2014 persisten pautas similares a las de años anteriores. Ver **tabla 10**, en página siguiente.

Atendiendo a algunos comportamientos específicos en el periodo analizado destacar que:

■ Algunas CCAA experimentan un crecimiento en ambos años con un balance positivo para el conjunto del periodo 2012-2014, destacando Baleares (14%), Aragón (7%) o Cataluña (8%).

■ En otras CCAA disminuye el número de empresas participantes con balances negativos sobre el conjunto del periodo, siendo los casos más significativos los de Cantabria (-6,5%) y Galicia (-4,1%).

■ Destaca el caso de Andalucía, que experimenta variaciones interanuales más acusadas (6,6% en 2013 y -5,7% en 2014). La reducción del número de empresas formadoras en 2014 representa por sí sola el 78,2% del descenso total de empresas respecto al 2013 (de 7.031 empresas menos 5.498 son de Andalucía).

En cuanto al **análisis por sectores**, más de un tercio de las empresas participantes se ubican en el de “otros servicios¹¹”, seguidos del sector comercio con 1 de cada 4 (25,5% en 2013 y 24,8% en 2014). El sector con menos presencia, “agricultura”, supone menos de 5% de las empresas participantes en ambos años. Ver **gráfico 3**, en página siguiente.

Tabla 9. Empresas formadoras según tamaño de plantilla (2013-2014)

TAMAÑO DE EMPRESA POR Nº DE TRABAJADORES	2013		2014		VARIACIÓN INTERANUAL 2014-2013
	VA	%	VA	%	
De 1 a 5	309.008	64,6%	305.158	64,7%	-1,2%
De 6 a 9	60.387	12,6%	59.394	12,6%	-1,6%
De 10 a 49	87.075	18,2%	85.114	18,0%	-2,3%
De 50 a 99	11.565	2,4%	11.531	2,4%	-0,3%
De 100 a 249	6.822	1,4%	6.687	1,4%	-2,0%
De 250 a 499	2.043	0,4%	2.016	0,4%	-1,3%
De 500 a 999	913	0,2%	886	0,2%	-3,0%
De 1.000 a 4.999	602	0,1%	603	0,1%	0,2%
Más de 4.999	90	0,0%	91	0,0%	1,1%
Otras situaciones (fusiones, absorciones, etc.)	116	0,0%	110	0,0%	-5,2%
Total	478.621	100%	471.590	100%	-1,5%

FUENTE: FUNDACIÓN TRIPARTITA

10. Para la elaboración de sus estadísticas e informes la Fundación Estatal toma el dato de empresas con grupo notificado como empresas formadoras, salvo que se especifique que son empresas con formación realizada.

11. Otros servicios: sanidad, educación, intermediación financiera, transporte y comunicaciones.

Gráfico 3. Empresas formadoras por sectores de actividad CNAE: distribución porcentual (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Tabla 10. Empresas formadoras por CCAA (2012-2014): valor absoluto, porcentaje y tasa de variación interanual

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA EMPRESA	2012		2013		2014		TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL		
	VA	%	VA	%	VA	%	2012-2013	2013-2014	2012-2014
Andalucía	90.585	19,7%	96.524	20,2%	91.026	19,3%	6,6%	-5,7%	0,5%
Aragón	12.023	2,6%	12.623	2,6%	12.868	2,7%	5,0%	1,9%	7,0%
Asturias, Principado de	12.080	2,6%	11.831	2,5%	12.016	2,5%	-2,1%	1,6%	-0,5%
Balears, Illes	11.503	2,5%	12.692	2,7%	13.075	2,8%	10,3%	3,0%	13,7%
Canarias	14.414	3,1%	14.282	3,0%	14.915	3,2%	-0,9%	4,4%	3,5%
Cantabria	6.947	1,5%	6.837	1,4%	6.495	1,4%	-1,6%	-5,0%	-6,5%
Castilla y León	29.234	6,4%	29.274	6,1%	28.095	6,0%	0,1%	-4,0%	-3,9%
Castilla-La Mancha	20.667	4,5%	20.916	4,4%	21.652	4,6%	1,2%	3,5%	4,8%
Cataluña	60.675	13,2%	64.837	13,5%	65.853	14,0%	6,9%	1,6%	8,5%
Comunitat Valenciana	49.817	10,8%	51.659	10,8%	50.871	10,8%	3,7%	-1,5%	2,1%
Extremadura	12.655	2,8%	12.753	2,7%	12.212	2,6%	0,8%	-4,2%	-3,5%
Galicia	37.860	8,2%	37.801	7,9%	36.311	7,7%	-0,2%	-3,9%	-4,1%
Madrid, Comunidad de	53.140	11,6%	56.990	11,9%	56.479	12,0%	7,2%	-0,9%	6,3%
Murcia, Región de	15.970	3,5%	17.250	3,6%	17.119	3,6%	8,0%	-0,8%	7,2%
Navarra, Comunidad Foral de	5.431	1,2%	5.427	1,1%	5.581	1,2%	-0,1%	2,8%	2,8%
País Vasco	22.196	4,8%	22.072	4,6%	22.336	4,7%	-0,6%	1,2%	0,6%
Rioja, La	3.269	0,7%	3.559	0,7%	3.459	0,7%	8,9%	-2,8%	5,8%
Ceuta	385	0,1%	381	0,1%	372	0,1%	-1,0%	-2,4%	-3,4%
Melilla	518	0,1%	585	0,1%	583	0,1%	12,9%	-0,3%	12,5%
Trabajadores del Mar	234	0,1%	297	0,1%	236	0,1%	26,9%	-20,5%	0,9%
Sin datos	17	0,0%	31	0,0%	36	0,0%	82,4%	16,1%	111,8%
Total	459.620	100,0%	478.621	100,0%	471.590	100,0%	4,1%	-1,5%	2,6%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

Atendiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (explotación del código a 4 dígitos) la distribución de empresas participantes en los dos años objeto de análisis apenas ofrece variaciones entre sí: Establecimientos de bebidas (6,7% y 6,9 en 2013 y 2014, respectivamente), Restaurantes y puestos de comidas (4,7% y 4,9%) y Construcción de edificios residenciales (3,9% y 3,8%) es donde se concentran las empresas formadoras, de forma similar a lo que ocurrió en 2012.

La tasa de **fidelización** (porcentaje de empresas que repiten experiencia respecto al año anterior) se ha situado en niveles similares en ambos años, 63%-64% (por debajo del dato relativo al 2012¹²), mientras que la tasa de **abandono** alcanza el 37%-36%. La tasa de **renovación** (porcentaje de empresas que participan en el año en curso no habiéndolo hecho el anterior) en 2013 se sitúa en el 40%, mientras que en 2014 este porcentaje baja hasta un 36%. Ver **gráfico 4**.

En 2013 la tasa de renovación fue superior a la tasa de abandono, lo que permitió aumentar el número total de empresas participantes respecto al año anterior, creciendo un 4,1%. No así en 2014, año en el que los abandonos superaron a las incorporaciones dando como resultado el descenso del total de empresas formadoras (-1,5%), (Ver **gráfico 1**, página 17).

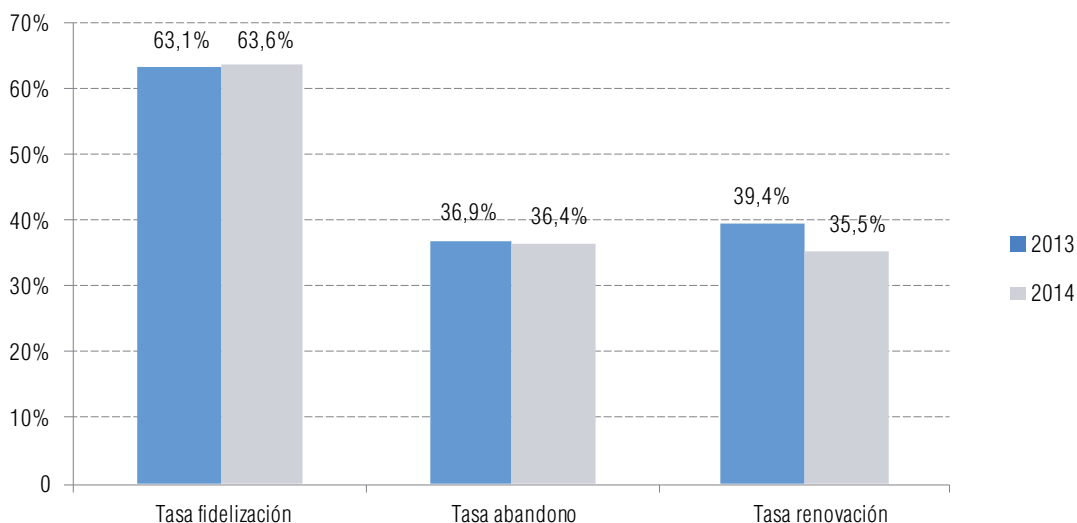
B) ENTIDADES ORGANIZADORAS

El **número de entidades organizadoras** durante los años 2013 y 2014 ha permanecido bastante estable, situándose en 9.540 y 9.588 respectivamente, en comparación con la tendencia de crecimiento mantenida en años anteriores. Por tanto, los datos evidencian el freno en la incorporación de entidades organizadoras a la iniciativa en los años objeto de estudio, hecho paralelo, y estrechamente vinculado, al estancamiento del número de empresas formadoras, debido al papel fundamental que desarrollan las entidades organizadoras en la captación de empresas, especialmente entre las PYME. Ver **gráfico 5**, en página siguiente.

En cuanto a las **características de estas entidades organizadoras**, su distribución por tipo de entidad no varía apenas entre los años objeto de estudio. Las clasificadas como Entidades de formación son, con gran diferencia, las que cuentan con más presencia en ambos años (49%). Le siguen las Empresas/Grupo de Empresas (29%) y las Consultoras (15%). Ver **gráfico 6**, en página siguiente.

Existe una gran diversidad en función del **número de empresas formadoras que agrupan** y a las que prestan servicio las entidades organizadoras (su cartera de clientes), tal y

Gráfico 4. Empresas formadoras: Tasa de fidelización, abandono y renovación (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

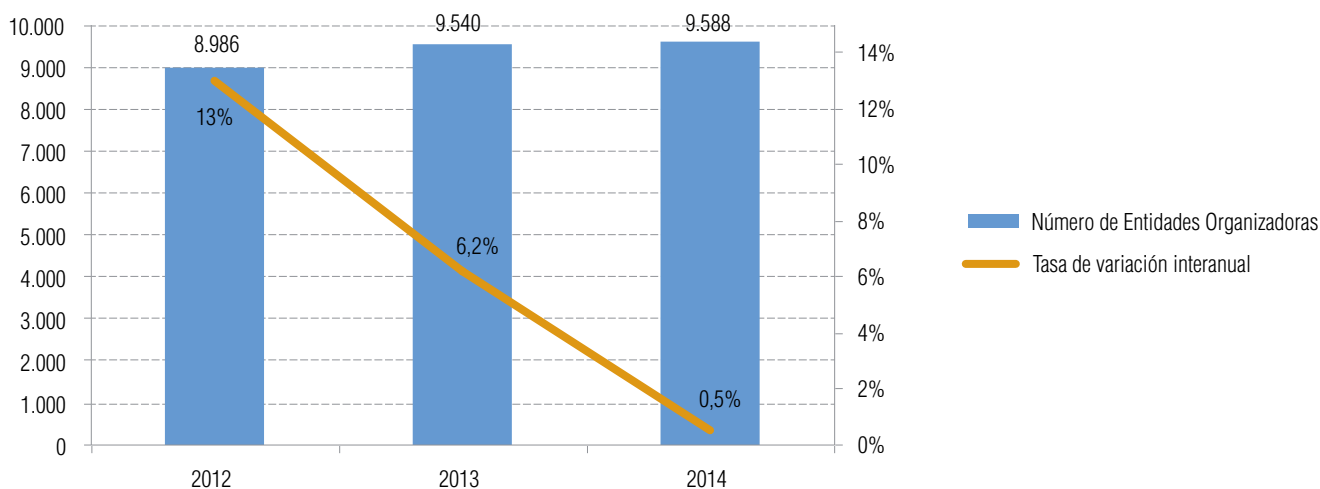
¹² En 2012 la tasa de fidelización se situó en el 65,9% (dato extraído en la evaluación de los ejercicios 2010-2012).

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

como se muestra en el **gráfico 7**, en página siguiente. En ambos años, las más frecuentes (23%) son las que agrupan de 2 a 5 empresas formadoras y les siguen las que agrupan de 10 a 24 empresas formadoras (19%) y las que agrupan a 100 o más empresas formadoras (17%). Casi 3 de cada 5 entidades organizadoras agrupan a menos de 25 empresas lo que da una muestra de la atomización del sistema. Profundizando sobre el volumen de empresas a las que prestan servicio, es posible

analizar el promedio de empresas agrupadas por cada tipo de entidad organizadora. Así, como se puede observar en el Gráfico 8, este promedio es de 82 y 83, en 2013 y 2014, respectivamente¹³. Por categorías, son las entidades de formación las que trabajan con un promedio mayor de empresas, hasta 107 de promedio en 2013; algo previsible teniendo en cuenta que su actividad principal se centra en ofrecer servicios de formación. Les siguen las entidades incluidas en la categoría otros¹⁴, que

Gráfico 5. Entidades Organizadoras: Valor absoluto y tasa de variación interanual (2012 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 6. Entidades Organizadoras: distribución porcentual por tipo de entidad (2013 y 2014)

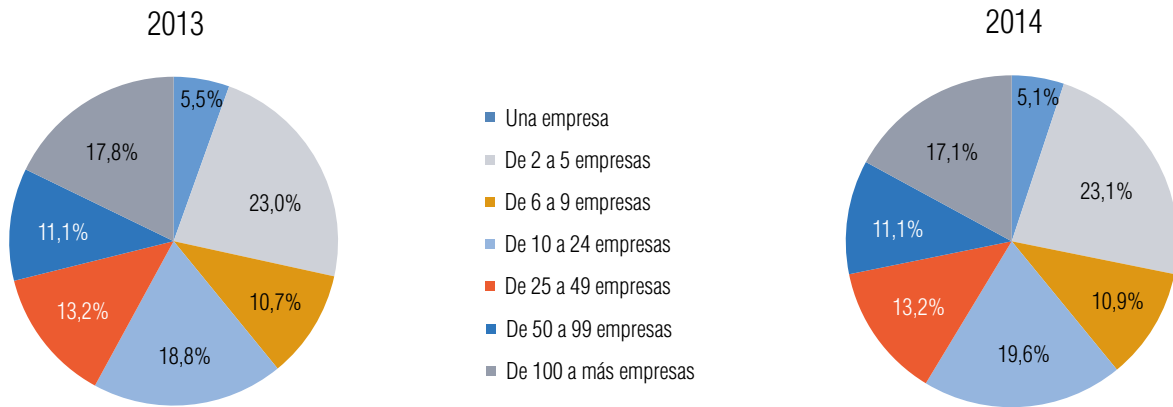


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

13. A pesar de que la mayor parte de las entidades organizadoras tienen una cartera de clientes reducida, existen algunas que prestan servicio a un gran número de empresas, elevando el promedio global de empresas agrupadas por entidad organizadora.

14. Afecta a los siguientes tipos de entidad: asociaciones de la economía social, asociaciones de trabajadores autónomos, entidades de formación acreditadas, otras entidades externas, organizaciones sindicales, estructuras paritarias y organizaciones empresariales.

Gráfico 7. Entidades Organizadoras: distribución porcentual por número de empresas agrupadas (2013 y 2014)

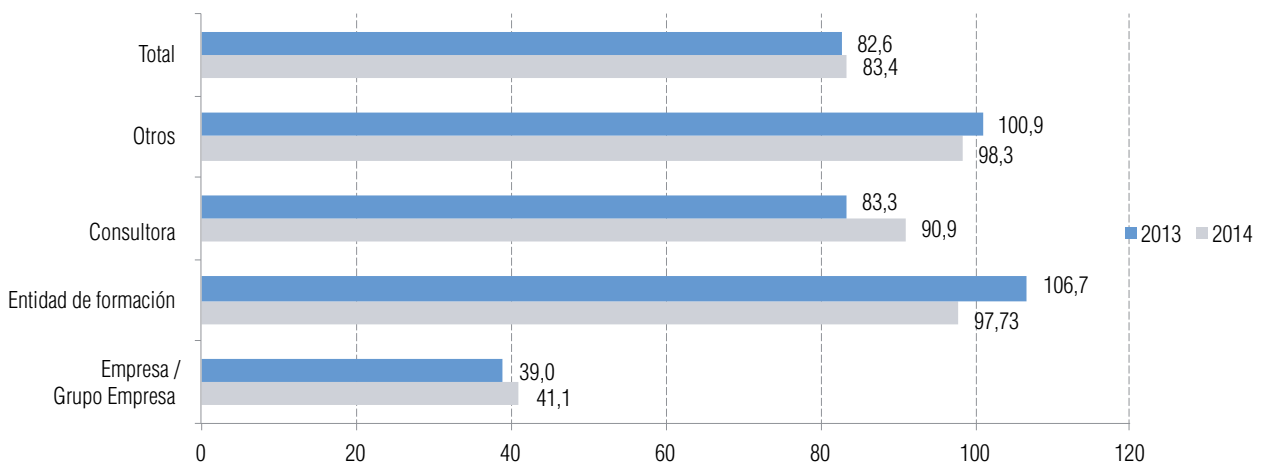


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

en 2013 alcanzan un promedio de 101 empresas formadoras agrupadas, y las empresas consultoras, que alcanzan en 2014 un promedio de 91 empresas agrupadas. Ver **gráfico 8**. En cuanto al número de agrupaciones¹⁵ con las que trabajan las entidades organizadoras fue de 13.157 en 2013 y 13.377 en 2014. Ver **gráfico 9**, en página siguiente.

Como es lógico, la evolución del número de agrupaciones transcurre en paralelo al del número de empresas agrupadas que las componen y al del número de entidades organizadoras que las gestionan. El freno en la incorporación de las entidades organizadoras a la iniciativa en los años objeto de evaluación ha venido acompañado de un comportamiento similar en cuanto al número de agrupaciones

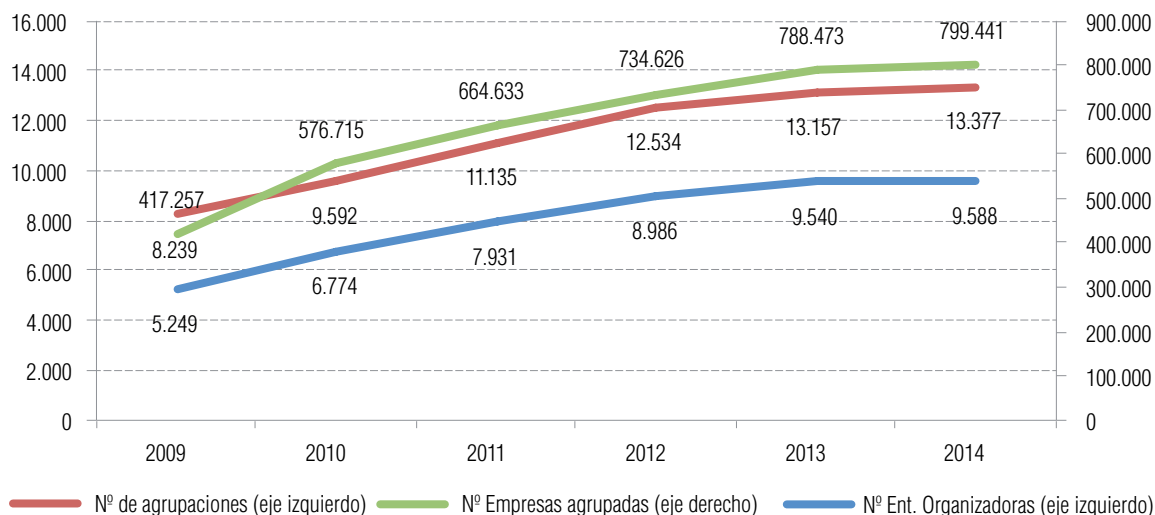
Gráfico 8. Entidades Organizadoras: promedio de empresas agrupadas por tipología de entidad organizadora (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

15. Se entiende por agrupación de empresas la unión de dos o más empresas con el fin de gestionar de forma conjunta la formación para sus trabajadores. La agrupación podrá constituirse sólo por las empresas, en cuyo caso una de ellas tendrá que asumir las funciones de la entidad organizadora, o con la mediación de una tercera empresa.

Gráfico 9. Número de Entidades Organizadoras y de Agrupaciones (periodo 2009-2014)



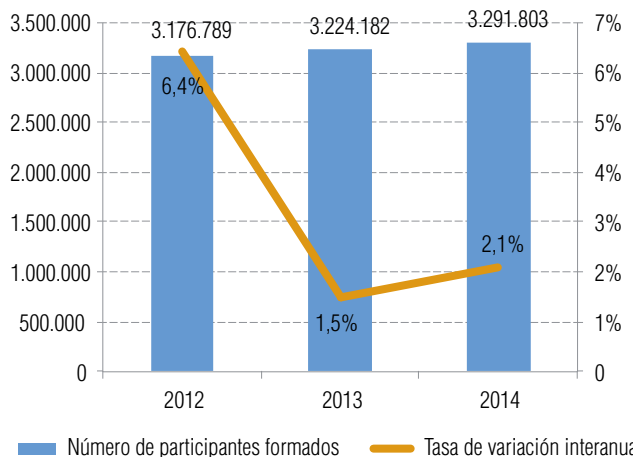
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

y de empresas agrupadas que las componen (788.473 en 2013 y 799.441 en 2014).

C) PARTICIPANTES FORMADOS

El número de participantes formados¹⁶ (de aquí en adelante participantes) creció ligeramente durante el 2013 y el 2014, alcanzando la cifra de 3.291.803 participantes. No

Gráfico 10. Participantes: Nº y tasa de variación interanual (2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

obstante, la tasa de variación interanual en estos dos años experimentó un freno significativo respecto al crecimiento de años anteriores. Ver **gráfico 10**.

La distribución de los participantes **en función del tamaño de las empresas formadoras** no varía de forma sustancial entre 2013 y 2014 (ver **tabla 11**, en página siguiente). De forma agrupada, las empresas de menos de 250 trabajadores (PYME) concentran el 52% los participantes en ambos años, mientras que las grandes empresas (250 o más trabajadores) aglutinan el 48%.

El términos de variación interanual cabe destacar el crecimiento del 7,1% de participantes de empresas formadoras de más de 4.999 trabajadores, que son las que más participantes aportan al crecimiento global experimentado en 2014 (40.157 participantes de los 67.621 incorporados).

La distribución de los participantes por **Comunidad Autónoma** es similar a la de las empresas participantes, aunque su concentración es más acusada en este último caso. Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid concentran en ambos años el 63% de los participantes y el 56% de las empresas (lo que indica la presencia de grandes empresas en estas regiones). Por el contrario, hay 9 comunidades autóno-

16. El concepto de participante formado utilizado en este informe se corresponde con el empleado por la Fundación Estatal en sus estadísticas. Tal y como se indica en el apartado de notas metodológicas de la Web de la Fundación, cada trabajador que realiza una acción formativa es un participante. Un trabajador da lugar a tantos participantes como acciones formativas haya realizado.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

Tabla 11. Participantes por tamaño de empresa (2013y 2014), valor absoluto, % y tasa de variación interanual

TAMAÑO DE EMPRESA	2013		2014		TASA VARIACIÓN INTERANUAL
	VA	%	VA	%	
De 1 a 5	362.579	11,2%	359.902	10,9%	-0,7%
De 6 a 9	128.362	4,0%	127.648	3,9%	-0,6%
De 10 a 49	566.104	17,6%	572.156	17,4%	1,1%
De 50 a 99	267.603	8,3%	278.500	8,5%	4,1%
De 100 a 249	369.207	11,5%	377.598	11,5%	2,3%
De 250 a 499	239.116	7,4%	244.050	7,4%	2,1%
De 500 a 999	225.493	7,0%	230.346	7,0%	2,2%
De 1.000 a 4.999	497.899	15,4%	493.648	15,0%	-0,9%
Más de 4.999	567.793	17,6%	607.950	18,5%	7,1%
Otras situaciones ¹⁷	26	0,0%	5	0,0%	-80,8%
Total	3.224.182	100,0%	3.291.803	100,0%	2,1%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Tabla 12. Participantes por Comunidad Autónoma (2012-2014), valor absoluto, % y tasa de variación

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA EMPRESA	2012		2013		2014		TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL		
	VA	%	VA	%	VA	%	2012-2013	2013-2014	2012-2014
Andalucía	420.827	13,2%	417.193	12,9%	423.993	12,9%	-0,9%	1,6%	0,8%
Aragón	99.310	3,1%	91.222	2,8%	90.256	2,7%	-8,1%	-1,1%	-9,1%
Asturias, Principado de	69.970	2,2%	65.273	2,0%	65.913	2,0%	-6,7%	1,0%	-5,8%
Baleares, Illes	75.054	2,4%	77.721	2,4%	80.229	2,4%	3,6%	3,2%	6,9%
Canarias	107.469	3,4%	109.283	3,4%	118.676	3,6%	1,7%	8,6%	10,4%
Cantabria	39.166	1,2%	35.002	1,1%	35.879	1,1%	-10,6%	2,5%	-8,4%
Castilla y León	147.355	4,6%	147.314	4,6%	152.518	4,6%	0,0%	3,5%	3,5%
Castilla-La Mancha	98.662	3,1%	101.174	3,1%	103.206	3,1%	2,5%	2,0%	4,6%
Cataluña	602.174	19,0%	616.082	19,1%	642.105	19,5%	2,3%	4,2%	6,6%
Comunitat Valenciana	296.512	9,3%	315.654	9,8%	326.256	9,9%	6,5%	3,4%	10,0%
Extremadura	45.745	1,4%	44.244	1,4%	42.692	1,3%	-3,3%	-3,5%	-6,7%
Galicia	169.835	5,3%	173.282	5,4%	173.381	5,3%	2,0%	0,1%	2,1%
Madrid, Comunidad de	673.721	21,2%	690.234	21,4%	691.295	21,0%	2,5%	0,2%	2,6%
Murcia, Región de	84.963	2,7%	88.877	2,8%	96.096	2,9%	4,6%	8,1%	13,1%
Navarra, Comunidad Foral de	47.898	1,5%	48.511	1,5%	48.788	1,5%	1,3%	0,6%	1,9%
País Vasco	174.725	5,5%	178.019	5,5%	174.343	5,3%	1,9%	-2,1%	-0,2%
Rioja, La	18.802	0,6%	20.182	0,6%	21.043	0,6%	7,3%	4,3%	11,9%
Ceuta	2.432	0,1%	2.240	0,1%	2.344	0,1%	-7,9%	4,6%	-3,6%
Melilla	1.745	0,1%	2.072	0,1%	2.231	0,1%	18,7%	7,7%	27,9%
Trabajadores del Mar	388	0,0%	578	0,0%	491	0,0%	49,0%	-15,1%	26,5%
Sin datos	36	0,0%	31	0,0%	36	0,0%	-13,9%	16,1%	0,0%
Total	3.176.789	100,0%	3.224.182	100,0%	3.291.803	100,0%	1,5%	2,1%	3,6%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

mas cuyo porcentaje de participantes no alcanza el 3%. Ver **tabla 12**. En términos de variación interanual, la casuística de participación de los trabajadores, al igual que la

de las empresas, es variada. Cinco territorios, incluyendo a la Ciudad Autónoma de Melilla, experimentan un crecimiento significativo acumulado para el periodo 2012-2014

¹⁷ Situaciones derivadas de fusiones, absorciones o escisiones de empresas.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

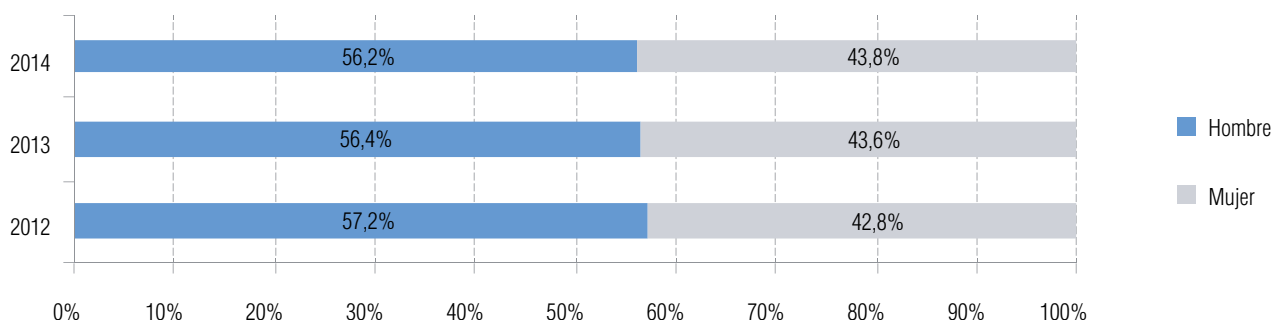
(con tasas de variación superiores al 10%). En otros se producen descensos para el conjunto del periodo, ya sea por encadenar dos años de reducción de participantes (por ejemplo, Aragón y Extremadura) o porque en uno de los años perdieron un número de participantes que no recuperaron en el otro, por ejemplo: Cantabria y Principado de Asturias.

En cuanto al **perfil sociodemográfico** de los participantes en 2013 y 2014, la distribución por **sexo** continúa mostrando un desequilibrio a favor de los hombres (por encima del 56%, para ambos años, frente al 44% de mujeres), aunque cabe mencionar que esta brecha tiende a reducirse de forma lenta pero continuada (2 puntos respecto a 2012 y 7 respecto a 2014¹⁸). Ver **gráfico 11**.

Por **grupos de edad** (ver **gráfico 12**), en ambos años los participantes se concentran en las franjas de 26-35 y de 36-45 años, que de forma agrupada suponen en torno a dos tercios de los participantes. Desde el punto de vista temporal, cabe destacar una ligera tendencia decreciente de los segmentos de edad más jóvenes (hasta los 35 años), en 2014 un 33%, frente al 35% de 2013, 39% en 2012 cuando éstos representaban 50% en 2008, lo que apunta al “envejecimiento” de participantes.

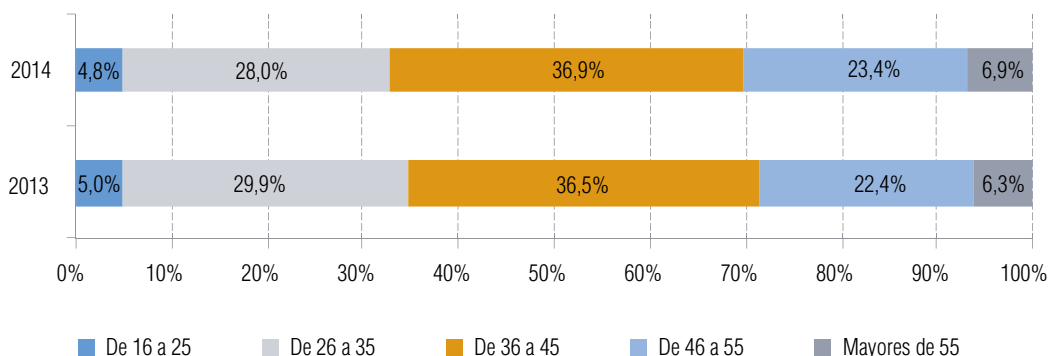
Cuando se analiza el **nivel de estudios** no se perciben diferencias anuales relevantes. Aquéllos con estudios secundarios post-obligatorios son los más numerosos (36,5% en 2013 y 36,9% en 2014), seguidos de los participantes con estudios primarios obligatorios (30%) concentrando

Gráfico 11. Participantes: distribución porcentual por sexo (2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 12. Participantes: distribución porcentual por edad (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

18. Datos obtenidos de las Series Estadísticas Fundación Estatal.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

ambos grupos en torno a dos tercios de los participantes totales de cada año. Ver **gráfico 13**.

Por **grupo de cotización** (ver **tabla 13**), Oficiales administrativos y Oficiales de primera y segunda son las categorías que concentran un mayor porcentaje de participantes en los dos años evaluados, moviéndose en cifras del 16% y el 18% en 2013 y 2014, respectivamente. En términos de variación, son los trabajadores mayores de 18 años no cualificados los que más incrementan su participación.

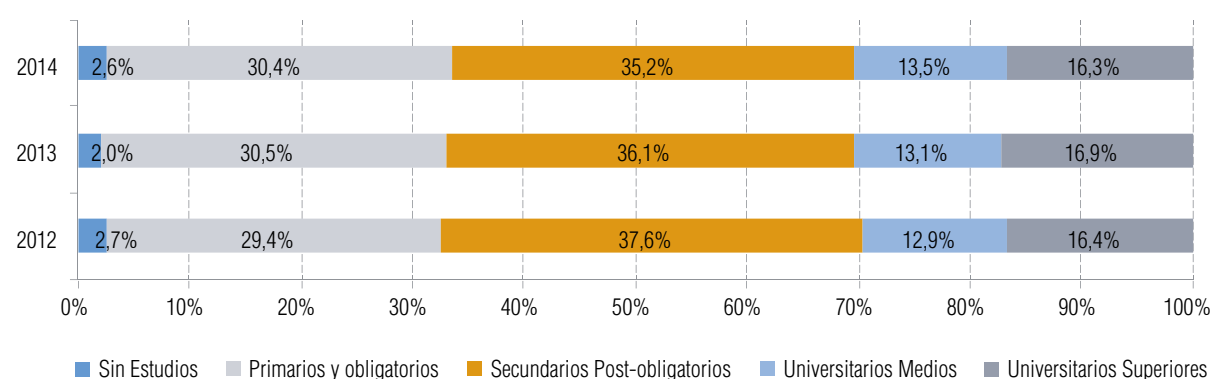
La distribución de los **participantes por sectores de actividad** (CNAE), sin apenas diferencias entre 2013 y 2014, indica que el sector servicios en general (en el que se engloba comercio, hostelería y otros servicios) es el que con-

centra casi las tres cuartas partes de los participantes; dentro de este sector, la categoría otros servicios es la que más peso tiene sobre el conjunto (48%). La industria es el segundo grupo con mayor peso de participantes sobre el total (el 19%). Por último, el sector de agricultura se mantiene en un 1,5%, aunque cabe destacar el aumento de casi un punto porcentual respecto al año 2012, en el que sólo un 0,6% de los trabajadores participantes se ubicaban en ese sector¹⁹. Ver **gráfico 14**, en página siguiente.

D) ACCIONES FORMATIVAS

El número de AAFF realizadas en 2013 y 2014 fue 365.238 y 370.609, respectivamente. Se mantiene así, la tendencia de crecimiento de años anteriores, si bien en 2014 fue sen-

Gráfico 13. Participantes: distribución porcentual por nivel de estudios (2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

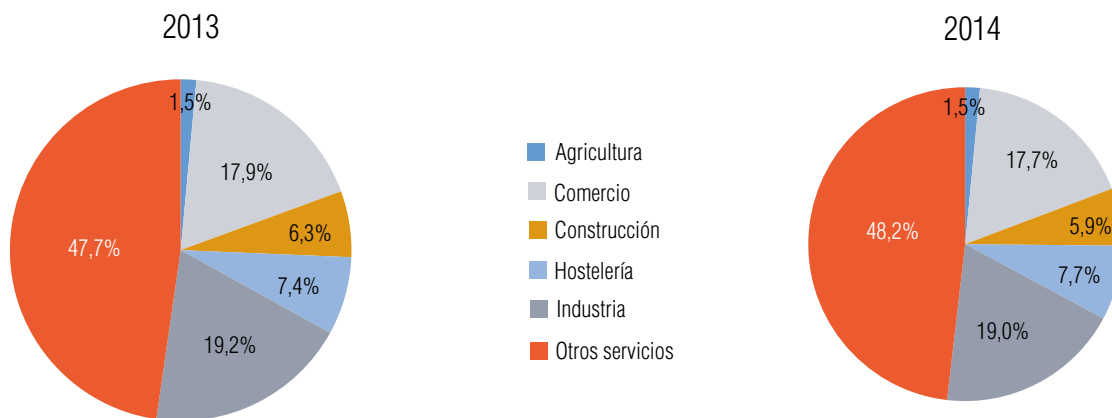
Tabla 13. Participantes según grupo de cotización. Distribución anual y Tasa de variación (2012, 2013 y 2014)

GRUPO DE COTIZACIÓN	DISTRIBUCIÓN DE PARTICIPANTES			TASA DE VARIACIÓN INTERANUAL	
	2012	2013	2014	2013	2014
Ingenieros y Licenciados	11,2%	11,6%	11,4%	5,9%	0,1%
Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	8,4%	8,6%	8,8%	4,5%	3,7%
Jefes administrativos y de taller	8,4%	8,5%	8,4%	2,1%	1,1%
Ayudantes no titulados	5,7%	5,5%	5,5%	-1,2%	0,9%
Oficiales administrativos	16,8%	16,2%	16,7%	-2,3%	5,6%
Subalternos	4,2%	4,5%	4,4%	7,7%	1,6%
Auxiliares administrativos	10,5%	10,1%	9,8%	-2,0%	-0,8%
Oficiales de primera y segunda	19,0%	18,2%	18,0%	-3,1%	1,4%
Oficiales de tercera y especialistas	8,3%	8,6%	8,5%	4,8%	1,3%
Trabajadores mayores de 18 años no cualificados	7,5%	8,2%	8,4%	10,7%	4,2%
Trabajadores menores de dieciocho años	0,1%	0,1%	0,1%	5,7%	-1,9%
Total	100%	100%	100%	1,5%	2,1%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

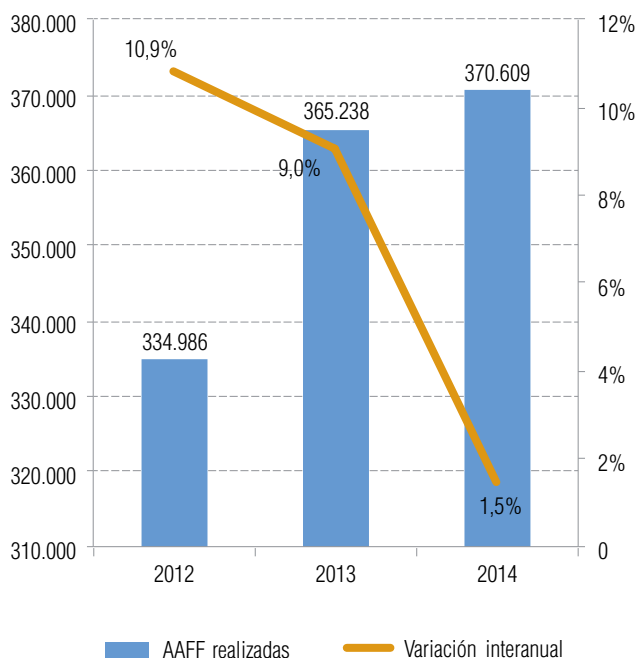
¹⁹ Datos obtenidos de las Series estadísticas Fundación Estatal.

Gráfico 14. Distribución porcentual de participantes según sectores de actividad CNAE. (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 15. Número de AAFF y tasa de variación interanual. (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

siblemente inferior (1,5%) que el experimentado en 2013 (9%) y años anteriores (por encima del 10%). Ver **gráfico 15**.

Por **modalidad formativa**, la formación a distancia es la segunda más habitual en ambos años, concentrando en torno a un tercio de las AAFF realizadas. Tanto para 2013 como para 2014, las AAFF en modalidad mixta suponen un 7%, mientras que las de teleformación se sitúan en un 12% sobre el total. Ver **gráfico 16**, en página siguiente.

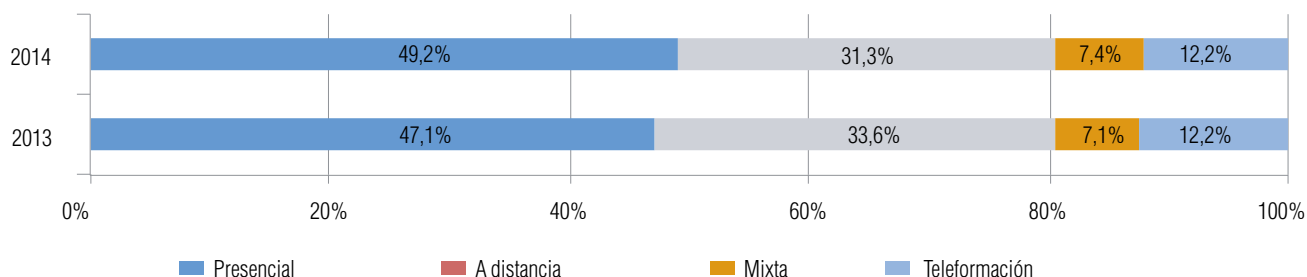
Por **nivel y tipo**²⁰ no se producen cambios significativos en la distribución de las AAFF en ambos años: en torno al 55% de las AAFF realizadas son de nivel medio superior (el 45% restante de nivel básico) y el 60% son acciones genéricas frente al 40% restante son AAFF específicas. Ver **gráfico 17**, en página siguiente.

En términos de horas de formación, estas AAFF se tradujeron en 82.435.580 en 2013 y 79.904.742 en 2014, iniciando un descenso en la evolución de esta magnitud. Ver **gráfico 18**, en página siguiente.

Así, aunque en 2014 aumentó el número de acciones formativas y participantes, la suma total de horas realizadas disminuyó en más de 2,5 millones respecto a 2013, año en

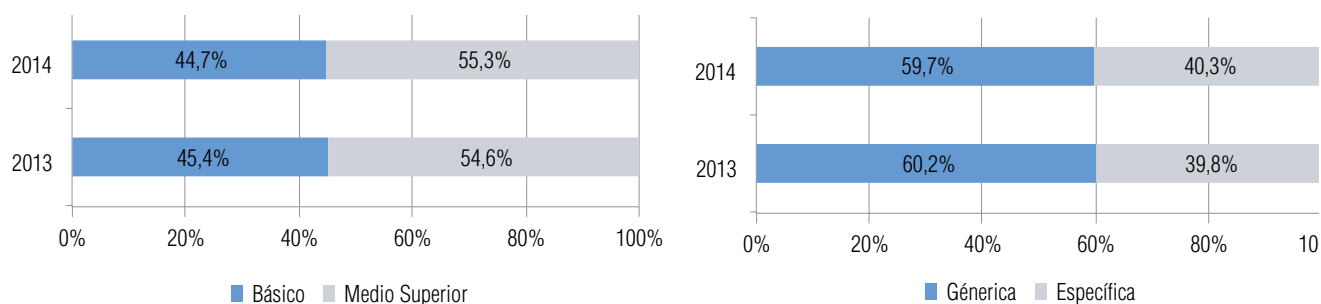
20. Nivel de las AAFF: nivel básico, si la formación se orienta a materias transversales o genéricas que capacitan para desarrollar competencias y cualificaciones básicas; nivel medio superior, si la formación incorpora materias que impliquen especialización o capaciten para desarrollar competencias de programación o dirección. Tipo de AAFF: genérica, si la formación proporciona cualificaciones que pueden ser transferibles a otras empresas o ámbitos laborales; específica, si la formación es aplicable directamente en el puesto de trabajo y ofrece cualificaciones que no son transferibles a otras empresas o ámbitos laborales.

Gráfico 16. Distribución de las AAFF por modalidad de formación. (2013 y 2014)



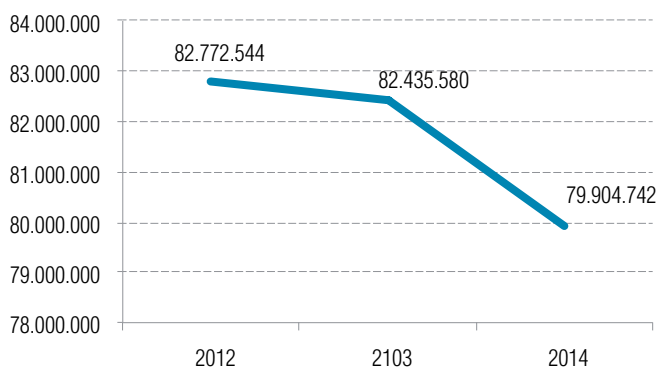
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 17. Distribución de las AAFF por nivel y tipo de formación. (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 18. Evolución de número de horas de formación impartidas. Periodo 2012-2014



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

el que el número de horas ya fue ligeramente inferior que en 2012. Por tanto, poniendo en relación los distintos componentes (Tabla 14), en los dos años objeto de estudio se han reducido las ratios horas/participante, horas/AAFF y horas/empresa respecto al año inmediatamente anterior, mientras que el de participantes/AAFF descendió en 2013 manteniéndose en 2014 en niveles similares. Ver **tabla 14**.

Otro aspecto interesante para analizar el alcance de la formación impartida es conocer cómo se distribuyen los participantes en función de la **duración de las acciones formativas**. A la vista de la Tabla 15, la mayor parte de los participantes han cursado acciones formativas de 10 o menos horas, siendo el porcentaje ligeramente mayor en 2014 que en 2013 (45% y 43%, respectivamente). En el tramo de 11 a 25 horas de formación se sitúan en torno al

Tabla 14. Ratio horas de formación/participante, horas de formación/AAFF, participantes/AAFF y horas de formación/empresa formadora (2012, 2013 y 2014)

	2012	2013	2014
Ratio horas/participante	26,1	25,6	24,3
Ratio horas/AAFF	247,1	225,7	215,6
Ratio participantes/AAFF	9,5	8,8	8,9
Ratio horas/empresa	190,0	180,5	178,5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Tabla 15. Distribución de los participantes (%) en función de la duración de las acciones formativas realizadas

Duración de las acciones formativas	2013	2014
Hasta 10 horas	42,6%	44,9%
de 11 a 25 horas	29,0%	28,3%
de 26 a 50 horas	14,1%	13,6%
de 51 a 100 horas	12,7%	11,8%
Más de 100 horas	1,5%	1,4%
Total	100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

29%-28% de los participantes. Por encima de las 25 horas se situaría el 28% de los participantes en 2013 y el 27% en 2014. Así, en 2014 se formaron más participantes con un menor volumen de horas, posiblemente porque la duración media de las AAF se redujo (11 horas respecto a 2013 y hasta 32 horas respecto a 2012). Ver **tabla 15**.

En términos de alcance resulta interesante analizar cómo se distribuyen los participantes y las horas de formación en función de la **modalidad, el nivel y el tipo de acción formativa** realizada. Tal y como muestra el **gráfico 19**, la formación presencial es la que acumula un mayor número de participantes, en torno al 58% en cada uno de los años evaluados

con el menor ratio de horas (unas 15) por participante. La modalidad a distancia es la que tiene la mayor ratio de horas por participante, con amplia diferencia respecto a las demás (54-53) y reduce el porcentaje de participantes que la realizan (17%-18%) y el de horas de formación realizada (36%-39%), en 2013 y 2014 respectivamente. La modalidad de teleformación apenas ofrece variaciones por año, acumula el 11% de los participantes formados en ambos ejercicios y en 2014 alcanza el 15% de las horas de formación. La ratio de horas de formación por participante también permanece estable (unas 33 horas/participante). Por último, la modalidad mixta continúa su ascenso progresivo en término de participantes y horas de formación, alcanzando en 2014 el 14% de participantes formados y el 13% de horas de formación realizadas. Del mismo modo, en 2014 la ratio de horas de formación por participante desciende a 23 horas/participante, frente a las 24 de 2013. Ver **tabla 16**, en página siguiente.

Atendiendo al **tipo de acciones formativas**, las genéricas concentran más de la mitad de participantes/año (56%) y en términos de horas impartidas incrementa su presencia respecto a la específica (formación genérica 27 y 26 horas/participante y formación específica 24 y 22 horas/participante, en 2013 y 2014, respectivamente²¹). Ver **gráfico 20**, en página siguiente.

La distribución **por nivel de las AAF**²² muestra un mayor peso de las de nivel medio-superior, tanto en lo concernien-

Gráfico 19. Distribución porcentual de participantes y horas de formación por modalidad. (2013 y 2014)

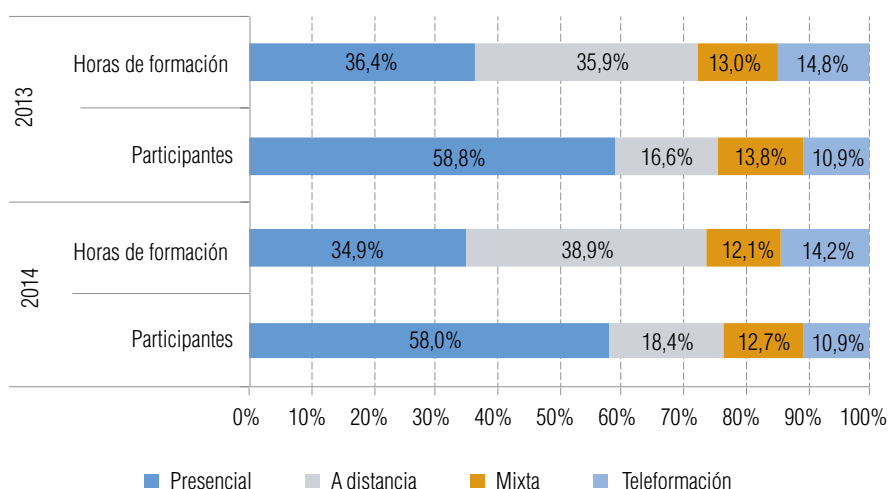


Tabla 16. Ratio de horas de formación por participante por modalidad y año.

Modalidad/año	2013	2014
Presencial	15,4	15,0
A distancia	53,9	52,6
Mixta	24,4	22,9
Teleformación	33,2	33,0
Total	25,6	24,3

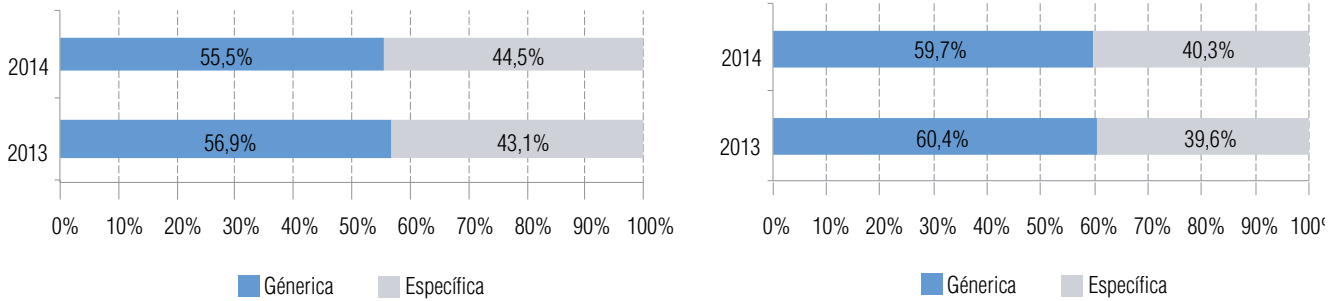
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

21. Datos extraídos de los Informes estadísticos de la Fundación Estatal.

22. Datos extraídos de los Informes estadísticos de la Fundación Estatal.

Gráfico 20. Distribución porcentual de participantes y horas de formación por tipo de acción formativa (2013 y 2014)

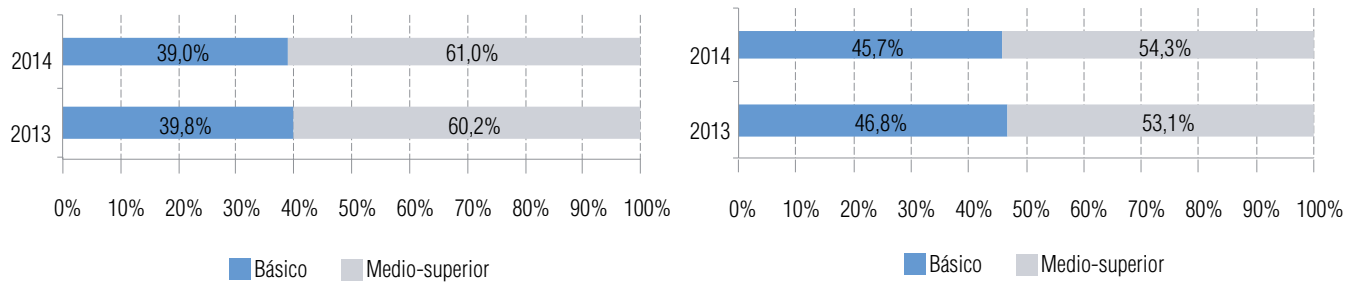


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

te a participantes, como a horas de formación (por años 61% y 54%); en términos de horas/participante las acciones de nivel medio-superior son sensiblemente más breves que las de nivel básico (22 y 28). En términos evolutivos, la reducción en la duración media de las AAFF es más pronunciada en las

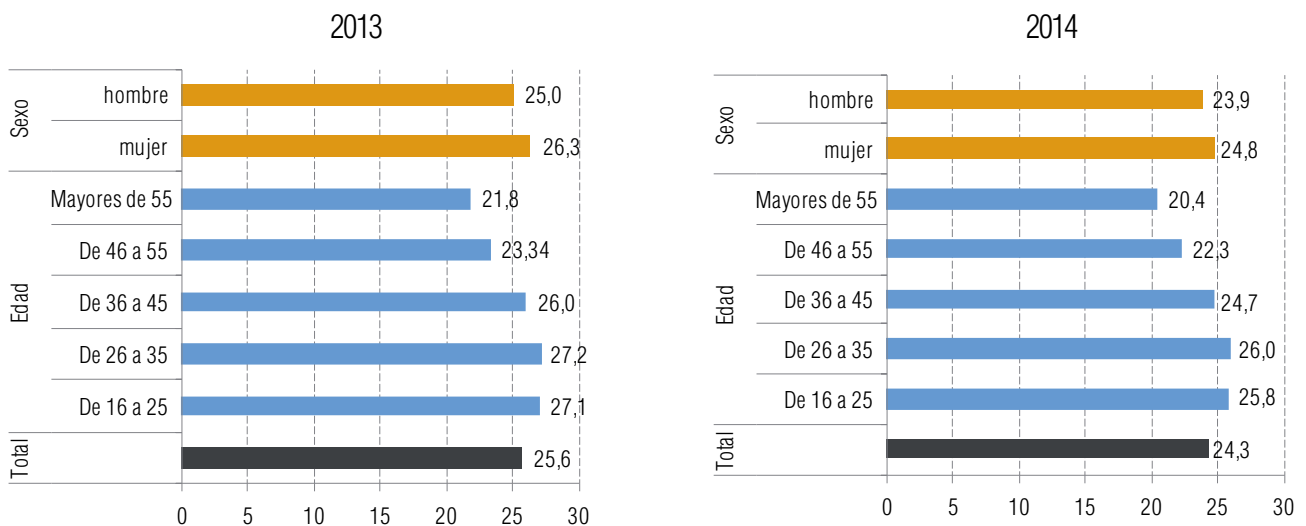
genéricas que en las específicas, sobre todo en las de nivel básico. Ver **gráfico 21**. Otros de los aspectos de interés en el análisis de las acciones formativas es cómo se distribuye la formación impartida en función del **perfil de los participantes por sexo y edad**. Ver **gráfico 22**.

Gráfico 21. Distribución porcentual de participantes y horas de formación por nivel de las acciones formativas (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 22. Ratio de horas de formación por participante, por sexo y edad (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

Así, en términos de **sexo y edad**, la ratio de horas de formación por participante es mayor entre las mujeres que entre los hombres en ambos años, aunque cabe señalar que las diferencias se han estrechado en 2014 respecto a 2013. Por edad, la formación realizada por los participantes más jóvenes es, de media, de **mayor duración** que la de los participantes mayores para ambos años.

Por **perfil profesional** también existen diferencias: para ambos años. La ratio de horas por participante es mayor en las **categorías profesionales** de directivo y trabajador cualificado, ambas por encima de las medias anuales globales, mientras que las categorías de técnico y trabajador de baja cualificación son las que menos horas de formación por participante realizan. En 2014 las diferencias entre la categoría con más horas de formación de media (directivo) y la de menos (trabajador con baja cualificación) se reducen casi un 20%. Ver **gráfico 23**.

Las horas de formación recibidas también varían en función del **grupo de cotización y el nivel de estudios** de los participantes, tal y como se puede apreciar en **gráfico 24** y **gráfico 25** (en página siguiente). Existen dos grupos de cotización que despuntan claramente en términos de horas/participante: auxiliares administrativos y trabajadores menores de 18 años, ambos por encima de las 31 horas por participante. Por el contrario, el grupo de subalternos es el que obtiene la menor ratio, entre 20-21 horas por participante en ambos años.

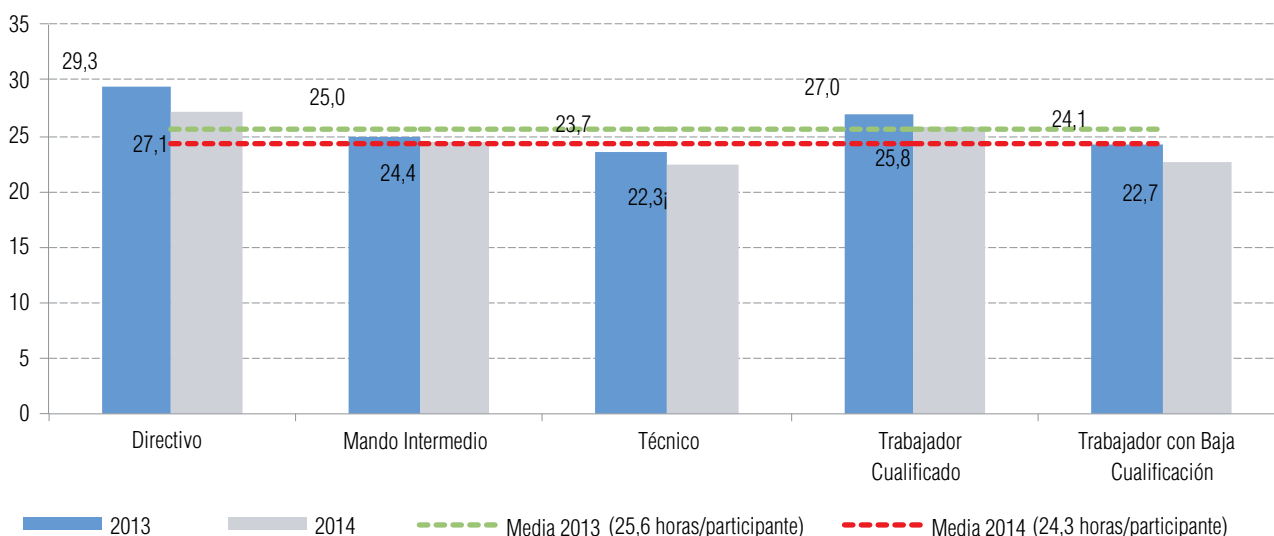
Por **nivel de estudios**, la “fractura” se encuentra entre los participantes que superan el nivel de estudios obligatorios y los que no lo hacen. Así, los participantes sin estudios y los que tienen estudios primarios y obligatorios reciben de media de 3 a 7 horas menos de formación que los participantes con estudios post obligatorios y universitarios.

E) CONTENIDOS FORMATIVOS

Entre los contenidos más impartidos en los años objeto de evaluación existe una gran coincidencia. El ranking de acciones formativas por contenidos formativos es prácticamente el mismo en 2013 y 2014 (mismos contenidos y en el mismo orden), con la única excepción de Atención al cliente/Calidad del servicio que, en 2014, desbanca del último lugar a Contabilidad, que lo ocupaba en 2013. Las AAFF en Idiomas son las más frecuentes en ambos años (lo son desde 2004) concentrando en torno al 20% del total. Les siguen las de Prevención de riesgos laborales (que, en ambos años, ocupa el primer lugar en términos de participantes formados) e Informática de usuario/ofimática, ambas en torno al 10% del total de participación..

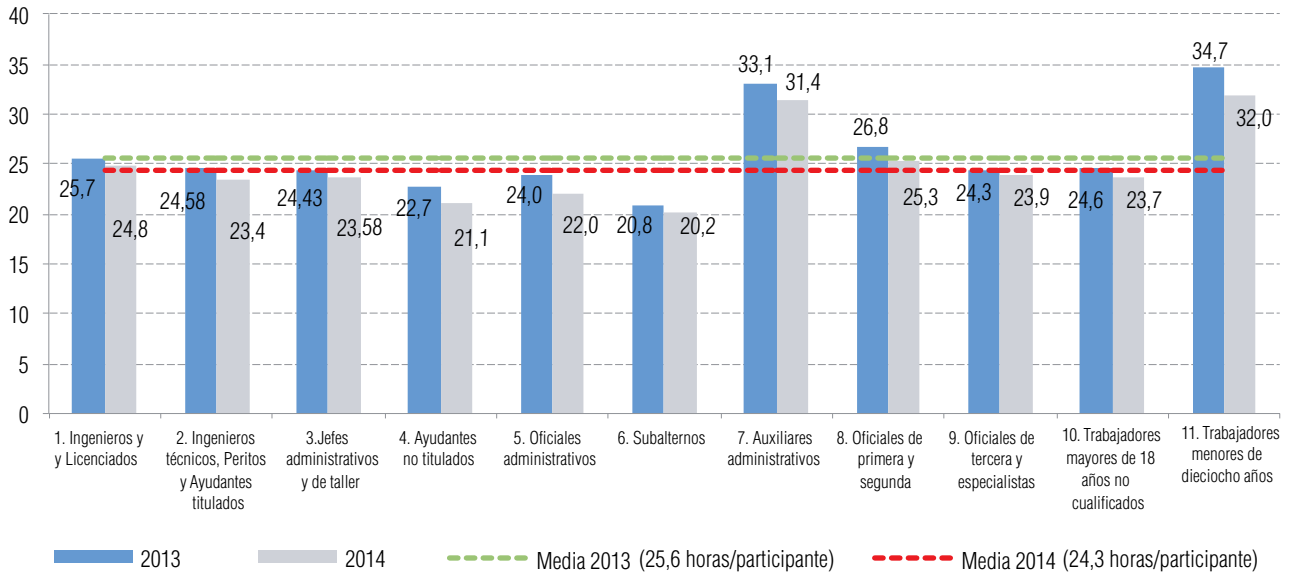
En cuanto a la duración media, existen grandes diferencias entre los distintos contenidos formativos. En 2014, por ejemplo, la formación centrada en “legislación y normativa” duró, de media, más del doble que la centrada en seguridad alimentaria: manipulación y control (51 horas/participante en 2013 y 19 horas/participante en 2014). A su

Gráfico 23. Ratio de horas de formación por participante, por categoría profesional (2013 y 2014)



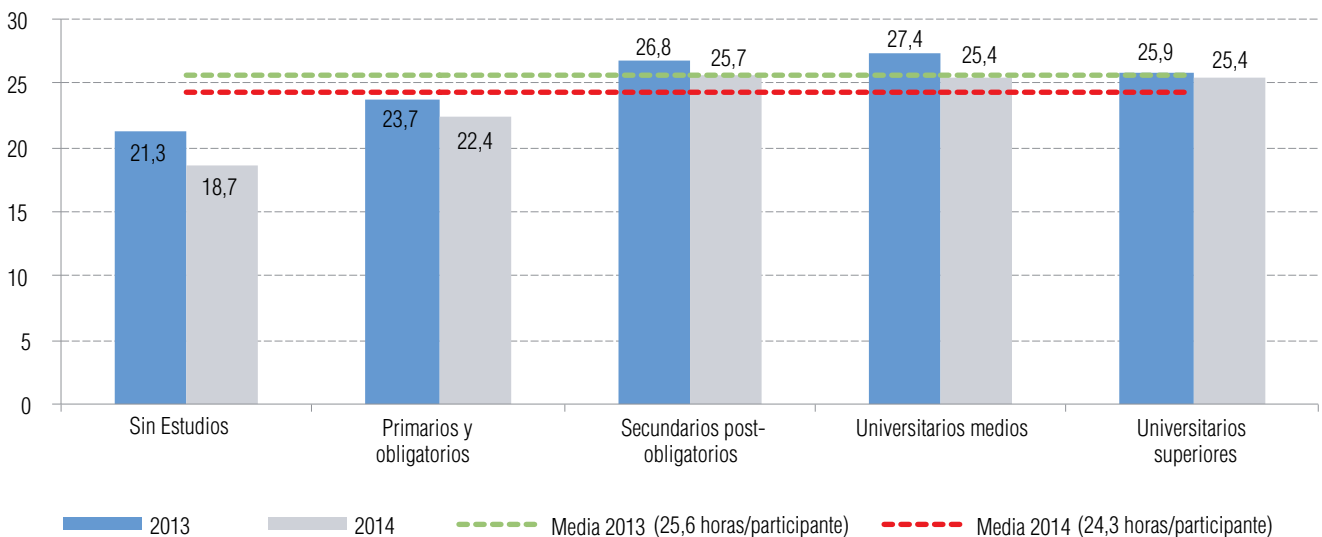
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 24. Ratio de horas participante según grupo de cotización de los participantes



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 25. Ratio de horas participante según grupo de nivel de estudios de los participantes



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

vez, cabe destacar que los 8 contenidos más frecuentes concentran en torno al 54% de las acciones formativas realizadas en los años objeto de análisis. Ver **tabla 17**, en página siguiente.

Analizando la vinculación de los contenidos de las acciones formativas a las distintas familias profesionales (Tabla 18) se observa un alto grado de concentración de partici-

pantes (65%) en cinco de ellas: seguridad y medio ambiente, administración y gestión, comercio y marketing y formación complementaria para ambos años.

Si atendemos a la duración de las acciones formativas, las más extensas son las ubicadas en el área profesional de energías renovables que tienen una duración media de 75 horas en 2013 y 71 en 2014; y las de diseño gráfico y

Tabla 17. Ranking de acciones formativas por contenidos formativos más frecuentes. (2013 y 2014)

RANKING CONTENIDOS FORMATIVOS 2013	Acciones realizadas		Participantes formados		Horas realizadas		Duración media (horas)
	VA	%	VA	%	VA	%	
Idiomas	65.334	17,9%	264.435	8,2%	10.337.990	12,5%	39,1
Prevención de riesgos laborales	37.885	10,4%	507.753	15,7%	11.037.253	13,4%	21,7
Informática de Usuario/Ofimática	37.491	10,3%	186.533	5,8%	6.651.924	8,1%	35,7
Gestión de recursos humanos	23.973	6,6%	332.266	10,3%	5.945.414	7,2%	17,9
Seguridad alimentaria: manipulación y control	10.453	2,9%	170.796	5,3%	3.172.664	3,8%	18,6
Legislación y normativa	9.233	2,5%	85.324	2,6%	3.685.525	4,5%	43,2
Calidad	7.262	2,0%	63.063	2,0%	1.468.753	1,8%	23,3
Contabilidad	6.021	1,6%	16.111	0,5%	820.208	1,0%	50,9
Resto de contenidos	167.586	45,9%	1.597.901	49,6%	39.315.849	47,7%	24,6
Total	365.238	100,0%	3.224.182	100,0%	82.435.580	100,0%	25,6
RANKING CONTENIDOS FORMATIVOS 2014	Acciones realizadas		Participantes formados		Horas realizadas		Duración media (horas)
	VA	%	VA	%	VA	%	
Idiomas	68.475	18,5%	260.303	7,9%	9.760.242	12,2%	37,5
Prevención de riesgos laborales	39.955	10,8%	535.626	16,3%	11.074.677	13,9%	20,7
Informática de Usuario/Ofimática	35.373	9,5%	187.239	5,7%	6.056.288	7,6%	32,3
Gestión de recursos humanos	25.350	6,8%	344.869	10,5%	5.923.958	7,4%	17,2
Seguridad alimentaria: manipulación y control	11.517	3,1%	177.837	5,4%	3.456.629	4,3%	19,4
Legislación y normativa	8.480	2,3%	76.986	2,3%	3.076.957	3,9%	40,0
Calidad	7.497	2,0%	61.861	1,9%	1.314.911	1,6%	21,3
Atención al Cliente/Calidad Servicio	6.182	1,7%	103.678	3,1%	1.922.334	2,4%	18,5
Resto de contenidos	167.780	45,3%	1.543.404	46,9%	37.318.746	46,7%	24,2
Total	370.609	100,0%	3.291.803	100,0%	79.904.742	100,0%	24,3

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

multimedia 60 y 56 horas, respectivamente²³. Por su menor extensión, en ambos años, destacan áreas formativas como piedra natural y aeronáutica (menos de 15 horas). Por último, sólo 772 acciones formativas en 2013 y 146 en 2014 tenían como objetivo la obtención de un **certificado de profesionalidad**, lo que supone un 0,2% y un 0,04% de las realizadas en 2013 y 2104, respectivamente. Ver **tabla 18**, en páginas siguientes.

F) COLECTIVOS PRIORITARIOS

En el marco de la formación de demanda se ha de garantizar que ésta llega a aquellos colectivos definidos como prioritarios: trabajadores de PYME, trabajadores mayores de 45 años, trabajadores con baja cualificación y mujeres²⁴. Entendiendo estas categorías como no excluyentes, los datos muestran que estos colectivos tienen una gran

presencia en la formación bonificada, y por ejemplo, en 2014, el 87% de los participantes formados cumplían uno o varios de estos criterios.

Los datos muestran que el colectivo prioritario cubierto en mayor medida sería el de **trabajadores PYME**, que acumula el 52% de los participantes formados en ambos años, aproximadamente 1,7 millones de participantes en valores absolutos. Ver **tabla 19**, en página 37.

Las **mujeres** suponen el 44% de los participantes formados en ambos años. En términos evolutivos, tal y como se ha señalado en el apartado sobre participantes, es necesario destacar que la brecha de género tiende a reducirse de forma lenta pero continuada, desde los casi 20 puntos de diferencia entre sexos en 2004, hasta los 12 puntos en 2014²⁵. En 2014 el porcentaje de participantes

23. En 2013 el área profesional con mayor duración media es Vidrio y cerámica artesanal, un solo participante realizó una acción formativa de 400 horas.

24. Se asume, a falta de resolución específica para los años objeto de estudio, que los colectivos prioritarios para los años objeto de estudio son los recogidos en la Resolución de 29 de junio de 2012, del Servicio Público de Empleo Estatal por la que se determinan los colectivos y áreas prioritarias, en las acciones de formación de demanda correspondientes al ejercicio 2012: trabajadores de PYME, mujeres, mayores de 45 años y trabajadores de baja cualificación, afectados y víctimas del terrorismo y violencia de género (sobre estos dos últimos grupos no es posible ofrecer datos desagregados).

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

Tabla 18. Participantes (valor absoluto y porcentaje) según contenidos formativos por Familia y Área profesional y duración media de los contenidos (2013 y 2014)

	FAMILIA/ÁREA PROFESIONAL	2013			2014		
		Participantes formados VA	%	Duración media	Participantes formados VA	%	Duración media
Seguridad y medio ambiente	Gestión ambiental	26.691	0,83	31,5	30.264	0,92	28,7
	Seguridad y prevención	638.669	19,81	20,2	660.924	20,08	19,5
	Subtotal	665.360	20,64	20,7	691.188	21,00	19,9
Administración y gestión	Administración y auditoría	462.959	14,36	23,5	470.467	14,29	21,8
	Finanzas y seguros	166.908	5,18	23,9	150.670	4,58	25,5
	Gestión de la inform.y comun	72.784	2,26	14,8	56.305	1,71	15,6
	Subtotal	702.651	21,79	22,7	677.442	20,58	22,1
Comercio y marketing	Compraventa	265.757	8,24	19,9	294.179	8,94	18,6
	Logística comercial y transporte	60.562	1,88	23,0	75.454	2,29	19,3
	Marketing y relaciones públicas	46.431	1,44	38,0	64.739	1,97	28,0
	Subtotal	372.750	11,56	22,6	434.372	13,20	20,1
Formación complementaria	Aspectos medioambientales	1.033	0,03	36,3	1.090	0,03	32,9
	Competencias clave	90.420	2,80	41,8	81.343	2,47	39,2
	Lenguas extranjeras	260.062	8,07	39,1	255.614	7,77	37,5
	Lenguas y dialectos españoles	4.373	0,14	38,3	4.689	0,14	35,3
	Subtotal	355.888	11,04	39,8	342.736	10,41	37,9
Informática y comunicaciones	Comunicaciones	14.375	0,45	19,6	18.928	0,58	16,6
	Desarrollo	4.532	0,14	25,2	3.897	0,12	28,1
	Sistemas y telemática	238.914	7,41	35,3	236.442	7,18	32,3
	Subtotal	257.821	8,00	34,2	259.267	7,88	31,1
Servicios socioculturales y a la comunidad	Actividades culturales y recreativas	7.146	0,22	30,8	5.845	0,18	30,4
	Atención social	111.406	3,46	22,7	123.327	3,75	22,5
	Formación y educación	106.190	3,29	20,4	114.846	3,49	19,5
	Servicios al consumidor	10.024	0,31	24,6	14.395	0,44	22,3
	Subtotal	234.766	7,28	22,0	258.413	7,85	21,3
Industrias alimentarias	Aceites y grasas	195	0,01	17,4	220	0,01	23,6
	Alimentos diversos	182.346	5,66	19,0	191.226	5,81	19,6
	Bebidas	791	0,02	30,2	543	0,02	38,5
	Cármicas	3.148	0,10	23,1	3.711	0,11	19,9
	Conservas vegetales	25	0,00	22,6	22	0,00	39,4
	Lácteos	258	0,01	31,2	303	0,01	27,6
	Panad., pastel. confitería y molinería	1.692	0,05	24,2	2.316	0,07	23,2
	Productos de la pesca	1.709	0,05	14,8	1.818	0,06	15,4
	Subtotal	190.164	5,90	19,1	200.159	6,08	19,7
Transporte y mantenimiento de vehículos	Aeronáutica	10.823	0,34	13,7	9.322	0,28	14,3
	Carrocería de vehículos	357	0,01	42,7	220	0,01	35,4
	Conducción de vehículos por carretera	62.089	1,93	31,8	61.480	1,87	33,5
	Electromecánica de vehículos	25.472	0,79	20,7	27.333	0,83	21,1
	Ferrocarril y cable	13.488	0,42	16,8	6.709	0,20	21,9
	Náutica	1.967	0,06	34,8	2.387	0,07	42,5
	Subtotal	114.196	3,54	25,9	107.451	3,26	28,2
Sanidad	Atención sanitaria	69.040	2,14	27,0	68.139	2,07	26,7
	Servicios y productos sanitarios	13.070	0,41	39,8	15.075	0,46	34,2
	Soporte y ayuda al diagnóstico	747	0,02	36,7	1.341	0,04	25,5
	Subtotal	82.857	2,57	29,1	84.555	2,57	28,0

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

Tabla 18 (cont.) Participantes (valor absoluto y porcentaje) según contenidos formativos por Familia y Área profesional y duración media de los contenidos (2013 y 2014)

	FAMILIA/ÁREA PROFESIONAL	2013			2014		
		Participantes formados VA	%	Duración media	Participantes formados VA	%	Duración media
Hostelería y turismo	Agroturismo	77	0,00	42,2	5	0,00	37,4
	Alojamiento	4.156	0,13	29,4	4.938	0,15	25,7
	Juegos de azar	219	0,01	34,0	222	0,01	22,7
	Restauración	25.604	0,79	38,5	27.239	0,83	38,1
	Turismo	12.178	0,38	15,0	10.502	0,32	13,5
	Subtotal	42.234	1,31	30,8	42.906	1,30	30,6
Edificación y obra civil	Albañilería y acabados	9.099	0,28	27,0	7.302	0,22	26,2
	Colocación y montaje	177	0,01	14,3	278	0,01	31,1
	Estructuras	2.023	0,06	26,4	1.790	0,05	22,4
	Maquinaria de construcción	16.498	0,51	18,8	18.006	0,55	17,2
	Proyectos y seguimiento de obras	8.882	0,28	33,1	9.284	0,28	27,5
	Subtotal	36.679	1,14	24,7	36.660	1,11	22,0
Instalación y mantenimiento	Frío y climatización	4.770	0,15	38,0	4.636	0,14	37,6
	Maquinaria y equipo industrial	2.435	0,08	28,7	2.295	0,07	24,5
	Montaje y manten. de instalaciones	31.840	0,99	28,0	28.846	0,88	27,1
	Subtotal	39.045	1,21	29,2	35.777	1,09	28,3
Fabricación mecánica	Construcciones metálicas	11.168	0,35	25,7	10.000	0,30	25,4
	Fundición	1.251	0,04	24,5	1.260	0,04	22,6
	Operaciones mecánicas	5.799	0,18	27,8	6.216	0,19	26,5
	Producción mecánica	11.859	0,37	29,7	12.046	0,37	29,2
	Subtotal	30.077	0,93	27,6	29.522	0,90	27,1
Energía y agua	Agua	9.943	0,31	16,4	9.613	0,29	19,4
	Energía eléctrica	10.214	0,32	21,8	9.173	0,28	21,1
	Energías renovables	1.521	0,05	75,6	784	0,02	71,1
	Gas	1.929	0,06	32,7	1.863	0,06	31,6
	Subtotal	23.607	0,73	23,9	21.433	0,65	23,1
Agraria	Agricultura	8.041	0,25	38,7	9.097	0,28	35,1
	Forestal	1.423	0,04	19,1	1.345	0,04	22,1
	Ganadería	731	0,02	33,6	763	0,02	24,3
	Jardinería	2.865	0,09	37,8	3.400	0,10	34,2
	Subtotal	13.060	0,41	36,1	14.605	0,44	33,1
Imagen personal	Estética	6.839	0,21	37,0	6.100	0,19	33,1
	Peluquería	5.969	0,19	25,2	5.604	0,17	27,0
	Subtotal	12.808	0,40	31,5	11.704	0,36	30,2
Electricidad y electrónica	Equipos electrónicos	254	0,01	17,2	299	0,01	17,5
	Instalaciones eléctricas	10.958	0,34	25,4	9.721	0,30	24,0
	Subtotal	11.212	0,35	25,2	10.020	0,30	23,8
Artes gráficas	Actividades y técnicas gráficas artísticas	649	0,02	41,7	467	0,01	35,9
	Diseño gráfico y multimedia	7.364	0,23	60,0	6.554	0,20	56,1
	Edición	781	0,02	33,1	776	0,02	25,6
	Encuadernación industrial	267	0,01	34,4	225	0,01	22,6
	Impresión	289	0,01	38,2	379	0,01	31,6
	Preimpresión	888	0,03	25,5	923	0,03	22,1
	Transf. y conversi. industrias gráficas	356	0,01	23,6	518	0,02	14,9
Subtotal	10.594	0,33	51,5	9.842	0,30	45,7	

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

Tabla 18 (cont.) Participantes (valor absoluto y porcentaje) según contenidos formativos por Familia y Área profesional y duración media de los contenidos (2013 y 2014)

	FAMILIA/ÁREA PROFESIONAL	2013			2014		
		Participantes formados VA	%	Duración media	Participantes formados VA	%	Duración media
Química	Análisis y control	2.247	0,07	25,7	1.823	0,06	27,4
	Farmaquímica	155	0,00	11,2	219	0,01	28,4
	Pasta, papel y cartón	93	0,00	39,1	128	0,00	18,9
	Proceso químico	3.151	0,10	19,6	3.759	0,11	24,0
	Transformación de polímeros	1.186	0,04	37,1	1.471	0,04	30,5
	Subtotal	6.832	0,21	24,7	7.400	0,22	26,2
Imagen y sonido	Espectáculos en vivo	255	0,01	29,8	198	0,01	25,1
	Producción audiovisual	4.524	0,14	22,0	3.453	0,10	20,5
	Producciones fotográficas	973	0,03	54,1	645	0,02	55,8
	Subtotal	5.752	0,18	27,8	4.296	0,13	26,0
Textil, confección y piel	Calzado	30	0,00	42,9	27	0,00	50,4
	Confección en textil y piel	6.054	0,19	15,6	2.888	0,09	16,0
	Ennoblec. materias textiles y pieles	111	0,00	29,8	126	0,00	18,1
	Producción de hilos y tejidos	437	0,01	30,8	418	0,01	30,3
	Subtotal	6.632	0,21	17,0	3.459	0,11	18,1
Actividades físicas y deportivas	Actividades físico deportivas recreativas	2.375	0,07	31,0	2.748	0,08	27,7
	Prevención y recuperación	465	0,01	21,2	467	0,01	18,2
	Subtotal	2.840	0,09	29,4	3.215	0,10	26,3
Industrias extractivas	Minería	2.624	0,08	22,3	1.946	0,06	19,8
	Piedra natural	369	0,01	12,9	503	0,02	12,4
	Subtotal	2.993	0,09	21,2	2.449	0,07	18,3
Madera, mueble y corcho	Instalación y amueblamiento	545	0,02	27,1	347	0,01	23,4
	Producción carpintería y mueble	362	0,01	27,7	364	0,01	20,9
	Transformación madera y corcho	239	0,01	39,1	242	0,01	46,4
	Subtotal	1.146	0,04	29,8	953	0,03	28,3
Artes y artesanías	Artes escénicas	544	0,02	16,5	475	0,01	17,8
	Artesanía tradicional	99	0,00	25,5	107	0,00	21,8
	Joyería y orfebrería	260	0,01	21,6	195	0,01	19,1
	Recup. reparación y mant.artísticos	112	0,00	41,4	51	0,00	44,6
	Vidrio y cerámica artesanal	1	0,00	400,0	0	0,00	0,0
	Subtotal	1.016	0,03	21,8	828	0,03	20,3
Vidrio y cerámica	Fabricación cerámica	244	0,01	30,7	401	0,01	23,0
	Vidrio industrial	332	0,01	56,0	406	0,01	42,7
	Subtotal	576	0,02	45,3	807	0,02	32,9
Marítimo-pesquera	Acuicultura	507	0,02	32,0	289	0,01	49,4
	Buceo	8	0,00	19,1	13	0,00	8,6
	Pesca y navegación	111	0,00	33,6	36	0,00	22,9
	Subtotal	626	0,02	32,2	338	0,01	45,0
Competencias profesionales no clasificadas	Competencias profesionales NC	0	0,00	0,0	6	0,00	80,0
	Subtotal	0	0,00	0,0	6	0,00	80,0
TOTAL		3.224.182	100,0	25,6	3.291.803	100,0	24,3

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Tabla 19. Porcentaje de participantes y horas de formación sobre el total de colectivos prioritarios y ratio horas-participante. (2013 y 2014)

	2013					2014				
	Participantes		Horas de formación		Ratio horas/particip.	Participantes		Horas de formación		Ratio horas/particip.
	VA	%	VA	%		VA	%	VA	%	
Mayores de 45 años	925.047	28,7%	21.298.990	25,8%	23,0	997.205	30,3%	21.783.720	27,3%	21,8
Trabajadores con baja cualific.	695.804	21,6%	16.798.848	20,4%	24,1	742.946	22,6%	16.843.089	21,1%	22,7
Mujeres	1.406.883	43,6%	36.970.378	44,8%	26,3	1.440.388	43,8%	35.747.798	44,7%	24,8
Trabajadores PYME	1.693.855	52,5%	54.980.430	66,7%	32,5	1.715.804	52,1%	52.438.073	65,6%	30,6

Nota: Los porcentajes indican la presencia relativa de cada colectivo prioritario en la distribución global de participantes y de horas de formación realizadas en cada uno de los años objeto de estudio.
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

mayores de 45 años creció hasta alcanzar el 30% sobre el total (casi 2 puntos porcentuales más que en 2013, alcanzando casi un millón de participantes) y el de participantes **de baja cualificación** aumentó un punto porcentual respecto a 2013, situándose en el 23% sobre el total de participantes.

También en términos de **horas de formación realizadas** los mayores de 45 años y los trabajadores de baja cualificación experimentaron un ligero aumento en 2014 (tanto en términos absolutos como en términos relativos), al contrario que las mujeres y los trabajadores de las PYME. No obstante, son estos últimos los que realizan acciones formativas de mayor duración (31 horas/participante en 2014), seguidos de las mujeres (25 horas/participante en 2014), ambos grupos por encima de la media global de cada año²⁶. Por el contra-

rio, los mayores de 45 años y trabajadores de baja cualificación realizan de media, AAFF más breves (22 horas/participante y 23 horas/participante, en 2014), en ambos casos por debajo de la ratio global de horas por participante de cada año.

G) PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (PIF)

Los PIF suponen una opción formativa con ciertas particularidades respecto a las AAFF, en cuanto a sus objetivos y funcionamiento²⁷.

Estos permisos tienen como objetivo favorecer el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y únicamente cabe disfrutar de ellos si la formación a realizar se asocia a la obtención de una titulación, certificado o acreditación oficialmente reconocida. Ver **tabla 20**.

Tabla 20. Resumen financiación de los PIF

La empresa podrá financiar los costes salariales del trabajador con una cuantía que supone el 5% del crédito de bonificaciones. No obstante, si el coste del PIF es superior a ese 5%, se financiará por horas (con independencia del coste). Si la empresa no ha dispuesto de toda la ayuda económica (crédito) para acciones formativas, puede destinar esa cantidad a la realización de PIF. El importe del crédito adicional, que opera cuando se supera el 5% del crédito anual, será el equivalente a los costes salariales de las horas de disfrute del permiso (se mide en horas y no en coste económico) con los siguientes límites:

- 200 horas para empresas de 1 a 9 trabajadores
- 400 horas para empresas de 10 a 49 trabajadores
- 600 horas para empresas de 50 a 249 trabajadores
- 800 horas para empresas de 250 a 499 trabajadores

FUENTE: FUNDACIÓN ESTATAL: CUADERNO DE AYUDA PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN.

25. Datos obtenidos de las Series estadísticas Fundación Estatal.

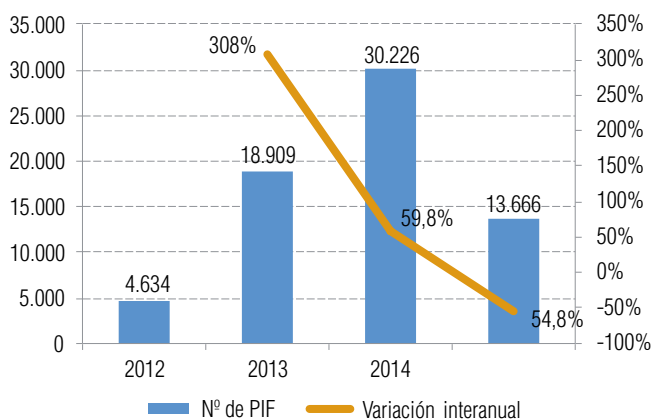
26. La ratio de horas de formación por trabajador (duración media de las AAFF) fue de 26 y 24 horas/participante en 2013 y 2014.

27. Los trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa interesados en disfrutar de este permiso han de contar con la autorización de la misma, que no queda obligada a concederlo pero que en caso de denegarlo debe motivar suficientemente las razones organizativas y de producción que así lo justifiquen. Únicamente se bonifican los costes salariales correspondientes a las horas que el trabajador invierte en su formación, con un máximo de 200 horas por permiso y año o curso académico. Asimismo, la empresa dispondrá de un crédito adicional de hasta un 5% respecto a su crédito anual.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

La utilización de los PIF en los últimos años ha sido bastante controvertida. En 2011 disfrutaron de este permiso 4.634 personas, pasando a 18.909 en 2012 (un 308% más)²⁸. En 2013, primer año objeto de esta evaluación, se alcanzó el máximo de PIF desde la puesta en marcha de esta figura (30.226 PIF), descendiendo esta cifra un 55% en 2014 (13.666 PIF)²⁹. Ver **gráfico 26**.

Gráfico 26. Número de PIF y tasa de variación interanual. (2011-2014)



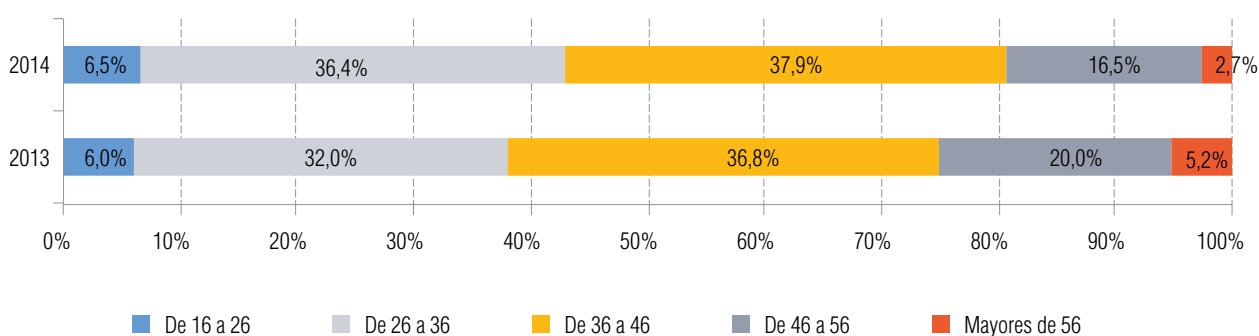
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

En cuanto al **perfil** de los trabajadores que se beneficiaron de los PIF en 2013 y 2014, se observa una mayor utilización por hombres (especialmente a partir de generalizarse su uso para CAP y carnet profesionales) aunque no siempre fue así, por ejemplo en 2007 la mayor parte de sus beneficiarios, 53,6%, eran mujeres³⁰. No obstante, tras la corrección de 2014, el porcentaje de hombres descendió más de 16 puntos porcentuales, desde el 82% de 2013 hasta el 66%.

En términos de **edad**, los beneficiarios de los PIF se concentran fundamentalmente en personas entre los 26 y 45 años (68,8% en 2013 y 74,3% en 2014), siendo en ambos años la franja de 36 a 45 años la más representada entre los participantes. Ver **gráfico 27**.

Respecto al **nivel de estudios** con el que partían los beneficiarios de los PIF, las variaciones son importantes entre los dos años objeto de estudio. En 2013 una mayoría amplia de los participantes, 58,3%, partían de estudios primarios, mientras que los que disponían de estudios terciarios sólo representaban un 14,5%. En 2014, una vez establecido el cambio de criterio mencionado, se produjo una reducción drástica del número de PIF cursado por personas con estudios primarios (un 72,4%, de 17.630 en 2013 a

Gráfico 27. Distribución porcentual de beneficiarios de PIF por edad. (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

28. Estas variaciones tan acusadas responden, fundamentalmente, a que en 2012 se comenzaron a tramitar como PIF algunas formaciones dirigidas a obtener Certificados de Aptitud Profesional, carnets de conductores profesionales, etc. con el fin de ampliar, por la vía de la bonificación de los costes salariales hasta el máximo de horas permitido, el crédito disponible para formación por parte de algunas empresas. En 2014, esta vía de acceso quedó restringida a partir de un cambio de criterio de aplicación derivado de la Reforma Laboral de 2012 así como la Sentencia del TS de 11 de febrero de 2013 por el cual algunos CAP y cursos para conductores profesionales no podían realizarse vía PIF puesto que, siendo formación obligatoria, las empresas deben garantizar a los trabajadores su impartición, no como PIF sino como AAFF.

29. Los datos se refieren a PIF comunicados y finalizados, extrayéndose los datos fundamentalmente de la información disponible en la Web de la Fundación Estatal, Series estadísticas e Informes de Balance de Resultados.

30. Datos obtenidos de las Series estadísticas Fundación Estatal.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

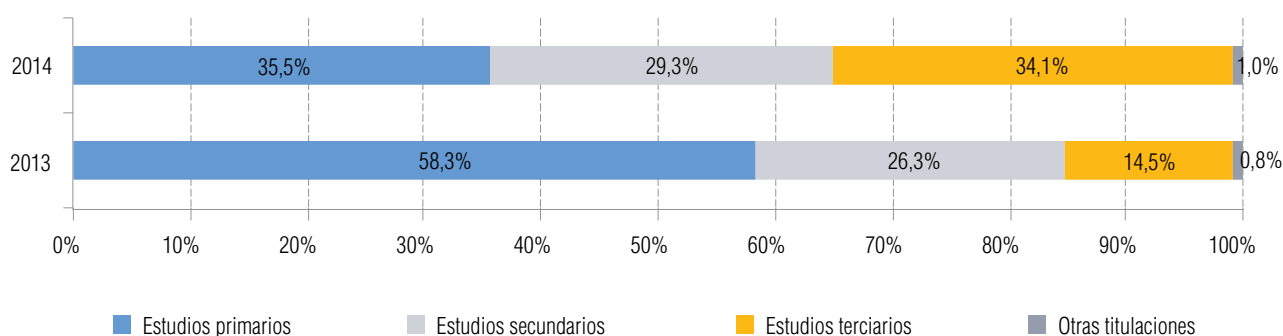
4.857 en 2014), equilibrando en mayor medida la distribución de beneficiarios en función de su nivel de estudios (el porcentaje de beneficiarios con estudios terciarios, prácticamente se equipara al de beneficiarios con estudios primarios). Ver **gráfico 28**.

De nuevo en 2013, el 79,5% de los PIF tuvieron como finalidad la obtención de otras acreditaciones (principalmente Certificados de Aptitud Profesional (CAP), Permisos de Conducción de clase C y Delegados de Prevención), porcentaje que se reduce en 2014 al 45,9% por las razones ya comentadas³¹. En 2014 los PIF cuyo objeto era obtener un título de formación reglada superaron por un punto porcentual a los destinados a la obtención de otras acreditaciones. En ambos años los PIF orientados a la obtención de un certificado de profesionalidad son los menos frecuentes. Ver **gráfico 29**.

El análisis por sectores (ver **tabla 21**, en página siguiente) muestra que la mayor parte de los PIF fueron disfrutados por trabajadores ubicados en la categoría “otros servicios”, mientras que los trabajadores de los sectores de agricultura y de hostelería son los menos representados en el conjunto. En términos de variación interanual, todos los sectores se ven afectados por la reducción drástica del número de PIF en 2014, especialmente los de construcción y agricultura.

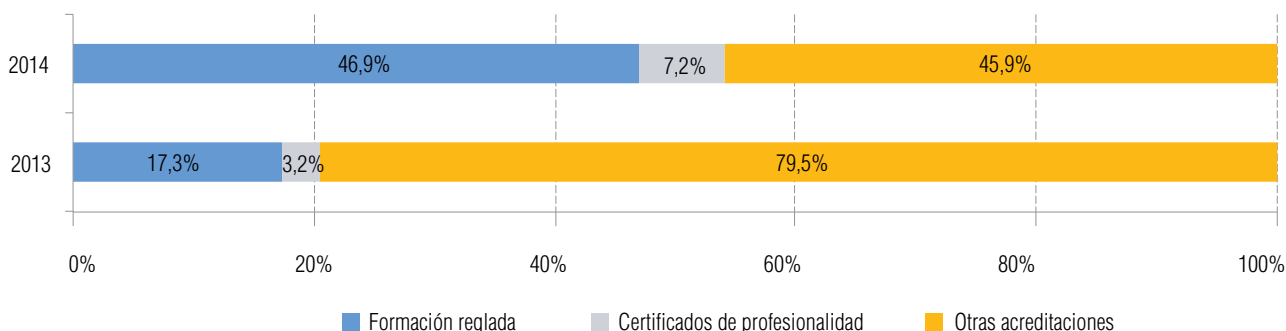
Por último, en el análisis por Comunidades Autónomas el comportamiento de los PIF es similar al de las empresas formadoras y al de participantes formados. Cuatro Comunidades Autónomas (Andalucía, Cataluña, Comunidad Valenciana y Comunidad de Madrid) concentran la mayor parte de los PIF, tendencia que se acentúa en 2014. De forma individual, Andalucía es con gran diferencia la que más

Gráfico 28. Distribución porcentual de beneficiarios de PIF por nivel de estudios finalizados. (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 29. Distribución porcentual de beneficiarios PIF por tipo de titulación a la que acceden. (2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

31. Informes de balance de resultados de la Formación para el Empleo 2013 y 2014 (Fundación Estatal).

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

Tabla 21. Distribución de PIF (valor absoluto y porcentaje) y variación interanual, por sectores. (2013 y 2014)					
	2013		2014		VARIACIÓN INTERANUAL
	VA	%	VA	%	
Agricultura	1.267	4,2%	483	3,5%	-61,9%
Comercio	5.770	19,1%	2.426	17,8%	-58,0%
Construcción	4.144	13,7%	1.175	8,6%	-71,6%
Hostelería	1.079	3,6%	732	5,4%	-32,2%
Industria	4.619	15,3%	2.191	16,0%	-52,6%
Otros servicios	13.347	44,2%	6.659	48,7%	-50,1%
Total	30.226	100,0%	13.666	100,0%	-54,8%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

permisos acumula (un 38%) mientras que un gran número de ellas (las diez en color azul en la tabla siguiente) no superan el 3% sobre el total en ninguno de los dos años objeto de estudio. Ver **tabla 22**.

La variación interanual arroja balances negativos en todas las Comunidades Autónomas, excepto en la Ciudad

Autónoma de Melilla, el único lugar donde el número de PIF aumenta haciéndolo más del doble respecto a 2013 (120,4%). Centrando de nuevo el foco en los 16.560 PIF menos que se realizaron en 2014, una vez más Andalucía, por su peso relativo en la iniciativa, explica por sí sola la gran parte de esta variación, reducción de 6.593 PIF, un 40% del total.

Tabla 22. Distribución de PIF y variación interanual por Comunidades Autónomas. (2013 y 2014)					
CCAA	2013		2014		TASA VARIACIÓN INTERANUAL
	VA	%	VA	%	
Andalucía	11.737	38,8%	5.144	37,6%	-56,2%
Aragón	538	1,8%	248	1,8%	-53,9%
Asturias, Principado de	513	1,7%	119	0,9%	-76,8%
Baleares, Illes	217	0,7%	72	0,5%	-66,8%
Canarias	394	1,3%	66	0,5%	-83,2%
Cantabria	438	1,4%	108	0,8%	-75,3%
Castilla y León	1.495	4,9%	507	3,7%	-66,1%
Castilla-La Mancha	1.138	3,8%	289	2,1%	-74,6%
Cataluña	3.069	10,2%	1.974	14,4%	-35,7%
Comunitat Valenciana	2.795	9,2%	1.536	11,2%	-45,0%
Extremadura	462	1,5%	109	0,8%	-76,4%
Galicia	1.895	6,3%	653	4,8%	-65,5%
Madrid, Comunidad de	2.604	8,6%	1.681	12,3%	-35,4%
Murcia, Región de	1.445	4,8%	358	2,6%	-75,2%
Navarra, Comunidad Foral de	147	0,5%	92	0,7%	-37,4%
País Vasco	978	3,2%	510	3,7%	-47,9%
Rioja, La	206	0,7%	75	0,5%	-63,6%
Ceuta	85	0,3%	15	0,1%	-82,4%
Melilla	49	0,2%	108	0,8%	120,4%
Trabajadores del Mar	21	0,1%	2	0,0%	-90,5%
Total	30.226	100,0%	13.666	100,0%	-54,8%

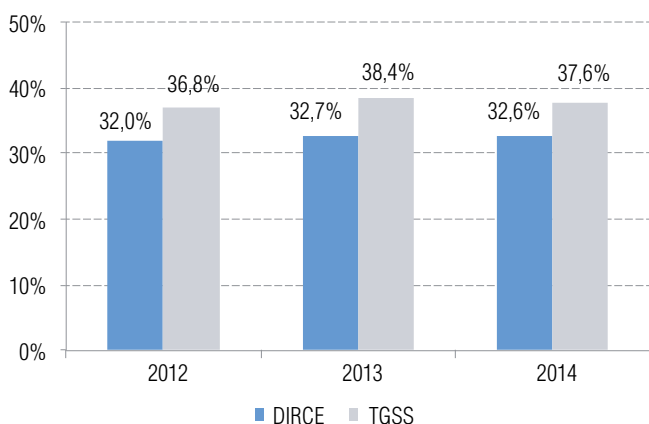
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

3.1.2. Cobertura

A) COBERTURA EMPRESARIAL

La cobertura de la iniciativa de demanda sobre el tejido empresarial se mide comparando el número de empresas que realizan formación con el total de empresas que potencialmente pueden participar en la iniciativa. Las fuentes de información son los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y el Directorio Central de Empresas

Gráfico 30. Tasa de cobertura empresarial



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS ESTADÍSTICOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL, EL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL E INE.

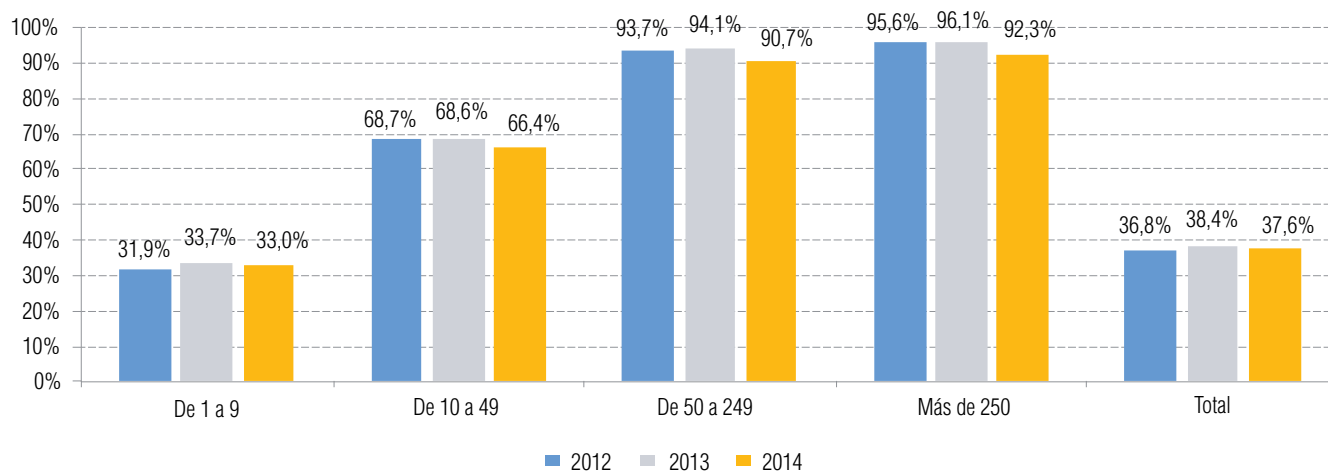
(DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística. Respecto a las empresas participantes en la formación, la información se extrae de la base de datos de la Fundación Estatal. Como se aprecia en el **gráfico 30** los registros de la TGSS arrojan unas tasas de cobertura algo superiores a los del DIRCE, aunque la evolución por años es similar. Por **tamaño de empresa** (ver **gráfico 31**), la tasa de cobertura aumenta conforme se incrementa la dimensión de la plantilla, con una pauta similar cada año (según datos de TGSS). Mientras en las empresas de 1 a 9 trabajadores la tasa de cobertura se sitúa de media en el 33%³², en el tramo de 10 a 49 trabajadores se eleva al 68%, y por encima del 90% en las empresas más grandes.

Según el **ámbito territorial** (ver **tabla 23**, en página siguiente), las mayores tasas de cobertura se registran en las empresas de las CCAA de Galicia, Asturias, Murcia, Castilla y León, Cantabria y Extremadura, por encima del 40%, mientras que en Canarias, Ceuta y Melilla y Cataluña la cobertura es inferior al 30%.

B) COBERTURA DE LOS PARTICIPANTES

Este indicador atiende a la proporción de participantes³³ de AAFF en el marco de la iniciativa de demanda sobre el total de trabajadores de empresas registrados en la TGSS. A este respecto, se registra una tasa media de cobertura del 28%, manteniéndose estable para 2013 y 2014³⁴.

Gráfico 31. Tasa de cobertura empresarial según tamaño de empresa (TGSS)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS ESTADÍSTICOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL Y EL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

32. La media se calcula según los datos de los años de referencia de la evaluación (2013 y 2014).

33. El cálculo de la tasa de cobertura se ha establecido a partir de los datos de participaciones, y no de trabajadores (NIF únicos).

34. Se ha recurrido a distintas fuentes estadísticas de la TGSS: Anuario de estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social; Estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social y Estadística de Afiliaciones de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social.

Tabla 23. Tasa de cobertura empresarial según CCAA

CCAA	2012		2013		2014	
	TGSS	DIRCE	TGSS	DIRCE	TGSS	DIRCE
Andalucía	38,9%	40,7%	40,0%	43,0%	38,2%	40,7%
Aragón	29,6%	28,8%	31,5%	29,4%	31,9%	30,4%
Asturias (Principado de)	42,9%	37,9%	43,2%	36,9%	43,8%	38,2%
Baleares (Illes)	35,1%	29,5%	39,1%	31,6%	39,4%	32,8%
Canarias	25,3%	24,1%	25,2%	23,5%	25,9%	24,6%
Cantabria	42,1%	37,9%	42,6%	37,2%	40,1%	36,3%
Castilla-La Mancha	37,4%	34,7%	36,8%	35,0%	38,5%	36,8%
Castilla y León	42,5%	38,9%	43,6%	38,0%	41,6%	37,2%
Cataluña	27,8%	23,7%	30,2%	24,8%	30,2%	25,6%
Comunitat Valenciana	37,5%	32,0%	38,9%	32,6%	37,4%	32,5%
Extremadura	41,3%	44,0%	42,2%	42,7%	40,6%	40,9%
Galicia	46,4%	41,1%	47,2%	40,1%	45,2%	39,1%
Madrid (Comunidad de)	30,8%	26,3%	33,3%	27,0%	32,5%	27,0%
Murcia (Región de)	41,1%	37,8%	44,4%	40,4%	43,4%	40,3%
Navarra (Comunidad Foral de)	31,4%	28,9%	32,2%	28,0%	32,9%	28,8%
País Vasco	37,8%	29,1%	38,4%	28,7%	38,5%	29,9%
Rioja (La)	31,7%	30,6%	34,9%	32,2%	33,7%	31,7%
Ceuta y Melilla	27,1%	25,8%	29,8%	27,0%	28,9%	26,8%

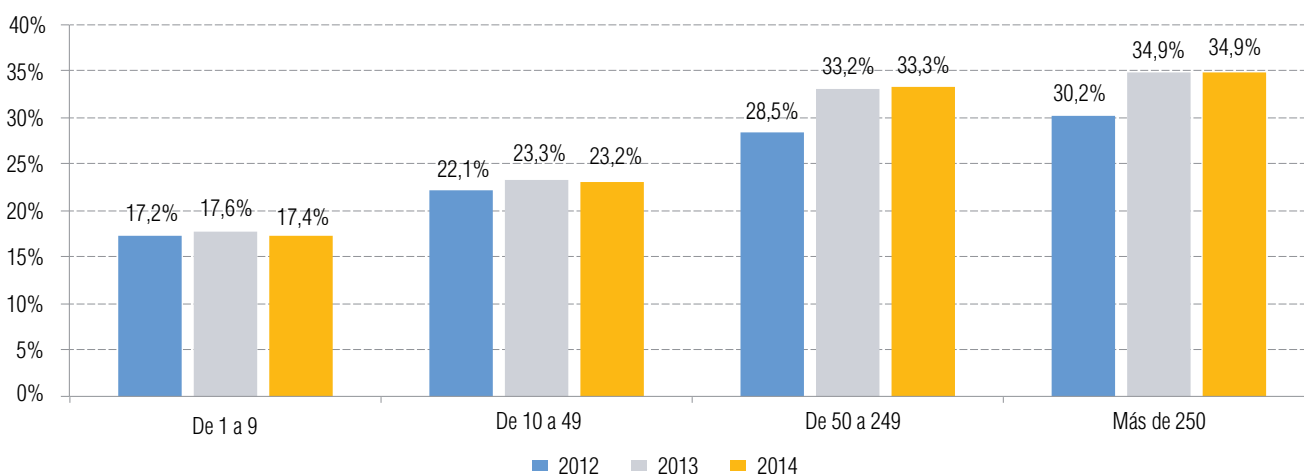
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS ESTADÍSTICOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL, EL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL E INE.

Según el **tamaño de las empresas** (ver gráfico 32), la distribución de la tasa de cobertura de participantes sigue una pauta similar a la cobertura de empresas, mostrando los participantes de las empresas más pequeñas una tasa de cobertura más reducida y a medida que se incrementa el tamaño de la empresa, la tasa de cobertura es mayor (pasando del 17% al 35%). Independientemente del tamaño de la empresa, la evolución anual es parecida salvo un

ligero aumento en 2013, que se acentúa en las empresas con mayor número de trabajadores.

Por **Comunidades Autónomas** (ver tabla 24) en página siguiente), la tasa de cobertura de participantes muestra notables diferencias, desde Castilla La Mancha, Baleares o Comunidad de Madrid, superando el 33%, hasta Castilla y León, Ceuta y Melilla con menos del 20%. El mayor creci-

Gráfico 32. Tasa de cobertura de participantes según tamaño de empresa



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS ESTADÍSTICOS DE LA FUNDACIÓN ESTATAL Y EL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

Tabla 24. Tasa de cobertura de participantes según CCAA

CC. AA	2012	2013	2014	TVI 2013-2014
Andalucía	22,2%	23,2%	23,8%	2,6%
Aragón	26,0%	26,7%	25,9%	-3,0%
Asturias (Principado de)	26,9%	27,8%	27,8%	-0,2%
Baleares (Illes)	30,0%	33,6%	33,1%	-1,5%
Canarias	20,0%	21,8%	22,8%	4,6%
Cantabria	26,8%	26,7%	26,7%	-0,1%
Castilla-La Mancha	34,0%	38,8%	39,7%	2,4%
Castilla y León	16,0%	18,3%	18,4%	0,2%
Cataluña	26,5%	29,4%	29,6%	1,0%
Comunitat Valenciana	24,4%	28,0%	27,9%	-0,3%
Extremadura	19,8%	23,0%	22,1%	-3,7%
Galicia	25,6%	29,1%	28,7%	-1,2%
Madrid (Comunidad de)	30,1%	33,2%	32,3%	-2,7%
Murcia (Región de)	23,5%	25,9%	26,8%	3,5%
Navarra (Comunidad Foral de)	24,7%	26,9%	26,4%	-1,8%
País Vasco	25,7%	28,6%	27,6%	-3,4%
Rioja (La)	22,4%	26,3%	26,5%	0,7%
Ceuta y Melilla	13,4%	18,4%	18,8%	2,3%

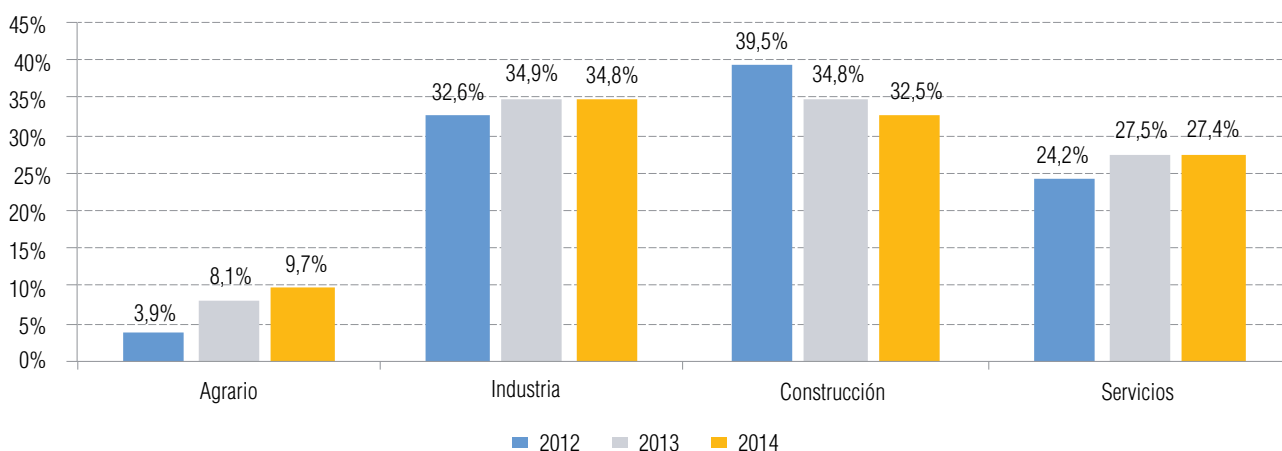
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

miento interanual de la tasa de cobertura de participantes se presenta en los casos de Canarias, la Región de Murcia y Andalucía. Por el contrario, el descenso más acentuado se registra en Extremadura, País Vasco y Aragón.

Por **sector de actividad** de los participantes (ver **gráfico 33**), la mayor tasa de cobertura se da en los sectores de

construcción e industria y la menor en el agrario, aunque la evolución interanual entre estos extremos ha sido inversa, ha aumentado en agrarias y disminuido en construcción. Por **características socio demográficas**³⁵, la tasa de cobertura formativa es más elevada en hombres que en mujeres, con una brecha media superior a 3 puntos (ver **gráfico 34**, en página siguiente). Respecto a la edad³⁶, en todas las franjas a

Gráfico 33. Tasa de cobertura por sector de actividad

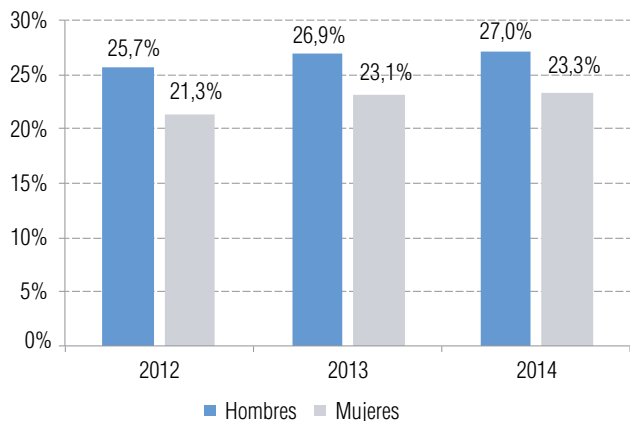


FUENTE: FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO Y MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

35. Información extraída de la TGSS AFI- Afiliación de trabajadores al sistema de la Seguridad Social -media anual.

36. Cálculo aproximado puesto que las franjas de edad del fichero de datos de la Fundación Estatal y de la TGSS no son equivalentes.

Gráfico 34. Tasa de cobertura por sexo



FUENTE: FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO Y MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

excepción de los mayores de 55 años, la participación alcanza unos porcentajes de cobertura superiores al 20%, sobre todo en el tramo de 25-44 años (ver **gráfico 35**).

El análisis de la **multiparticipación** (porcentaje de trabajadores/participantes únicos³⁷, frente a participantes formados/participaciones) dibuja un escenario muy similar en ambos años. Aunque tres cuartas partes de los trabajadores tuvo una única participación por año, hubo trabajado-

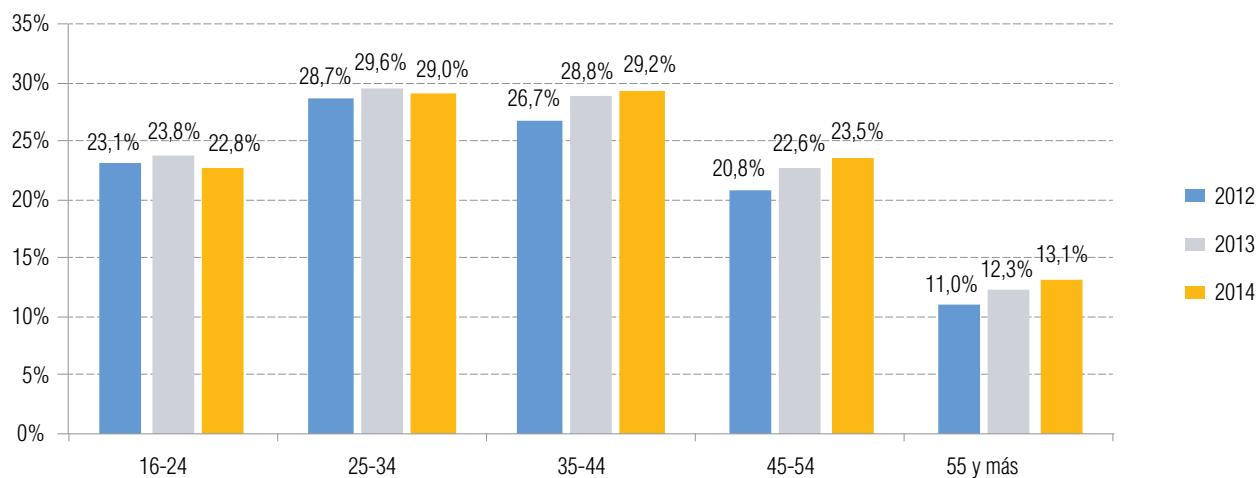
Tabla 25. Distribución de trabajadores en función del número de cursos realizados (2103 y 2014)

	2013	2014
Participantes en una única AAFF	75,9%	76,8%
Participantes en 2 AAFF	16,4%	16,1%
Participantes en 3 AAFF	4,8%	4,6%
Participantes en más de 3 AAFF	2,9%	2,5%
Total	100%	100%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA

res que realizaron 2 o más acciones formativas, tal y como se muestra en la **tabla 25**. A partir del dato de trabajadores (NIF únicos) que han realizado la formación bonificada en los años de estudio, es posible obtener la cobertura formativa de trabajadores. Así, en 2013 la **tasa de cobertura de trabajadores** se situó en el 20,7%, aumentando levemente en 2014 hasta el 20,9%³⁸, aproximadamente 7 puntos porcentuales menos que la tasa de cobertura calculada a partir de participantes.

Gráfico 35. Tasa de cobertura por grupos de edad



FUENTE: FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO Y MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

37. NIF distintos en las bases de datos de la Fundación Estatal.

38. Calculada a partir de la estadística de Empresas inscritas en la Seguridad Social (EMP, datos de afiliaciones a 31 de diciembre de los años de referencia). Tomando como base para el cálculo la estadística de Afiliaciones de Trabajadores al Sistema de la Seguridad Social (AFI, media de afiliación anual en los años de referencia), la cobertura formativa de trabajadores sería del 18,5% en 2013 y 18,9% en 2014.

3.2. Análisis de la ejecución financiera (eficiencia)

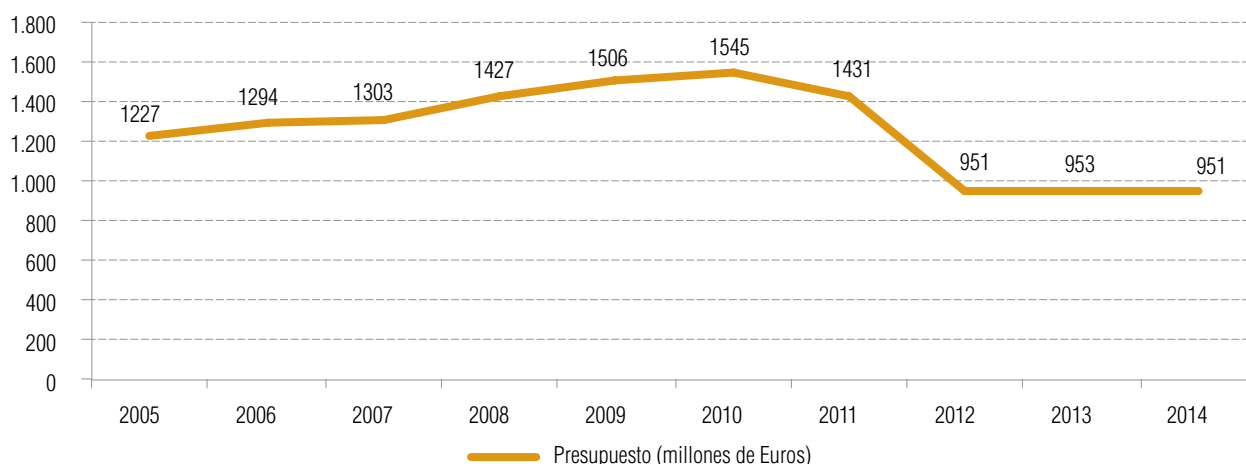
3.2.1 El presupuesto de la formación dirigida prioritariamente a ocupados

Atendiendo a la evolución del presupuesto destinado a la formación dirigida prioritariamente a ocupados, el primer aspecto a considerar es que el contexto presupuestario de los ejercicios 2013 y 2014 es similar al de 2012, pero sensiblemente diferente al de años anteriores (ver **gráfico 36**).

En 2012 se produce un descenso significativo de los fondos destinados a la formación de ocupados (480 millones de euros menos), nivel en el que permanece en relativa estabilidad hasta el 2014.

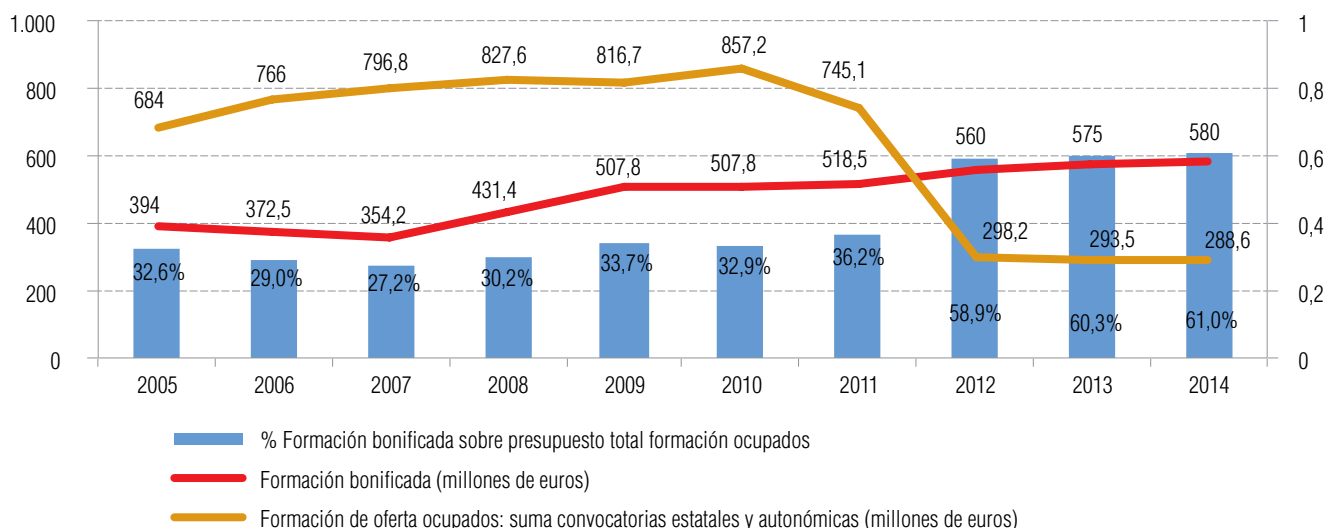
A pesar del acusado descenso de los fondos disponibles, el elemento más significativo es la redistribución y reparto final de los fondos entre las iniciativas y partidas que configuran el presupuesto de la formación dirigida a ocupados. Tal y como muestra el **gráfico 37**, en 2012 los fondos destinados a la formación de oferta (convocato-

Gráfico 36. Presupuesto destinado a formación dirigida prioritariamente a ocupados (periodo 2005-2014)



FUENTE: INFORME DE BALANCE DE RESULTADOS DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO 2014 (FUNDACIÓN ESTATAL).

Gráfico 37. Evolución de los fondos destinados a formación bonificada y formación de oferta (suma convocatorias estatales y autonómicas) y porcentaje del presupuesto de la formación bonificada sobre el total de formación dirigida a ocupados (periodo 2005-2014)

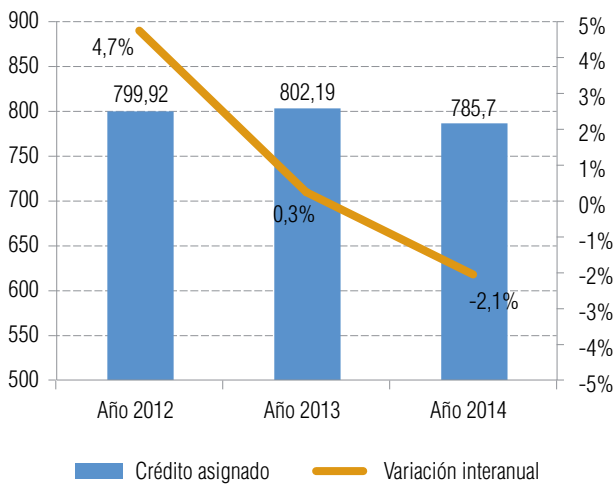


FUENTE: INFORME DE BALANCE DE RESULTADOS DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO 2014 (FUNDACIÓN ESTATAL).

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

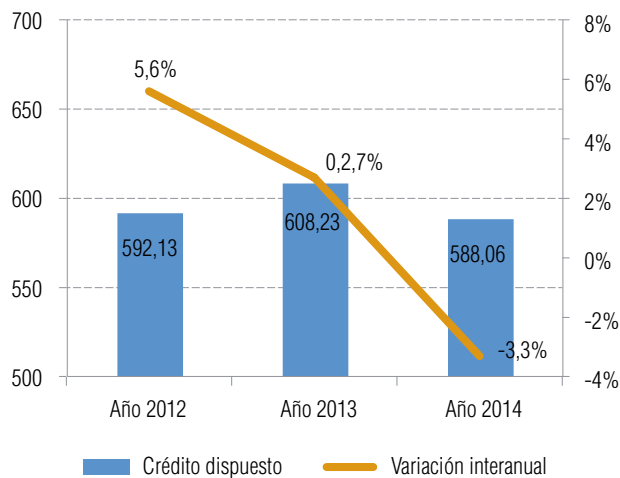
rias estatales y autonómicas) experimentaron un descenso del 60% respecto a 2011, concentrado casi la totalidad del recorte sobre el presupuesto global de la formación dirigida a ocupados (446,9 millones menos en 2012 sobre un total 480 millones totales). Por el contrario, la formación bonificada ha experimentado un crecimiento sostenido desde 2005 (incluso en 2012) pasando de 394 millones de euros 2005, a 518,5 millones en 2011, y a 580

Gráfico 38. Crédito asignado en empresas formadoras y variación interanual (2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 39. Crédito dispuesto por empresas formadoras y variación interanual (2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

39. Los datos hacen referencia a empresas formadoras (al menos con grupo notificado). El dato para empresas registradas en el sistema es superior: 892,35 y 880,47 millones de euros en 2013 y 2014, respectivamente.

en 2014. Esta redistribución, hace que la iniciativa de demanda represente el 60% del presupuesto global de la formación dirigida a prioritariamente ocupados en los últimos tres años.

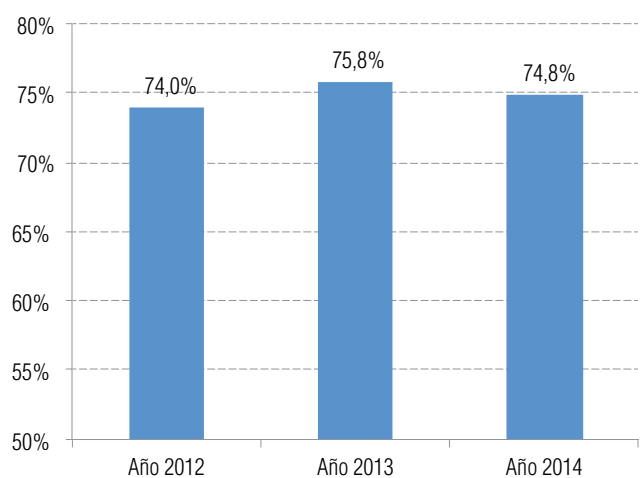
3.2.2. La financiación de la formación bonificada

En 2013 el **volumen de crédito asignado**, es decir, aquel del que pueden disponer las empresas participantes para financiar su formación, aumentó sólo un 0,3% respecto al año anterior y en 2014, por primera vez desde el inicio de la iniciativa, el crédito asignado fue inferior (-2,1%) al del año anterior situándose incluso por debajo del nivel alcanzado en 2012³⁹. Ver **gráfico 38**.

El crédito dispuesto por las empresas formadoras ha seguido una evolución similar. Ver **gráfico 39**.

Poniendo en relación ambas magnitudes, crédito asignado y crédito dispuesto obtenemos la ratio de disposición del crédito, que indica el grado de aprovechamiento que hacen de él las empresas formadoras. En 2013 la ratio de crédito dispuesto alcanzó su máximo (76%). Por su lado, el grado de aprovechamiento del crédito por parte de las empresas durante los años objeto de estudio se ha mantenido estable (3 de cada 4 euros del crédito asignado a formación ha sido utilizado). Ver **gráfico 40**.

Gráfico 40. Ratio de disposición del crédito asignado por parte de las empresas formadoras (2012 a 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

Profundizando sobre el volumen de crédito dispuesto total, resulta interesante conocer su distribución según distintas variables.

Por **sector de actividad**, las empresas del sector Otros servicios representan el 44% del crédito dispuesto en ambos años. En el otro extremo vuelven a aparecer las empresas del sector de la agricultura con menos del 2% del total de crédito anual dispuesto. Ver **gráfico 41**.

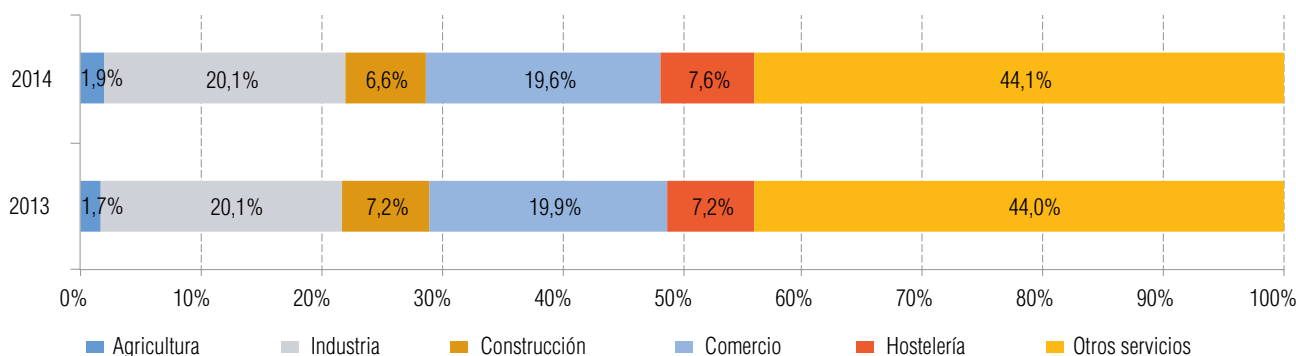
Por **tamaño**, el crédito dispuesto se concentra en las empresas de 1 a 5 trabajadores, las de 10 a 49 y las grandes empresas (a partir de 250 trabajadores) que de forma agregada suponen casi el 76% del crédito total utilizado por las empresas formadoras. Ver **gráfico 42**.

No obstante, es la ratio de disposición de crédito la que permite medir el grado de aprovechamiento del mismo por

parte de las empresas y analizar las diferencias en función de sus perfiles. Considerando los datos de 2014, las diferencias son más pronunciadas en función del tamaño de la empresa: más de 20 puntos porcentuales de diferencia entre las empresas que mejor lo aprovechan, las más pequeñas, y las que peor lo hacen (las de 100-249 trabajadores). Por sectores, hay menos de 10 puntos de diferencia entre el sector de hostelería, el que más aprovecha su crédito, y el de industria, el que menos lo aprovecha. Ver **gráfico 43** y **gráfico 44**, en página siguiente.

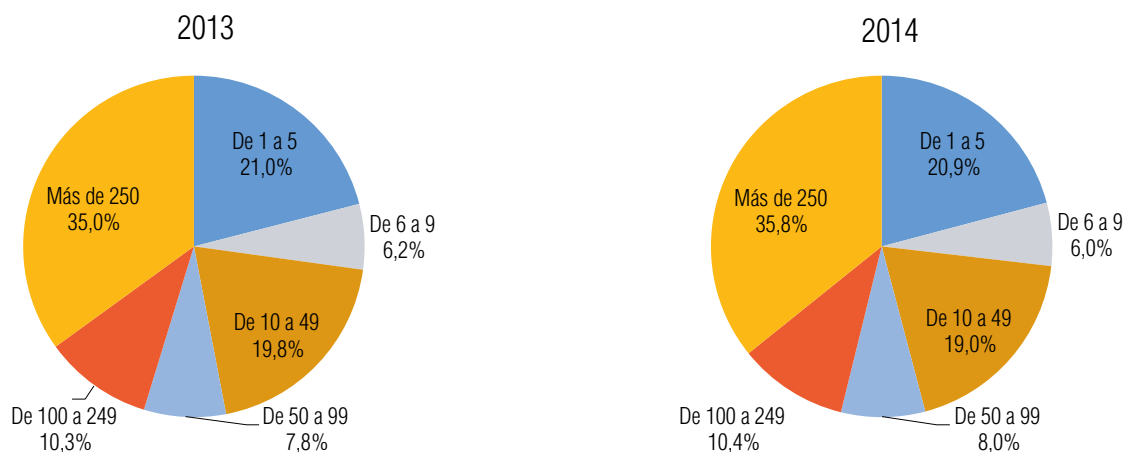
También se analiza el **crédito conciliado** o volumen de financiación que alcanza la última fase de la utilización del crédito, una vez ha sido revisado y aprobado de forma definitiva por la Fundación Estatal tras contrastar la información con la TGSS. Poniendo en relación el crédito conciliado y el asignado, es posible analizar el **grado de aprovechamiento efectivo** que consiguen las empresas

Gráfico 41. Distribución del total de crédito dispuesto por las empresas según sector de actividad (2013 y 2014)



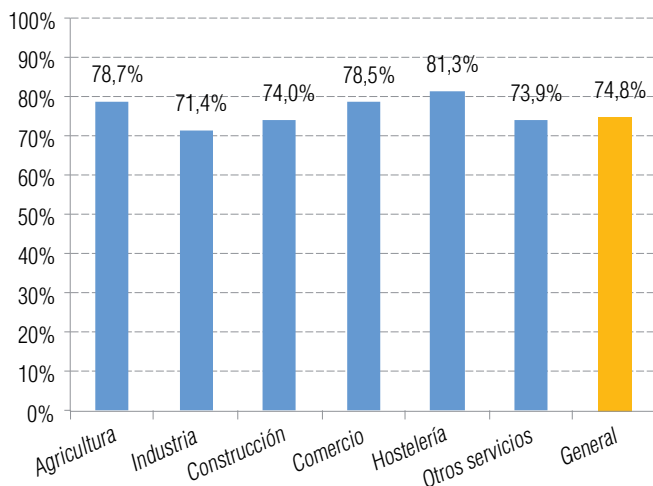
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 42. Distribución del crédito dispuesto por las empresas según tamaño de la empresa (2013 y 2014)



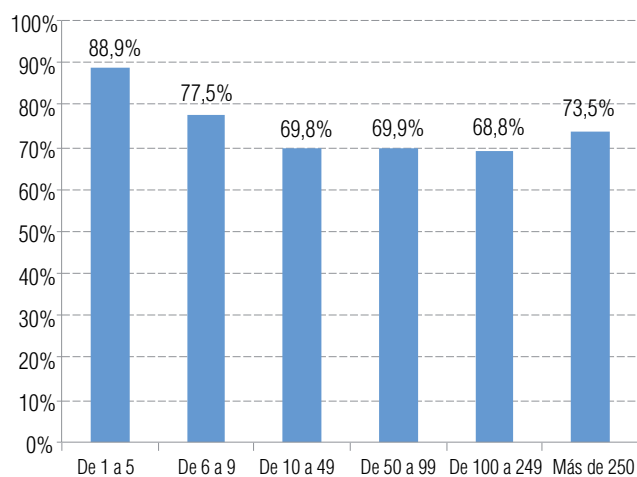
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 43. Ratio de disposición de crédito asignado, según sector de la empresa (2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 44. Ratio de disposición de crédito asignado, según tamaño de la empresa (2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Tabla 26. Ratios de crédito conciliado sobre dispuesto y asignado, según tamaño de empresa (2012, 2013 y 2014)

Tamaño de empresa	2012		2013		2014	
	Conciliado sobre asignado	Conciliado sobre dispuesto	Conciliado sobre asignado	Conciliado sobre dispuesto	Conciliado sobre asignado	Conciliado sobre dispuesto
De 1 a 5	57,8%	82,2%	73,5%	81,9%	68,5%	77,0%
De 6 a 9	53,6%	85,2%	66,7%	84,7%	63,2%	81,6%
De 10 a 49	53,8%	89,5%	63,4%	88,7%	60,4%	86,5%
De 50 a 99	58,5%	92,8%	65,8%	93,4%	62,2%	89,1%
De 100 a 249	61,0%	94,8%	67,0%	95,8%	62,2%	90,4%
Más de 250	65,4%	90,5%	72,3%	97,6%	69,3%	94,3%
Total	59,7%	89,0%	69,2%	91,3%	65,6%	87,6%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

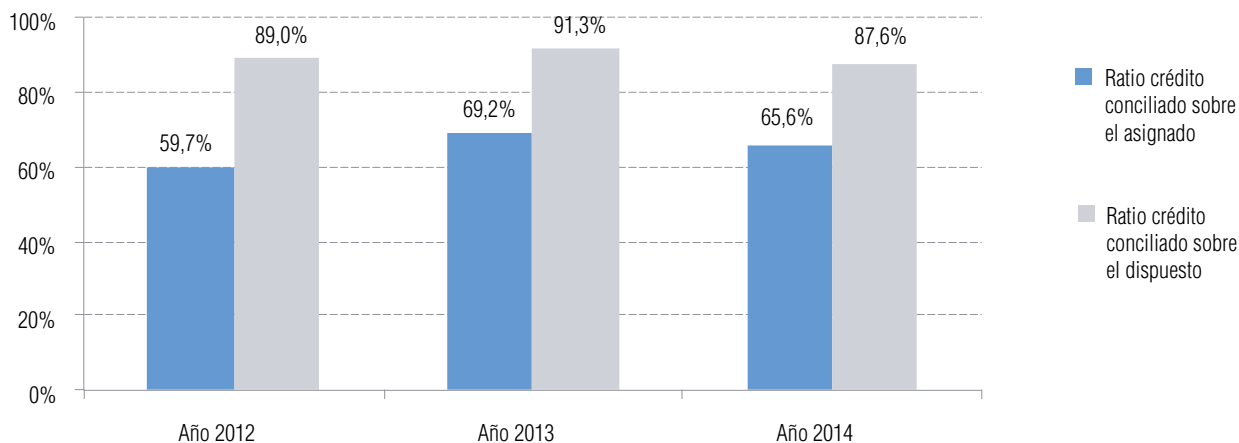
formadoras sobre el total de su crédito anual. Asimismo, relacionar el crédito conciliado con el dispuesto permite valorar en qué medida se hace un uso correcto de la bonificación por formación por parte de las empresas y qué porcentaje de las bonificaciones aplicadas se ven obligadas a devolver (y a reclamar por parte de la Fundación, con las implicaciones que esto conlleva desde el punto de vista de la eficiencia en la gestión). Ver **gráfico 45**, en página siguiente.

En 2013 se produjo un crecimiento significativo de la ratio de crédito conciliado sobre el asignado (10 puntos

porcentuales), y un crecimiento menos pronunciado en la ratio sobre el crédito dispuesto (sólo 2 puntos porcentuales). En 2014 la ratio conciliado/dispuesto baja por debajo del nivel de 2012 y la de conciliado/asignado lo hace por debajo del dato de 2013. Por tanto, en 2013 el aprovechamiento efectivo del crédito por parte de las empresas fue sensiblemente mayor que en 2014, siendo también mayor el porcentaje de bonificaciones correctamente aplicadas. Destacar también que el **porcentaje de empresas formadoras con crédito conciliado** (las que bonifican crédito al final del proceso) se situó en el 86,6% en 2013, frente al 85,8%⁴⁰ de 2014. En este sentido, el

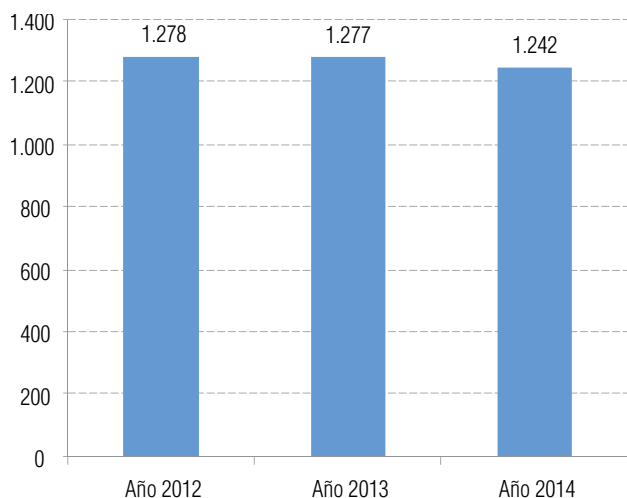
⁴⁰. Datos extraídos del análisis de las bases de datos de gestión de la Fundación Estatal (empresas con crédito conciliado/empresas formadoras).

Gráfico 45. Ratio crédito conciliado sobre dispuesto y crédito conciliado sobre asignado (2012, 2013 y 2014⁴¹)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 46. Volumen de financiación total de AAFF: crédito dispuesto y aportación privada de las empresas (millones de euros) (2012, 2013 y 2014)



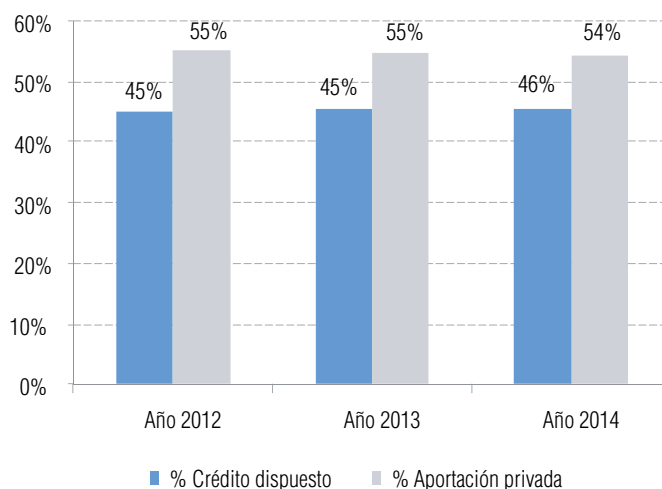
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

análisis por tamaño de empresa (ver **tabla 26**) muestra una relación directa entre esta variable y el mayor aprovechamiento efectivo del crédito.

A) FINANCIACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS

El volumen de financiación total destinado al desarrollo de AAFF (suma del crédito dispuesto más la aportación privada exigida a las empresas –cofinanciación–), descendió li-

Gráfico 47. Distribución porcentual del coste total de la formación entre crédito dispuesto y aportación privada



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

geramente en 2013 respecto a 2012 (1 millón de euros menos), y más acusadamente en 2014 (36 millones menos). Ver **gráfico 46**.

La distribución de la financiación destinada al desarrollo de acciones formativas (ver **gráfico 47**) no experimenta grandes variaciones en el periodo 2012-2014 (tampoco respecto a años anteriores). Poniendo en relación el crédito dispuesto respecto al asignado, se observa una evolu-

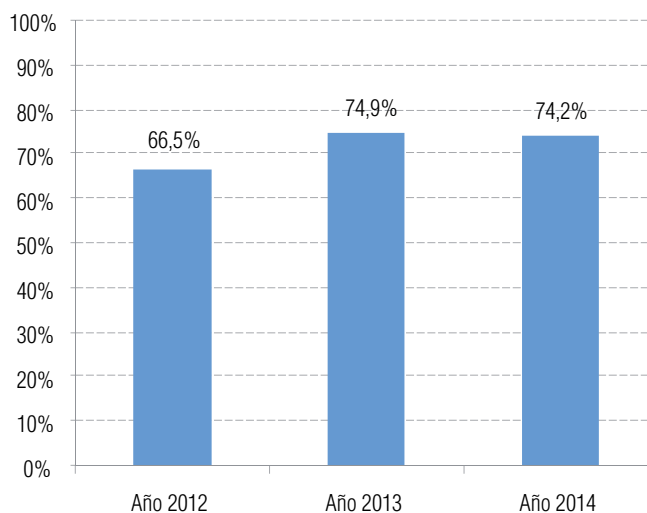
⁴¹ Los datos de 2012 proceden de la Evaluación de la Formación Profesional para el Empleo dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados (Iniciativa de demanda 2010, 2011 y 2012), realizada por el Instituto de Estudios de Economía, Evaluación y Empleo en 2014.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

ción significativa en la ratio de disposición del crédito en los años objeto de estudio respecto al año 2012 (ver **gráfico 48**). Apenas se aprecian diferencias en el volumen total de crédito asignado en 2013 y 2014, pero sí respecto a 2012 con un incremento de más de 8 puntos porcentuales.

Atendiendo a la **distribución regional del crédito asignado, del crédito dispuesto y la aportación privada** (ver **tabla 27**), son las CCAA de Madrid, Cataluña, Andalucía y Valencia las que obtienen mayores porcentajes sobre el total, concentrando mayor número de empresas formadoras. En regiones con mayor presencia de grandes empresas (Madrid, Cataluña, País Vasco y Navarra), el porcentaje de aportación privada es superior al de crédito dispuesto, debido a que la tasa de cofinanciación exigida a las empresas formadoras aumenta a medida que lo hace la plantilla media. El análisis de la **utilización del crédito asignado** por Comunidades Autónomas (ver **tabla 28**, en página siguiente) revela grandes disparidades entre regiones como Extremadura, Andalucía y Murcia, donde las empresas superan el 80% en

Gráfico 48. Ratio de disposición del crédito asignado en AAFF (2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

Tabla 27. Distribución porcentual del crédito asignado, dispuesto y aportación privada, por CCAA (2014) Tasa de Variación 2013-2014

CCAA	Distribución porcentual año 2014			Tasa de Variación Interanual (2013-2014)		
	Crédito asignado	Crédito dispuesto	Aportación privada	Crédito asignado	Crédito dispuesto	Aportación privada
Andalucía	11,1%	12,1%	6,8%	-3,3%	-2,8%	10,9%
Aragón	2,5%	2,4%	1,9%	-2,5%	-2,0%	-5,8%
Asturias	2,0%	1,9%	1,4%	-2,4%	-0,7%	13,0%
Baleares	2,1%	2,1%	1,4%	3,4%	2,1%	-6,9%
Canarias	2,6%	2,5%	1,5%	2,8%	4,0%	2,3%
Cantabria	1,1%	1,1%	1,0%	-3,0%	0,9%	14,4%
Castilla y León	3,9%	4,1%	3,1%	-1,5%	0,1%	23,6%
Castilla-La Mancha	2,7%	2,8%	1,6%	3,7%	2,6%	6,3%
Cataluña	20,3%	18,9%	21,7%	-0,3%	0,2%	6,3%
Ceuta	0,1%	0,1%	0,0%	-17,0%	6,1%	16,7%
Comunidad Valenciana	8,4%	8,8%	6,7%	0,3%	-0,2%	-0,5%
Extremadura	1,2%	1,3%	0,4%	-4,7%	-6,2%	-2,6%
Galicia	4,8%	5,0%	2,7%	-3,4%	-2,8%	2,3%
Comunidad de Madrid	26,9%	26,6%	39,6%	1,8%	0,9%	-4,7%
Melilla	0,1%	0,1%	0,0%	-0,1%	-6,2%	-19,9%
Murcia	2,3%	2,5%	1,3%	4,3%	4,2%	11,6%
Navarra	1,6%	1,4%	1,7%	4,0%	2,9%	0,0%
País Vasco	5,8%	5,6%	6,6%	-0,2%	0,6%	-12,1%
La Rioja	0,6%	0,5%	0,5%	-2,2%	-1,2%	-7,7%
Trabajadores del Mar	0,0%	0,0%	0,0%	-9,5%	-8,9%	-33,9%
Total	100%	100%	100%	-1,3%	-2,3%	-3,1%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

Tabla 28. Ratio de disposición crédito asignado. Distribución porcentual crédito dispuesto y aportación privada, por CCAA (2014)

CCAA	Ratio dispuesto/ asignado	DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL SUMA	
		% Crédito dispuesto	% Aportación privada
Andalucía	81,5%	59,8%	40,2%
Aragón	70,0%	50,6%	49,4%
Asturias	71,7%	53,4%	46,6%
Baleares	73,7%	56,2%	43,8%
Canarias	72,1%	58,8%	41,2%
Cantabria	75,7%	49,0%	51,0%
Castilla y León	77,7%	52,8%	47,2%
Castilla-La Mancha	76,8%	58,6%	41,4%
Cataluña	69,1%	42,2%	57,8%
Ceuta	74,3%	63,3%	36,7%
Comunidad Valenciana	77,9%	52,6%	47,4%
Extremadura	83,1%	72,7%	27,3%
Galicia	77,5%	60,7%	39,3%
Comunidad de Madrid	73,4%	35,9%	64,1%
Melilla	76,6%	83,8%	16,2%
Murcia	80,8%	60,7%	39,3%
Navarra	65,1%	41,0%	59,0%
País Vasco	72,2%	41,5%	58,5%
La Rioja	68,2%	47,0%	53,0%
Trabajadores del Mar	84,4%	87,4%	12,6%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

la ratio de disposición de crédito, frente a Navarra, La Rioja o Cataluña, donde este porcentaje no supera el 70%. Asimismo, y como se ha señalado anteriormente, existen comunidades como Cataluña, Comunidad de Madrid, País Vasco y Navarra y La Rioja, en las que la financiación de la formación bonificada se nutre en mayor medida de la aportación privada de las empresas que del crédito dispuesto. Las diferencias regionales también se manifiestan respecto al promedio de crédito dispuesto por empresas formadoras (ver **tabla 29**, en página siguiente), siguiendo con la misma lógica que marca la existencia de empresas de mayor tamaño en las Comunidades de Madrid, Cataluña, País Vasco y Navarra. Por años destaca el incremento de esta variable de 2012 a 2013, en todas las comunidades y en el conjunto del país (18,6% de incremento global).

El análisis a partir del **tamaño de las empresas** apunta en la misma dirección comentada anteriormente (ver **gráfico 49**, en página siguiente). En términos de crédito asignado y dispuesto las grandes empresas representan en torno al

36% sobre el total, mientras que en términos de aportación privada su representación asciende al 66%. Por el contrario, las empresas de 1 a 5 trabajadores, sin obligación de cofinanciar, concentran únicamente el 18% del crédito asignado y el 21% del crédito dispuesto. En cuanto al crédito disponible, casi 1 de cada 4 euros de crédito sin utilizar en 2014 proviene de empresas de entre 10-49 trabajadores (24,5%) y 2 de cada 3 euros entre las PYME en general.

B) FINANCIACIÓN DE PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

El análisis de la financiación de los PIF evidencia el funcionamiento irregular de esta figura en los últimos años. En 2013 la financiación destinada a PIF casi se duplicó respecto al año 2012. En 2014, y debido al cambio de criterio aplicado en relación a la solicitud y disfrute de los PIF (abordado en apartados anteriores) el número de permisos se redujo un 55%, con su consiguiente reflejo, aunque no proporcional, en términos de financiación. Ver **gráfico 50**⁴², en página 53.

⁴² Este descenso puede ser aún mayor, ya que a fecha de esta evaluación, la Fundación Estatal no ha cerrado el proceso de verificación de la validez de los PIF registrados en 2014.

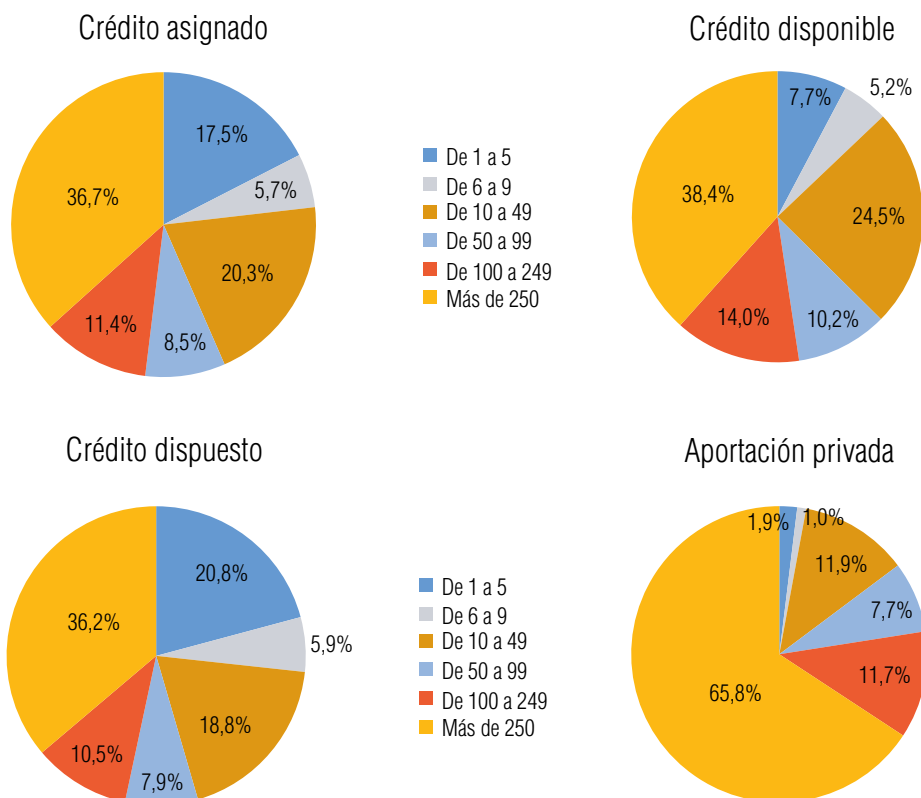
3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

Tabla 29. Promedio de crédito dispuesto para AAF por empresa participante y CCAA, en euros y tasa de variación interanual (2012, 2013 y 2014)

CCAA	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	TVI (2012-2013)	TVI (2013-2014)
Andalucía	617,0	749,3	754,3	21,4%	0,7%
Aragón	955,0	1.103,9	1.036,0	15,6%	-6,2%
Asturias	848,0	959,0	915,7	13,1%	-4,5%
Baleares	840,0	945,5	915,0	12,6%	-3,2%
Canarias	790,0	982,4	955,0	24,3%	-2,8%
Cantabria	770,0	939,2	974,0	22,0%	3,7%
Castilla y León	728,0	817,1	832,5	12,2%	1,9%
Castilla-La Mancha	605,0	752,8	728,3	24,4%	-3,3%
Cataluña	1.433,0	1.687,1	1.625,7	17,7%	-3,6%
Ceuta	775,0	1.035,1	1.098,0	33,6%	6,1%
Valencia	795,0	992,6	982,5	24,9%	-1,0%
Extremadura	535,0	624,8	597,4	16,8%	-4,4%
Galicia	678,0	789,4	779,8	16,4%	-1,2%
Madrid	2.337,0	2.675,6	2.659,1	14,5%	-0,6%
Melilla	569,0	698,7	642,3	22,8%	-8,1%
Murcia	668,0	800,9	821,0	19,9%	2,5%
Navarra	1.243,0	1.495,1	1.461,6	20,3%	-2,2%
País Vasco	1.250,0	1.462,7	1.419,8	17,0%	-2,9%
La Rioja	730,0	863,0	856,3	18,2%	-0,8%
Trabajadores del Mar		525,4	588,1		11,9%
Total España (promedio global)	1.020,0	1.209,6	1.198,8	18,6%	-0,9%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

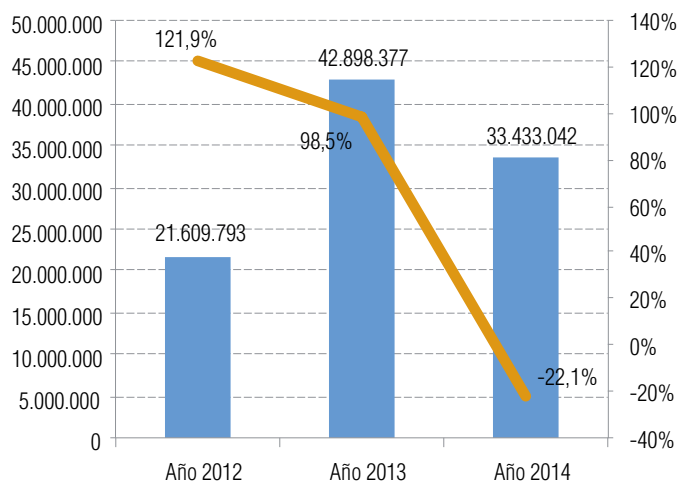
Gráfico 49. Distribución porcentual de crédito asignado, dispuesto, disponible y aportación privada (2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

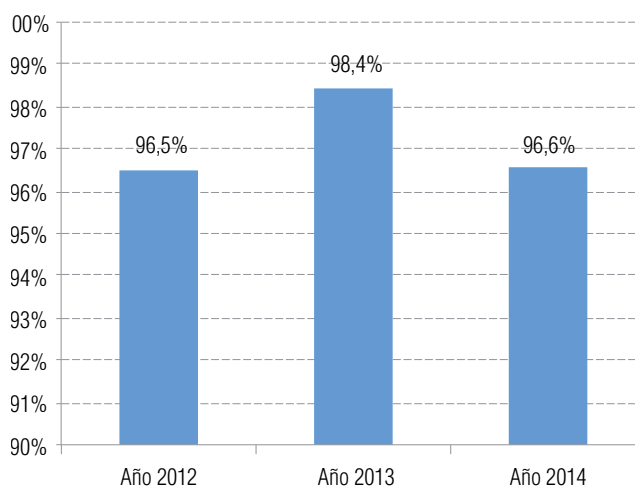
Gráfico 50. Presupuesto anual para la financiación de Permisos Individuales de Formación (Coste total de los PIF). (2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

La ratio de disposición del crédito asignado a PIF por parte de las empresas formadoras (ver **gráfico 51**) revela un alto grado de utilización, alcanzando en 2013 su máximo histórico (98,4%). Como muestran los datos de la **tabla 30**, el aprovechamiento del crédito asignado a PIF por parte

Gráfico 51. Ratio de disposición del crédito asignado para Permisos Individuales de Formación (2012, 2013 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

de las empresas ha sido muy alto en todas las Comunidades Autónomas, superando incluso en 100%⁴³ en algunas de ellas (Andalucía, Aragón, Canarias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Melilla, Navarra y País Vasco) y alcanzando su mínimo en Asturias.

Tabla 30. Ratio de disposición del crédito asignado para PIF, por CCAA. Incremento 2013-2014 y 2012-2013

CCAA	Incremento 2013-2014	Incremento 2012-2013	RATIO CRÉDITO DISPUESTO/CRÉDITO ASIGNADO		
			Año 2012	Año 2013	Año 2014
Andalucía	-2,1%	2,07%	98,40%	100,5%	98,4%
Aragón	-1,2%	1,54%	99,40%	100,9%	99,8%
Asturias	-13,1%	2,16%	89,50%	91,7%	78,6%
Baleares	5,3%	-10,89%	103,70%	92,8%	98,1%
Canarias	-10,9%	2,23%	98,00%	100,2%	89,3%
Cantabria	-3,5%	-3,52%	101,60%	98,1%	94,5%
Castilla y León	-1,2%	7,62%	88,80%	96,4%	95,2%
Castilla-La Mancha	-2,2%	-0,97%	100,40%	99,4%	97,2%
Cataluña	4,8%	-0,98%	96,30%	95,3%	100,1%
Ceuta	0,3%	-0,30%	100,00%	99,7%	100,0%
Comunidad Valenciana	-2,1%	4,15%	96,00%	100,1%	98,0%
Extremadura	-0,1%	-0,12%	100,10%	100,0%	99,9%
Galicia	-0,9%	1,42%	96,30%	97,7%	96,9%
Comunidad de Madrid	-4,1%	0,76%	93,10%	93,9%	89,7%
Melilla	0,4%	0,00%	100,00%	100,0%	100,4%
Murcia	0,3%	0,80%	98,80%	99,6%	99,9%
Navarra	-27,2%	9,28%	107,50%	116,8%	89,6%
País Vasco	-7,7%	9,10%	97,50%	106,6%	98,9%
La Rioja	1,0%	2,21%	96,80%	99,0%	100,0%
Trabajadores del Mar	0,0%			100,0%	100,0%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

⁴³. Esto es posible ya que la normativa indica que la empresa dispondrán de un crédito adicional de hasta un 5% respecto a su crédito anual.

3. ANÁLISIS DE EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA

A **nivel regional**, el importe promedio de los PIF concedidos varía sustancialmente (ver **tabla 31**). Una muestra más de las diferencias crecientes en el importe de los PIF en cada territorio es que en 2013 el PIF con mayor coste era 4 veces superior que el de menor coste, proporción que se elevó en 2014 a 4,2 veces. En la misma tabla también vuelve a quedar reflejado el crecimiento significativo de los PIF para el conjunto de España con una variación interanual del importe medio del 48 y 47% para 2013 y 2014. Es decir, en dos años (periodo 2012-2014) el coste medio de los PIF se incrementó en 2,2 veces. Por tanto, el crecimiento del importe medio de los PIF explica que en 2014, a pesar de reducirse a más de la mitad el número de permisos respecto a 2013 (-54,8%), la financiación no se haya reducido en la misma proporción (-22,1%).

Asimismo, el análisis territorial muestra casos tan extremos como el de Ceuta, en el que en 2013 el importe medio de los PIF creció un 1.629,4% pasando de 252 euros por permiso en 2012, a 4.358 euros en 2013; además de otras 14 Comunidades Autónomas en el que el crecimiento del importe medio de los PIF supera el 100%. En 2014 las tasas de variación interanual son sensiblemente menores que el

año anterior, aunque se siguen dando tasas de crecimiento altas, por encima del 100%, en comunidades como La Rioja (195,7%) o Aragón (130,2%).

El análisis a partir del **tamaño de las empresas** apunta en la misma dirección, la mayor representación de las grandes empresas, especialmente en lo relativo a la aportación privada. En términos de crédito asignado y dispuesto las grandes empresas representan en torno al 36% sobre el total, mientras que en términos de aportación privada su representación asciende al 65,8%. Por el contrario, las empresas de 1 a 5 trabajadores concentran únicamente el 17,5% del crédito asignado, porcentaje que se eleva hasta el 20,8% en términos de crédito dispuesto, debido fundamentalmente a la facilidad para su utilización, ya que, tal y como se indica en la normativa, estas empresas no tienen obligación de cofinanciar la formación.

En cuanto al crédito disponible, destaca que casi uno de cada cuatro euros de crédito sin utilizar en 2104 proviene de las empresas entre 10 y 49 trabajadores (24,5%), proporción que se eleva a más de 2 de cada 3 euros entre las PYME (61,6% del crédito disponible). Ver **gráfico 52**, en página siguiente.

Tabla 31. Importe de crédito dispuesto por PIF concedido, por CCAA y tasa de variación interanual (2012-2014)

CCAA	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	TVI (2012-2013)	TVI (2013-2014)
Andalucía	557	1.800,2	2.112,8	223,2%	17,4%
Aragón	806	1.683,2	3.874,9	108,8%	130,2%
Asturias	741	1.769,8	3.232,1	138,8%	82,6%
Baleares	1.182	1.896,6	2.723,3	60,5%	43,6%
Canarias	289	1.407,9	2.435,2	387,2%	73,0%
Cantabria	787	2.349,2	4.332,7	198,5%	84,4%
Castilla y León	645	1.644,2	2.251,8	154,9%	37,0%
Castilla-La Mancha	583	1.471,7	1.929,3	152,4%	31,1%
Cataluña	1.363	3.894,1	6.222,4	185,7%	59,8%
Ceuta	252	4.358,0	7.186,0	1629,4%	64,9%
Valencia	778	2.109,6	2.642,8	171,2%	25,3%
Extremadura	857	1.644,7	1.727,7	91,9%	5,0%
Galicia	571	1.386,8	2.127,5	142,9%	53,4%
Madrid	1.688	4.416,7	6.852,1	161,7%	55,1%
Melilla	1.248	2.112,0	3.107,9	69,2%	47,1%
Murcia	424	1.569,6	2.427,6	270,2%	54,7%
Navarra	1.152	4.337,3	4.621,7	276,5%	6,6%
País Vasco	915	3.444,2	3.948,1	276,4%	14,6%
La Rioja	814	1.108,0	3.276,0	36,1%	195,7%
Trabajadores del Mar		1.535,9	2.180,0		41,9%
Total España	1.455	2.158,3	3.176,0	48,3%	47,2%

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

3.2.3. Análisis de costes de las AAFF

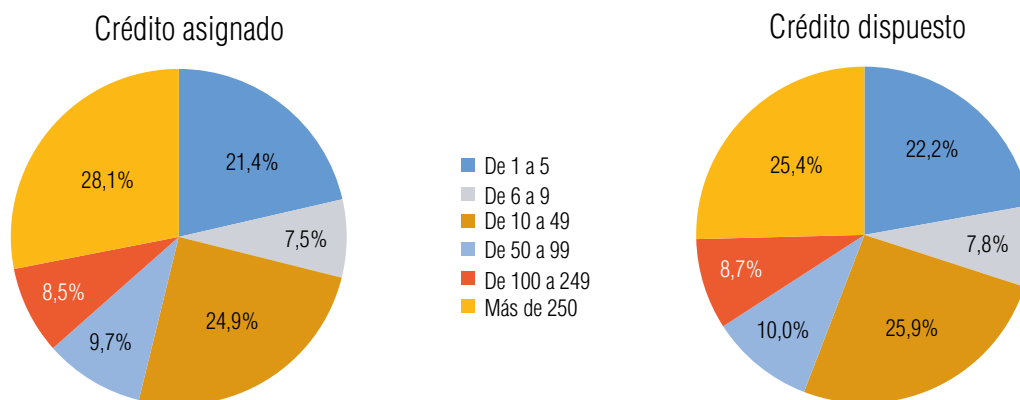
En este contexto, la primera de las variables a tener en cuenta es cómo se distribuyen entre las distintas **modalidades de impartición** las acciones formativas.

Del **gráfico 53** se deduce que en los años 2013 y 2014 la **formación presencial** consume aproximadamente 1 de cada 2 euros de crédito dispuesto y más de 3 de cada 4 de aportación privada de las empresas, suponiendo, de forma agregada, casi 2 de cada 3 euros del coste total del conjunto de las acciones formativas. La **formación a distancia** supone menos del 17% del coste total del conjunto de la formación y tiene un mayor componente de crédito dispuesto que de aportación privada. Igualmente las modalidades de teleformación y mixta, se apoyan en mayor

medida para su impartición en el crédito dispuesto que en la aportación privada, salvo en 2014.

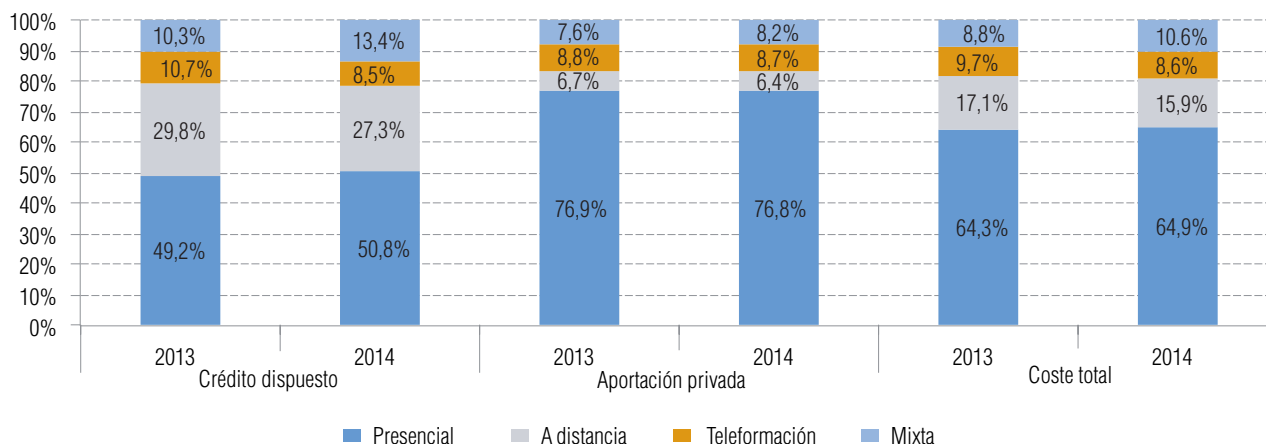
Desagregando los costes (crédito dispuesto y aportación privada) por cada modalidad de impartición, incluido el coste hora-participante efectivo (ver **gráficos 54, 55, 56 y 57**, en páginas siguientes), la modalidad presencial es la de mayor coste total por participante y la relación entre bonificación y aportación privada es de 1 de cada 3 euros. La modalidad a distancia tuvo un coste total por participante algo inferior y fue financiada en más de tres cuartas partes a partir del crédito disponible y en menos de una cuarta parte con aportación privada. En **teleformación** la financiación sigue una pauta más equilibrada entre bonificación y financiación privada y aunque el coste hora es superior, se realizaron menos horas por participante. La modalidad **mixta** es la de me-

Gráfico 52. Distribución porcentual del total de crédito asignado y dispuesto según tamaño de empresa (2014)



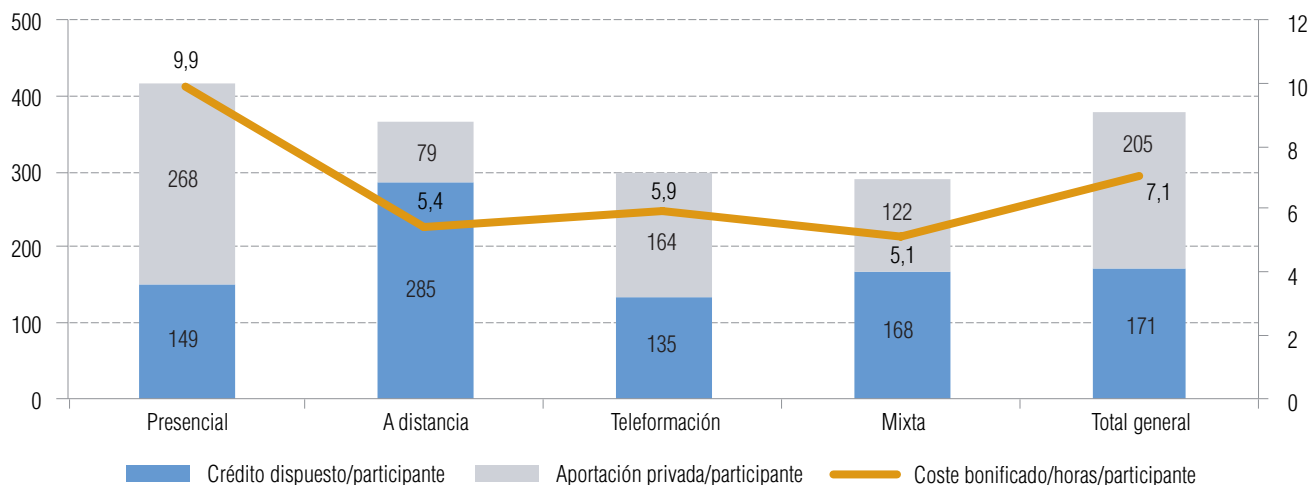
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

Gráfico 53. Distribución porcentual del crédito dispuesto, aportación privada y coste total según modalidad de formación (2013 y 2014).



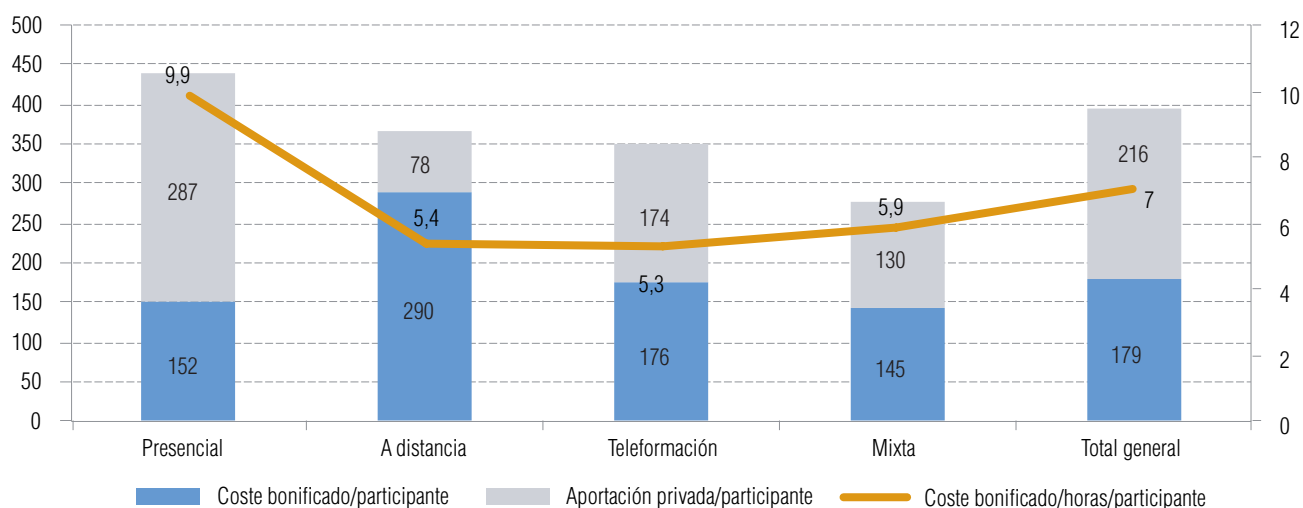
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LOS DATOS INCLUIDOS EN INFORMES DE BALANCE DE RESULTADOS DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO: AÑOS 2013 Y 2014 (FUNDACIÓN ESTATAL).

Gráfico 54. Coste bonificado y aportación privada por participante según modalidad de impartición (en millones de € (2014))



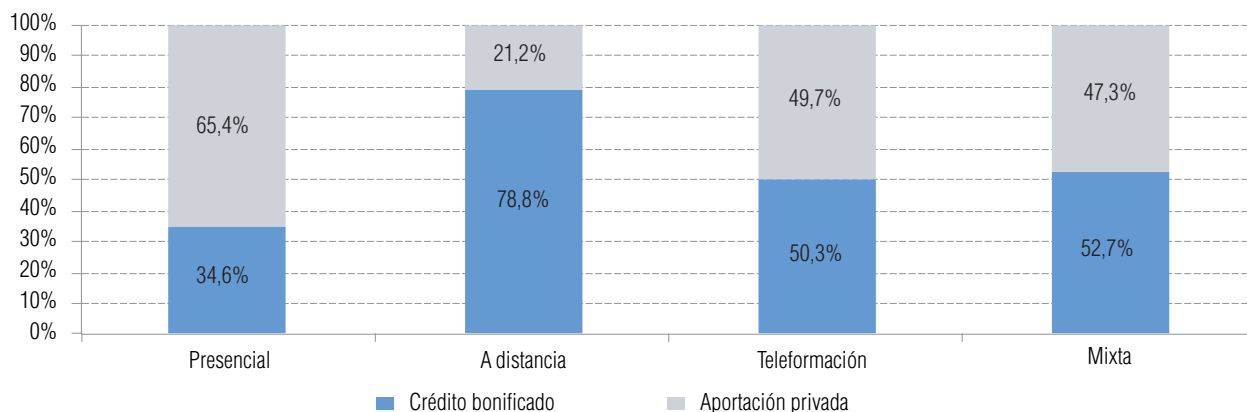
FUENTE: INFORME ANUAL 2014 DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS (FUNDACIÓN ESTATAL).

Gráfico 55. Coste bonificado y aportación privada por participante según modalidad de impartición (en millones de € (2013))



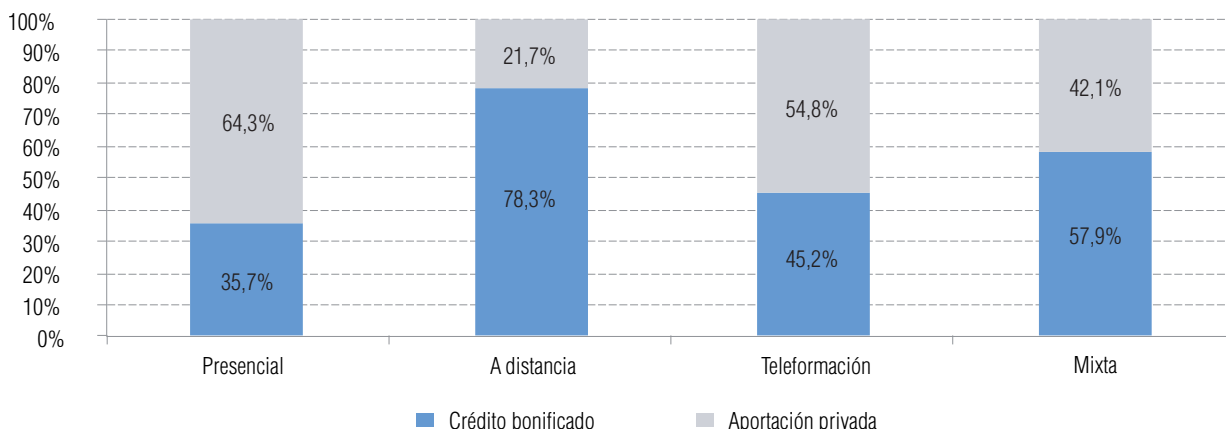
FUENTE: INFORME ANUAL 2014 DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS (FUNDACIÓN ESTATAL).

Gráfico 56. Distribución del coste total (coste bonificado y aportación privada) por cada una de las modalidades de formación (2013)



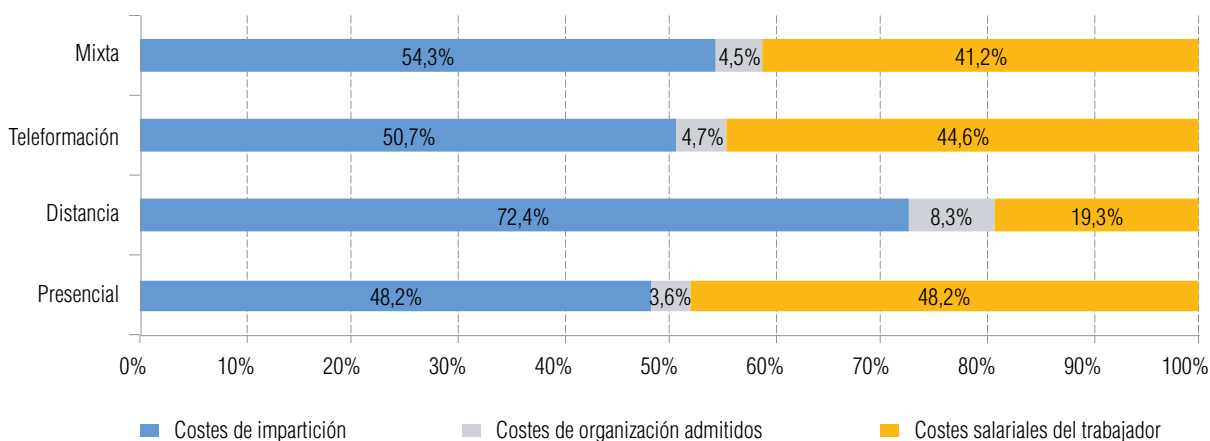
FUENTE: INFORME ANUAL 2014 DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS (FUNDACIÓN ESTATAL).

Gráfico 57. Distribución del coste (coste bonif. y aportación priv.) por cada una de las modalidades de formación (2014)



FUENTE: INFORME ANUAL 2014 DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS (FUNDACIÓN ESTATAL).

Gráfico 58. Estructura de costes según modalidad formativa (2014)



FUENTE: INFORME ANUAL 2014 DE FORMACIÓN EN LAS EMPRESAS (FUNDACIÓN ESTATAL).

nor coste hora/participante y mantiene una distribución de la financiación relativamente equilibrada. A pesar de ser una formación más barata, en 2014 la modalidad a distancia fue, con gran diferencia, la formación en la que los costes de impartición tuvieron un mayor peso relativo (72,4%), así como la modalidad con una menor proporción de costes salariales (19,3%). Esta estructura de costes está vinculada a la escasa proporción de la aportación privada en el coste total en esta modalidad (ver gráfico 56 y gráfico 57) que en términos de conceptos de coste se refleja en un menor peso relativo de los costes salariales (no bonificables) y, por tanto, un mayor peso de los de impartición y organización.

Las modalidades de teleformación y mixta dispusieron de una estructura de costes similar: los costes de organización se situaron en el 4,7% y 4,5%, respectivamente, dándose ligeras diferencias respecto a los costes salariales y de impartición, los primeros algo superiores en la modalidad de teleformación (44,6% frente al 41,2% en la formación mixta)

y los segundos, impartición, 3,6 puntos porcentuales más altos en la modalidad mixta que en la teleformación. En la formación presencial los costes de impartición (48,2%) y salariales (48,2%) tuvieron el mismo peso relativo, destinándose el 3,6% restante a la organización de la formación. Al contrario que la formación a distancia, la modalidad presencial es la que tiene una mayor proporción de costes salariales, elemento relacionado con el mayor peso de la aportación privada de las empresas que de coste bonificado sobre el coste total de este tipo de formación. Ver **gráfico 58**.

El análisis comparado de los costes de la formación bonificada en los años objeto de estudio indica, confirmando lo apuntado por otros análisis, que la modalidad presencial es la considerada más relevante y/o útil por parte de las empresas, en tanto en cuanto, es la que tiene un mayor porcentaje de aportación privada (64%-65%, por encima del porcentaje de costes salariales), y la que concentra mayor proporción de acciones formativas y participantes.

4. Adecuación de la formación a las necesidades de trabajadores y empresas

Una de las claves que determina la existencia de la iniciativa de demanda es su potencial para responder a las necesidades de formación de las empresas, aspecto que guía la lógica y el diseño del marco regulador. Si bien esta es la situación teórica de partida, es preciso analizar cómo se desarrolla en la práctica, centrando el análisis durante el periodo objeto de evaluación, pero identificando elementos que han operado a lo largo de todo el periodo de vigencia del RD. 395/2007.

4.1. Conocimiento y acceso a la iniciativa

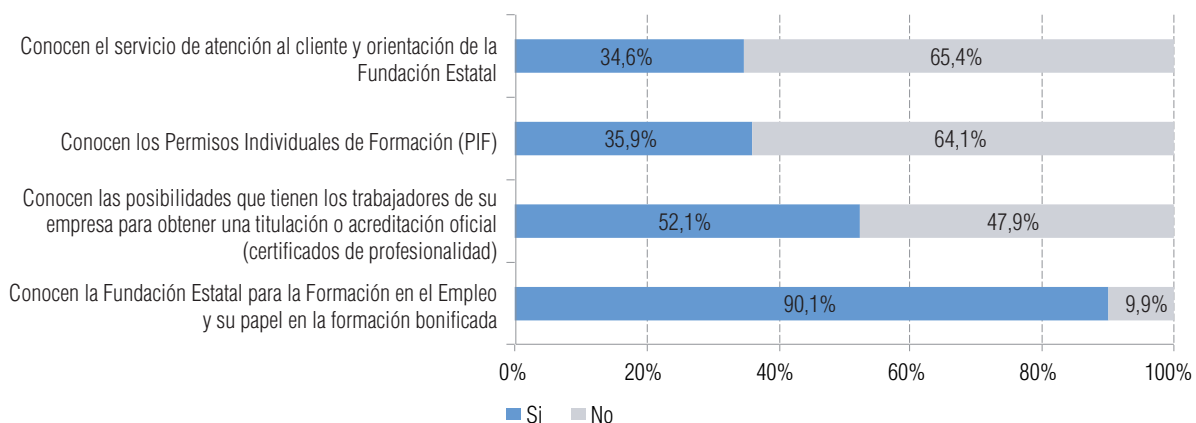
El grado de conocimiento de la formación de demanda debe entenderse como el primer condicionante para la participación en la misma.

En 2014 el grado de cobertura empresarial de la formación de demanda se situó entre el 32,6% (TGSS) y el 37,6% (DIRCE), cifras ligeramente inferiores a 2013 y muy similares a 2012, que ponen de manifiesto un cierto “estancamiento” o “ralentización” en la incorporación de empresas

en el sistema. Por tamaño, las empresas de menos de 10 trabajadores son las que presentan cifras de cobertura más modestas, en comparación con las empresas de mayor tamaño, con una tasa superior al 90%, y por tanto con un potencial de incremento limitado.

Profundizando sobre el grado de conocimiento de la iniciativa, el 90% de los responsables de las empresas participantes afirma conocer la Fundación Estatal y su papel en la formación bonificada (porcentaje muy superior al expresado en la evaluación de la iniciativa en los ejercicios 2010-2012, que se situaba en el 68%). Este dato se reduce muy levemente entre las empresas de 1 a 9 trabajadores (el 88% conoce la Fundación Estatal). Los niveles de conocimiento disminuyen notablemente sobre aspectos concretos de la iniciativa; casi la mitad de las empresas (48%) desconoce las posibilidades que tienen los trabajadores de su empresa para la obtención de una titulación o acreditación oficial (certificado de profesionalidad), y el 64% no conoce los Permisos Individuales de Formación (PIF). No obstante, estos datos también muestran una mejoría con respecto a los registrados en la evaluación anterior, que indicaban unos altísimos niveles de desconocimiento del 85% y 78% respectivamente. Ver **gráfico 59**.

Gráfico 59. Grado de conocimiento de las empresas participantes sobre la iniciativa de formación de demanda (n=861)



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

4. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE TRABAJADORES Y EMPRESAS

En el caso de los trabajadores (ver **gráfico 60**), el grado de conocimiento es inferior al de las empresas en todas las dimensiones descritas, diferencia que se intensifica particularmente en lo que se refiere al conocimiento de la Fundación Estatal y el rol que ejerce, con una diferencia de 42,3 puntos porcentuales.

Por tanto, si bien se desprende un conocimiento global de la iniciativa, ambos actores desconocen de forma generalizada aspectos relevantes de la misma.

Además del conocimiento de la formación de demanda, existen **otros condicionantes que inciden en el acceso y participación de las empresas**. Aunque se ha constatado la existencia de una evolución positiva hacia un escenario en el que la formación se asienta como parte de la cultura de empresa, persisten resistencias que influyen en su acceso y participación.

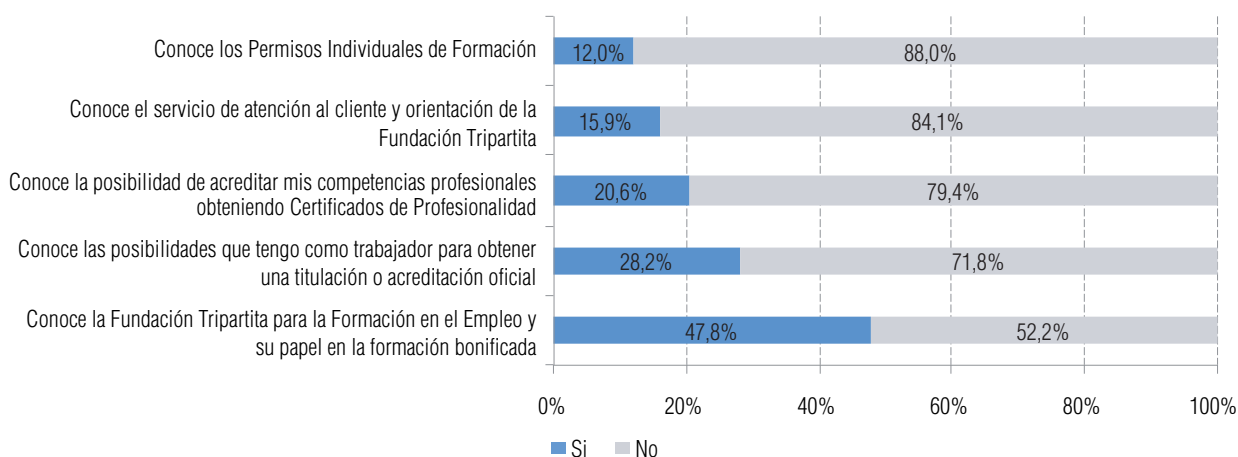
Los informantes consultados tienden a vincular estas **resistencias con el tamaño y el perfil productivo de la empresa**. Las PYME y micro-PYME por regla general no disponen de un departamento de recursos humanos con responsabilidades definidas en materia de formación que se configure como un elemento “tractor”. Así mismo, estas empresas tienen **mayores dificultades objetivas para adaptar las cargas horarias y/o sustituir a trabajadores**, lo que dificulta su formación. Respecto al perfil productivo, las empresas con mayor grado de especiali-

zación técnica, y ubicadas en sectores que requieren altos niveles de cualificación profesional, tienden a percibir con más facilidad el retorno de la formación, lo que se traduce en mayores incentivos para invertir en formar a sus trabajadores.

Aunque existen barreras directamente relacionadas con el **marco regulador de la iniciativa**, se han identificado algunos elementos positivos que apuntan a una extensión de la cultura de la formación en las empresas. Por ejemplo, el 58,2% de las empresas que respondieron al cuestionario afirma haber realizado acciones formativas no bonificadas durante los años objeto de evaluación. Este dato, que es positivo en la medida en que pone de relevancia la implantación de la formación en las empresas (casi 3 de cada 5 de las consultadas hacen formación sin necesidad de bonificarla), también apunta a ciertas limitaciones de la iniciativa.

El 40% de las empresas que realizaron formación no bonificada en los años objeto de estudio, no bonificaron dicha formación porque ésta no se adaptaba a los requisitos de la iniciativa de demanda (entendiendo por esto los requerimientos de horarios, duración, tipología, conformación de grupos etc.); mientras que en menor medida (11,2%) aluden a la gestión y trámites requeridos como la razón principal para no bonificar. El 34,5% de las empresas que respondieron a esta pregunta señalaron como principal razón para no bonificar la formación el haber agotado su crédito

Gráfico 60. Grado de conocimiento de los trabajadores participantes sobre la iniciativa de formación de demanda (n=408)



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

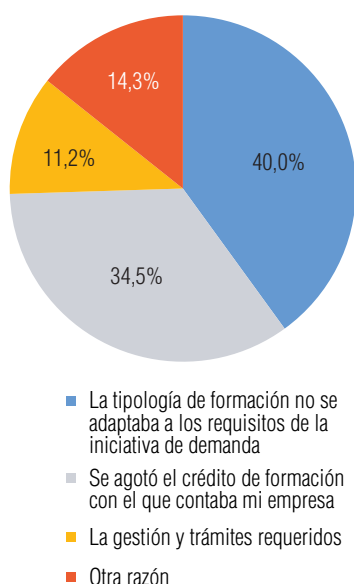
4. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE TRABAJADORES Y EMPRESAS

(ver **gráfico 61**). Esta razón es, quizá, la más deseable para el propio sistema, en tanto en cuanto, estas empresas, además de optimizar su participación en la iniciativa agotando su crédito, apuestan por la formación más allá de las posibilidades de bonificación que ofrece el sistema, lo que podría considerarse un reflejo del asentamiento de la cultura de la formación.

Por último, otro factor que incide en la participación en la iniciativa de demanda se vincula con las **experiencias previas de las empresas participantes**, lo que determina el mantenimiento y abandono, y en última instancia el potencial de expansión de la iniciativa.

En este sentido, y a diferencia de evaluaciones anteriores, no se ha identificado un discurso tan marcado sobre el temor a que las empresas decidan no repetir dentro del sistema tras “vivir” una mala experiencia con la formación bonificada (ya sea por problemas con la bonificación o porque las formaciones sean de muy baja calidad). Si bien las

Gráfico 61. Razones para no bonificar acciones formativas realizadas con fondos propios (n=498)



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

malas experiencias de las empresas formadoras se han seguido produciendo en una iniciativa en la que la participación se mide por centenares de miles de empresas y millones de trabajadores, hay tres factores que permiten descartar esta realidad como una grave amenaza durante el periodo objeto de estudio:

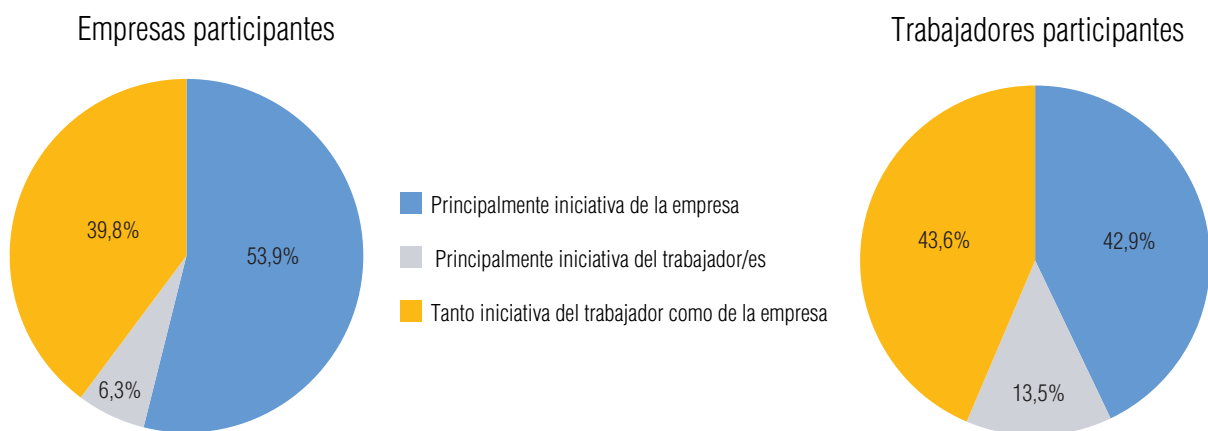
■ **El asentamiento de la iniciativa y de sus normas y criterios de funcionamiento, que se han ido ajustando para adaptarse progresivamente a la realidad y mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión.** Tal y como se desprende de las alegaciones de la Fundación Estatal a las conclusiones del informe de fiscalización del Tribunal de Cuentas de 2015⁴⁴, las normas y criterios de funcionamiento de la iniciativa se han ido actualizando de forma periódica –y con criterios técnicos– con el fin de alcanzar los objetivos previstos (fundamentalmente el adecuado desarrollo de la formación y la correcta aplicación de las bonificaciones de la Seguridad Social), siendo por lo general consensuado con el SEPE y las organizaciones representadas en la Fundación Estatal y en todos los casos puesto a disposición de los usuarios a través del aplicativo de gestión y la web de la Fundación.

■ **El trabajo de difusión e información sobre el funcionamiento de la iniciativa realizado por la Fundación Estatal** a través de la organización y/o participación institucional en 145 jornadas vinculadas con la formación junto a entidades de distinta naturaleza (organizaciones empresariales y sindicales, entidades empresariales y universitarias, ayuntamientos, etc.) en todo el territorio español, así como una serie de instrumentos de comunicación e intercambio de información técnica con un fuerte componente web (centralizada en la sección “Atención al cliente” de la web de la Fundación Estatal) y apoyado en las redes sociales dirigida a resolver aspectos técnicos de la iniciativa a los profesionales del sector.

■ **La evolución de los datos de participación** (incluyendo las tasas de fidelización, abandono y renovación) que en los últimos años, y especialmente desde la entrada en vigor del RD. 395/2007, ha crecido de forma sostenida, habiéndose estabilizado en los años objeto de estudio.

44. Informe del Tribunal de Cuentas de fiscalización de la financiación aplicada por las empresas para la formación de sus trabajadores, con cargo a las cuotas de formación profesional (Nº 1.114). En la página 133 se apuntaba “una falta de desarrollo normativo adecuado de la iniciativa de formación de demanda, cuyas disposiciones reguladoras (...) deben ser complementadas, en determinadas actuaciones, mediante Instrucciones de carácter interno dictadas por el Servicio Público de Empleo Estatal, así como a través de documentos elaborados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo y puestos a disposición de las empresas a través del sistema telemático gestionado por ésta”.

Gráfico 62. Iniciativa para participar en la formación de demanda.



FUENTE: CUESTIONARIOS A EMPRESAS PARTICIPANTES Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

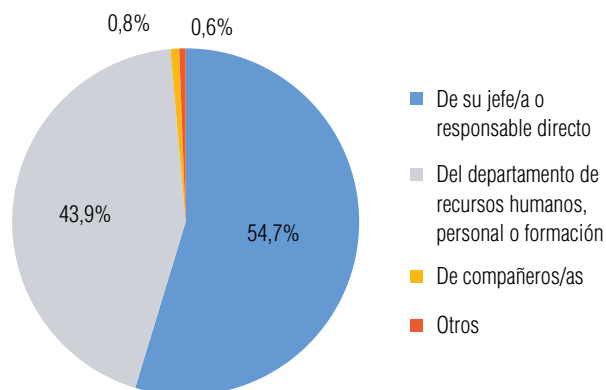
4.2. Las motivaciones para la participación

Otro aspecto relevante para estudiar en qué medida la formación de demanda responde a las necesidades de trabajadores y empresas es conocer cómo surge la iniciativa de la formación y qué elementos la motivan.

Los resultados de las encuestas dirigidas a trabajadores y empresas (ver **gráfico 62**) coinciden en el papel fundamental de estas últimas a la hora de tomar la iniciativa para el desarrollo de acciones formativas, ya sea de forma unilateral, lo más frecuente según las empresas (casi un 54%), o con la participación de los trabajadores, lo más frecuente según los trabajadores (casi un 44%). La opción de la iniciativa compartida entre empresa y trabajadores alcanza casi un 40% de respuestas entre las empresas, lo que indica que, en un porcentaje amplio de empresas participantes la formación forma parte del diálogo y la negociación con sus trabajadores, aspecto identificado por el conjunto de los agentes consultados como un factor de éxito y una buena práctica.

Profundizando más sobre este aspecto, los trabajadores sitúan en mayor medida a sus jefes o responsables directos como los principales impulsores de su participación en la formación, lo que puede interpretarse como que la formación bonificada responde más a una lógica de atender necesidades inmediatas que a un planteamiento a largo plazo, influyendo también, sin lugar a dudas, en que en la mayoría de las PYME las personas responsables de producción pueden serlo también de los recursos humanos. Ver **gráfico 63**.

Gráfico 63. Iniciativa y apoyos por parte de la empresa para participar en la formación de demanda (n=353)



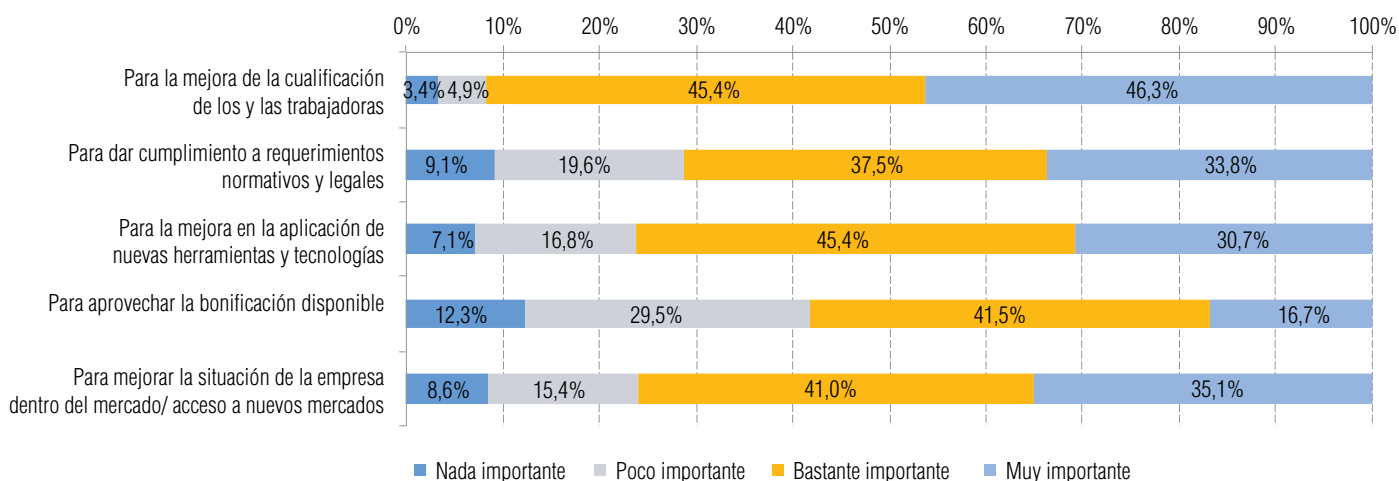
FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Las empresas señalan la mejora de la cualificación de sus trabajadores como la principal motivación para participar en la formación de demanda (lo consideran “bastante” o “muy importante” casi el 92%). La utilización de la bonificación disponible, si bien es un motivo destacado para más del 57% de las empresas, es el indicador al que menos importancia conceden las empresas. Ver **gráfico 64**, en página siguiente.

Del mismo modo, la mejora de conocimientos y competencias profesionales es el factor más determinante para los trabajadores (la suma de bastante y muy importante alcanza el 87,3% de las respuestas), a lo que se añade el interés personal en las temáticas que se abordan en la forma-

4. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE TRABAJADORES Y EMPRESAS

Gráfico 64. Motivaciones de las empresas para participar en la formación de demanda (n=861)



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

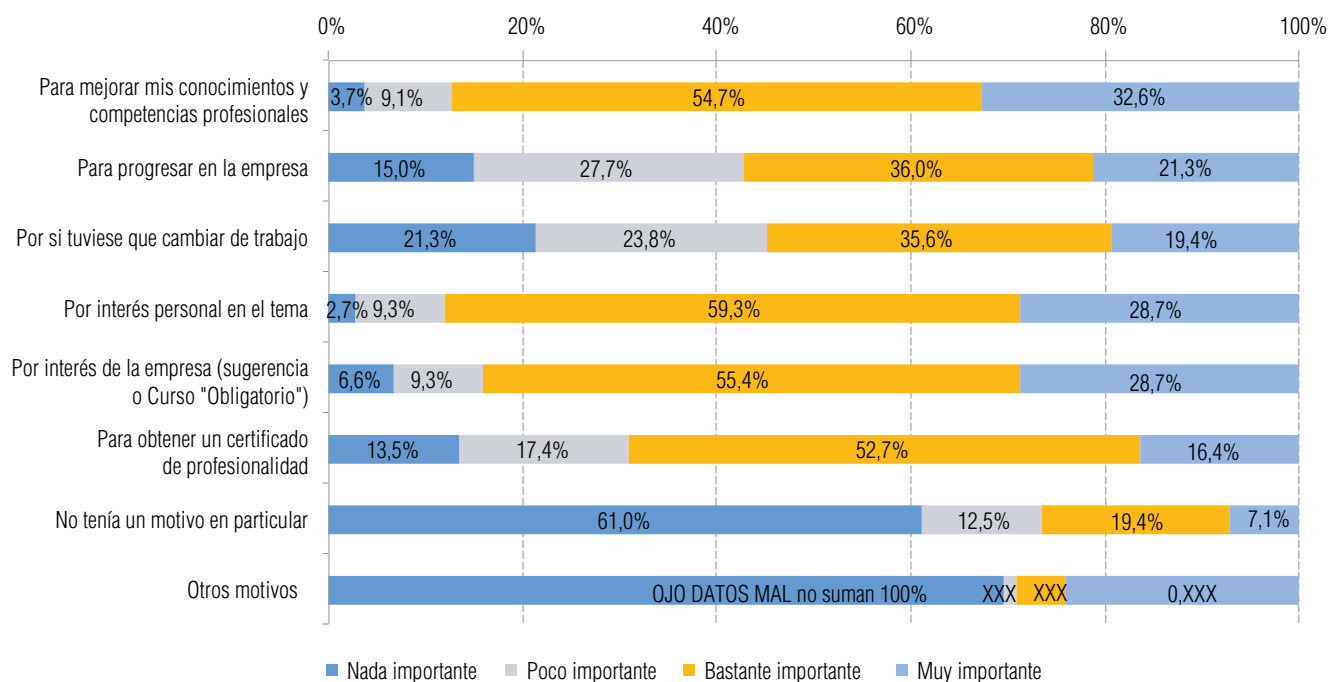
ción, con un respaldo similar (Gráfico 65). A su vez, es relevante subrayar el peso que adquiere el interés de la empresa, aspecto coincidente con el rol que se otorga a éstas como impulsoras de la formación. Ver **gráfico 65**.

Relacionado con las motivaciones, tanto las empresas y los trabajadores encuestados tienen una aproximación

muy positiva a la formación bonificada, que perciben más como oportunidad y necesidad, concediéndole una gran importancia. Ver **gráfico 66**, en página siguiente.

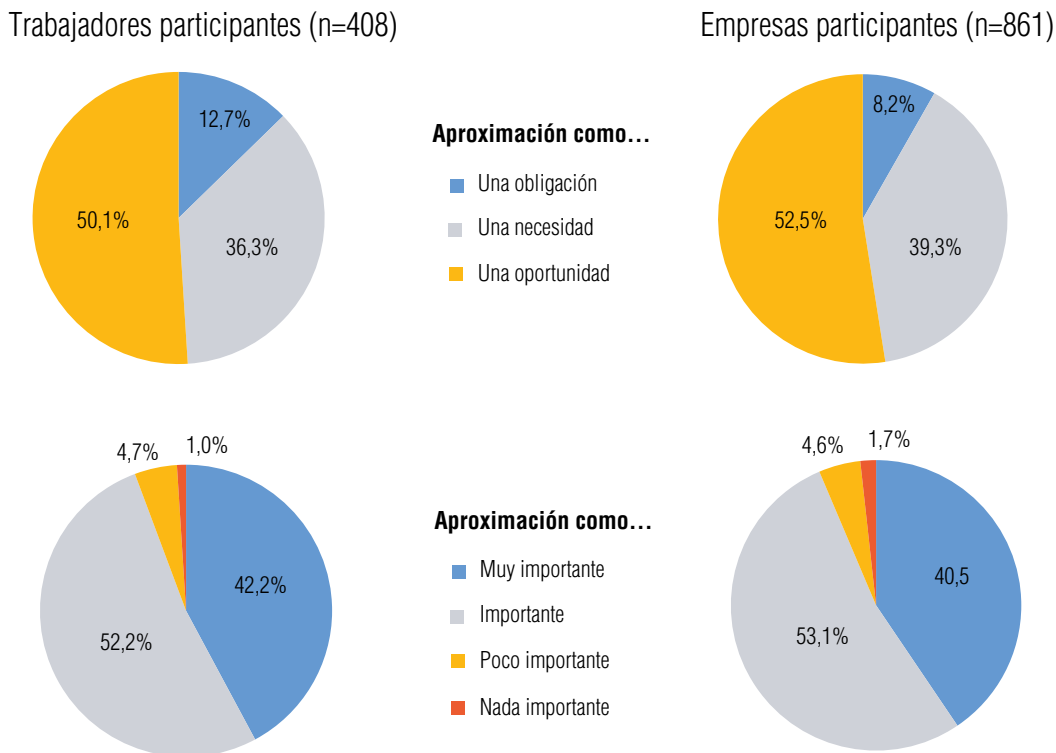
No obstante, y en línea con algunas consideraciones extraídas de las entrevistas y los grupos, quizá lo deseable sería que un porcentaje mayor de empresas y trabajadores

Gráfico 65. Motivaciones de los trabajadores para participar en la formación de demanda (n=408)



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 66. Percepción de la formación por parte de empresas formadoras y trabajadores formados



FUENTE: CUESTIONARIOS A EMPRESAS PARTICIPANTES Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

percibiese la formación más como una necesidad que como una oportunidad u obligación, ya que esto contribuiría a mejorar su eficacia e impacto. La lógica que se aplica a este razonamiento sería que si los agentes percibiesen en mayor medida la formación como la solución a una necesidad, aumentarían las probabilidades de que estas abordasen con mayor garantía de éxito los pasos que se consideran clave para que la organización y desarrollo de las AAFD maximicen su impacto y alcancen los objetivos deseados.

4.3. La configuración de la oferta y la demanda formativa: la participación de los actores

En el mercado de la formación existe un espacio particular, o submercado específico, para formación bonificada que funciona bajo las particularidades y límites establecidos por el marco regulador, en el que, como en todo mercado, se producen ajustes entre la oferta y la demanda.

Un aspecto clave en el ajuste de la formación a las necesidades de trabajadores y empresas es el proceso que siguen estas últimas para organizar su formación. En este sentido, las opciones a la hora de afrontar cada una de las fases o funciones asociadas al desarrollo de la formación bonificada son diversas y varían en función de la realidad y las posibilidades de cada empresa. Una fórmula es que las empresas asuman de forma interna las funciones vinculadas a la organización de la formación bonificada, aunque también existe la opción de que éstas externalicen total o parcialmente todas o algunas de ellas acudiendo a los servicios especializados de las entidades organizadoras. El papel de estas entidades organizadoras en la iniciativa resulta fundamental, ya que su labor facilita el desarrollo y extensión de la formación configurando una oferta formativa que, dentro de las limitaciones, posibilidades e incentivos que establece el sistema de formación bonificada, trata de atender y ajustarse a las demandas de las empresas formadoras.

Así, en el proceso de ajuste de la formación a las necesidades de empresas y trabajadores se consideran especialmente relevantes las dos primeras fases en el desarro-

4. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE TRABAJADORES Y EMPRESAS

llo de la formación bonificada: la **detección de necesidades y selección de la oferta formativa**. Ver **gráfico 67**.

La identificación de necesidades se produce de forma mayoritaria en el seno de la empresa (casi el 69% de los casos). En el proceso de búsqueda y selección de la oferta formativa las empresas siguen teniendo un rol predominante, aunque se incrementa el papel de las entidades organizadoras, ya sea de forma exclusiva o en colaboración con la empresa (de forma agregada casi el 44% de los casos). Por el contrario, la opción más frecuente entre las empresas es externalizar los procesos asociados a la gestión y justificación de la formación (51% y 47%, respectivamente), lo que indica que la demanda de estos servicios de carácter más administrativo es mayor que la de los servicios de consultoría de formación.

La configuración de la oferta y de la demanda determina la tipología y naturaleza de las acciones formativas y su ajuste a las necesidades de empresas y trabajadores. Los análisis realizados permiten identificar otros aspectos clave que intervienen en el proceso de configuración de la oferta formativa y la demanda de formación. Dentro de los elementos que facilitan y/o dificultan el ajuste de las necesidades, se subraya la importancia de que las empresas participantes cuenten con herramientas e instrumentos en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, siendo el tamaño de las empresas la principal variable que condiciona este aspecto:

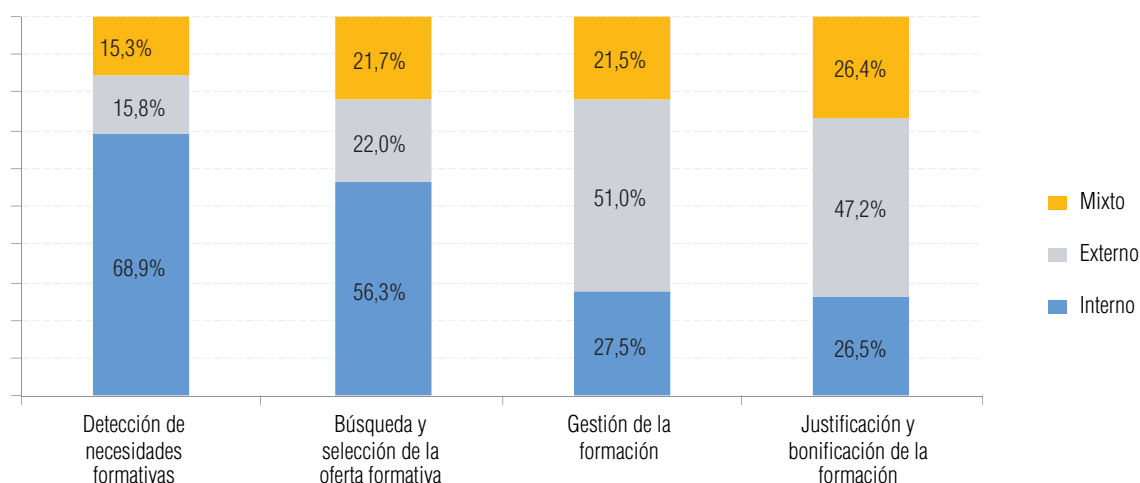
■ **Las grandes empresas** disponen en mayor medida de procesos de gestión por competencias o de herramientas

de gestión de recursos humanos, lo que les permite estructurar en mayor o menor grado el proceso de identificación de necesidades y diseñar y desarrollar programas formativos internos para atenderlas. Asimismo, las empresas de gran tamaño suelen disponer de un presupuesto propio para formación independiente del crédito asignado, teniendo la capacidad de elegir qué cursos bonificar y cuáles desarrollar con medios propios. De esta forma, suelen canalizar a través de la formación de demanda aquellos cursos más estandarizados que facilitan la optimización del crédito.

■ Por el contrario, **las PYME y micro PYME** no disponen, por regla general, de capacidades (recursos humanos y/o económicos) para el desarrollo de planes de formación estructurados, por lo que demandan acciones formativas que puedan cubrir “necesidades inmediatas y/o sobrevenidas”, así como otro tipo de cursos relacionados con la actividad de la empresa, sin que, por lo general, se produzca una identificación previa mínimamente estructurada de los objetivos de la formación para empresa y trabajadores a medio y largo plazo. En estas situaciones, las empresas son más proclives a adaptarse a los cursos incluidos en los catálogos de las entidades organizadoras y proveedoras de formación y a optar por formación de carácter más transversal.

Por otro lado, **la oferta se ve determinada por el modelo basado en módulos económicos máximos** por horas/participante en función de la modalidad y el nivel de la formación, así como las restricciones que operan respecto a las características de la formación (cofinanciación, duración, tamaño del grupo, comunicación, etc.); es decir,

Gráfico 67. Participación de los agentes involucrados en las distintas fases de la formación (n=861)



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

4. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE TRABAJADORES Y EMPRESAS

los productos formativos ofertados han de ajustarse a estas restricciones particulares del mercado de la formación de demanda, tratando de garantizar la aceptación del producto por parte del mercado (que las empresas entiendan que les es útil y se ajusta a sus necesidades) y su viabilidad (rentabilidad económica).

El crédito disponible es el factor clave para las empresas en la demanda y selección de la formación dirigida a sus trabajadores. En las empresas de menor tamaño esta variable determina, en gran medida, el presupuesto máximo disponible para invertir en formación, toda vez que, en líneas generales, estas empresas no suelen superar la cofinanciación exigida.

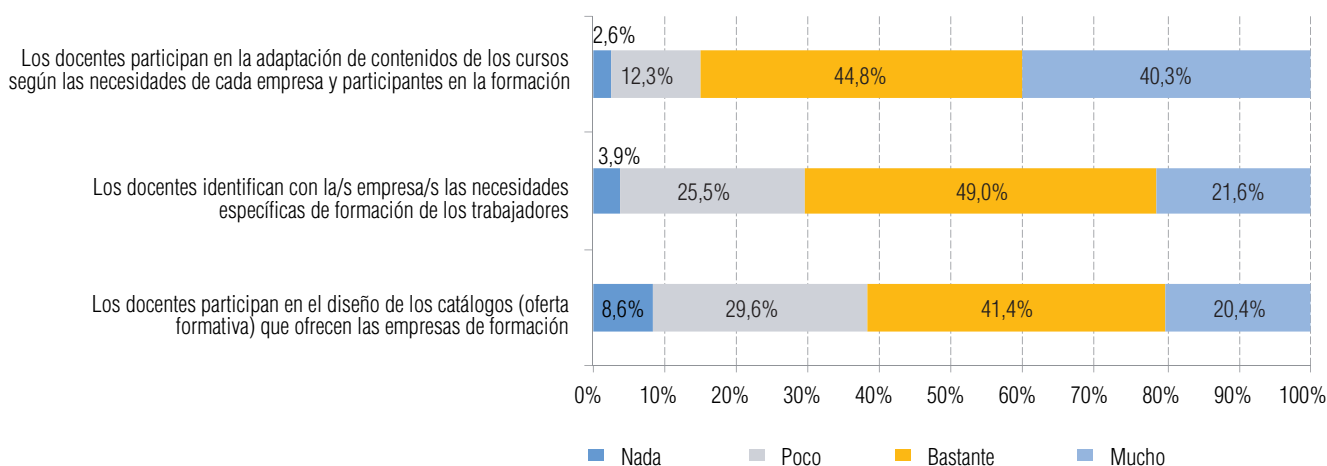
De forma complementaria, la **naturaleza de las entidades organizadoras y proveedoras también condiciona la oferta existente**. Existen entidades organizadoras, normalmente las de mayor tamaño, que cuentan con recursos y capacidades para especializarse en sectores productivos específicos, lo que facilita el diseño de un catálogo de formación más especializado y técnico. Mientras, otras entidades, normalmente más modestas, y que son la mayoría, gestionan una oferta formativa de carácter más transversal, que les permite ajustarse mejor a una diversidad de empresas, elemento que se ve reforzado porque en el conjunto de las entidades organizadoras prevalece una cierta especialización por territorios, más que por sectores de actividad (tal y como se recoge en anteriores evaluaciones). En este contexto, **las entidades organizadoras y proveedoras de formación** que, como se ha comentado anteriormente, tie-

nen un rol relevante en el diseño y selección de la oferta (específicamente entre las PYME) ofrecen un catálogo de cursos de formación adaptado a la demanda del mercado al que se dirigen, con una estructura de precios y tarifas adaptada a las posibilidades de las empresas.

Por tanto, **la configuración de la oferta y la demanda favorece el desarrollo de acciones formativas de carácter transversal y genérico y unas modalidades frente a otras** (en los años objeto de evaluación, especialmente entre las no presenciales, la formación a distancia adquiere cierta ventaja frente a la teleformación).

Aunque el resultado de estos análisis puede poner en entredicho un adecuado grado de adaptación de la formación a las necesidades de las empresas, existen otros factores vinculados a la participación de los actores y situados en un nivel más micro (los procesos de desarrollo de la formación) que aportan matices importantes respecto al grado de adecuación de las acciones formativas a las necesidades de empresas y trabajadores. Independientemente del tipo de acciones formativas, en el proceso de adaptación a las necesidades adquiere gran relevancia el grado de participación e interrelación entre los distintos actores: las empresas receptoras de la formación y sus trabajadores, las entidades organizadoras y proveedoras de formación y, especialmente, el personal docente (tutores y formadores encargados del desarrollo de las AAFF). En la medida en la que esta participación sea más acentuada, mayor tenderá a ser el ajuste de necesidades. Ver **gráfico 68**.

Gráfico 68. El papel de los docentes en la adecuación de la formación



FUENTE: ENCUESTA A TUTORES Y FORMADORES DE LA INICIATIVA DE DEMANDA.

4. ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE TRABAJADORES Y EMPRESAS

Los docentes tienen un grado de participación elevado en la adecuación de la formación formativa, y lo hacen, en mayor o menor medida, en distintos niveles y momentos.

■ Los formadores tienen una participación relevante en el **diseño de los catálogos de cursos que las entidades organizadoras y proveedoras ofrecen a las empresas** (un aspecto que se considera clave en la configuración de la oferta formativa): casi el 62% de los formadores habría tenido un grado de participación elevada (bastante o mucha participación). Ver gráfico 68, en página anterior.

Las empresas de formación diseñan productos que lanzan al mercado y para que estos sean aceptados por las empresas es necesario “acertar” en las características del producto, entendiendo por esto una combinación de factores que incluye los contenidos, la metodología, la duración, el precio, etc. En este sentido:

- Las empresas organizadoras y proveedoras modifican y ajustan las características de sus productos formativos teniendo en cuenta las necesidades de empresas, trabajadores y sectores.
- Los docentes son clave en este proceso de ajuste, puesto que les interesa participar en este proceso desde el punto de vista profesional (facilita su trabajo y les garantiza un papel relevante en el sector) y son los mejor posicionados para hacerlo gracias al conocimiento técnico y al contacto directo con trabajadores y empresas.

■ Este último aspecto conecta con el siguiente nivel o momento en el proceso de adecuación de la formación bonificada a las necesidades de las empresas en el que los formadores también tienen un alto grado de participación: casi el 72% de los formadores colaboran bastante o mucho en la **identificación de necesidades específicas de formación con las empresas**. En la mayor parte de los casos este proceso consiste en un acercamiento superficial orientado a estudiar las necesidades inmediatas de la empresa y las posibles soluciones formativas. En este sentido, las entidades organizadoras y las proveedoras de formación coinciden en que la identificación de necesidades de formación con una visión estratégica a medio y/o largo plazo es un servicio de consultoría de formación con poca aceptación en el mercado, por dos razones fundamentales: el tamaño medio de las empresas en España (pocas empresas pueden permitírselo especialmente teniendo en cuenta que se trata de un servicio con un precio relativa-

mente elevado) y la priorización del presupuesto de formación a la realización de acciones formativas dirigidas a sus trabajadores.

■ Por último, una amplia mayoría de los docentes participa en la adaptación de los contenidos formativos, según las necesidades de cada empresa y participantes de la formación (el 85% de los formadores y tutores), siendo este proceso de ajuste de contenidos más sencillo y eficaz cuanto mayor sea el grado de interacción entre los docentes, las empresas y los participantes. Como es lógico, este proceso es mucho más sencillo y frecuente en las acciones formativas en modalidad presencial, lo que es, sin duda, una de las claves de su mayor aceptación por parte de los actores.

Por tanto, los docentes desarrollan un papel muy relevante durante las diversas fases del proceso formativo, también en lo relativo a la adecuación de las acciones formativas a las necesidades de empresas y trabajadores. En este sentido, la delimitación de las acciones formativas entre específicas o genéricas y de nivel básico o medio-superior no constituye el único criterio en el ajuste y la adecuación de las mismas. De hecho, estas categorías establecidas a priori pueden no responder fielmente o verse superadas durante la implementación de los cursos formativos, debido, entre otros motivos, a la práctica docente.

A modo de resumen, la información recabada de diversas fuentes indica que, en términos de adecuación, es poco frecuente que la identificación de las necesidades de formación de trabajadores y empresas se realice de forma estructurada, a medio y largo plazo, partiendo de la empresa y el conjunto de la plantilla como unidad de análisis. Sin embargo, sí es más frecuente que el proceso de adecuación de la formación a las necesidades se desarrolle con un alcance más limitado e inmediato centrado en el ajuste de las acciones formativas, tanto en el momento del diseño del producto formativo, como en el momento de la selección y desarrollo de la formación, y en el que el grado de interacción de los agentes durante el proceso y el papel de los docentes resulta fundamental para la adaptación de la formación a las necesidades de las empresas y sus trabajadores.

4.4. La adecuación de los Permisos Individuales de Formación

El grado de **conocimiento de los PIF** es muy reducido, tan solo el 12% de los trabajadores y el 35,9% de las empresas conocen la existencia de esta figura (Gráfico 59), aspecto que repercute en su alcance: los PIF finalizados en 2014 representan el 3,7% del total de acciones formativas desarrolladas en la iniciativa de demanda.

En relación con la **adecuación y pertinencia de esta figura** dentro del Subsistema de formación, las principales limitaciones identificadas se centran en su diseño y configuración, que se expresan en términos de alcance y potencial extensión.

En primer lugar, se debe subrayar cómo la extensión de los PIF ha ido a la par de una distorsión de la lógica por la que fueron concebidos, es decir, en un porcentaje significativo han respondido más a las necesidades de las empresas que a una voluntad expresa de los trabajadores.

Así mismo, el potencial de expansión de esta figura se topa con ciertas limitaciones en la regulación de su funcionamiento.

■ Pese a que los PIF son concebidos como si se tratasen de un derecho del trabajador para su desarrollo personal y profesional, se requiere la aprobación de la empresa para su realización que, en caso de denegarlo, deberá justificarlo debidamente por razones organizativas o de producción, siendo este trámite relativamente sencillo de cubrir. Por tanto, la decisión última para realizar un PIF la tiene la empresa, lo que desvirtúa la lógica y la filosofía con la que se concibe el PIF.

La concesión de estos permisos se ha utilizado frecuentemente como un instrumento de gestión de recursos humanos y del talento por parte de las empresas, actuando como un incentivo para promocionar, retener o mejorar las condiciones laborales de ciertos trabajadores, normalmente los de categorías más altas y/o mejor posicionados. Esta era la pauta más frecuente antes de 2012, momento en el que se produce un crecimiento vertiginoso de esta figura al tramitarse como PIF, formaciones que, en un principio, deberían ser registradas como acciones formativas (Certificados de Aptitud Profesional (CAP), carnets de conductores profesionales, etc.) y de las que sí se beneficiarían

trabajadores de categorías más bajas o intermedias, pero a partir de un uso forzado y/o irregular de la figura del PIF y garantizando más el interés de la empresa que del trabajador.

Por tanto, en la mayor parte de los casos, la realización de los PIF (de forma regular o irregular), depende más del interés de la empresa que del de los trabajadores. Dicho de otra manera, los PIF tienen más posibilidades de realizarse si el interés del trabajador en torno a la formación coincide con el de la empresa y, muy pocas, si los intereses de uno y otra colisionan.

■ El otro aspecto está relacionado con las características de la formación que puede ser objeto de PIF. **Las titulaciones oficiales superan normalmente las 200 horas de dedicación**, siendo este un elemento que limita su extensión.

Por otra parte, el PIF limita la aplicación de la bonificación únicamente a la parte presencial de la formación, lo que tiene también cierto efecto limitante, ya que cada vez más algunas titulaciones se imparten en modalidad mixta, combinando una parte presencial (bonificable) con otra parte de teleformación (no bonificable), compuesta de trabajo individual y de participación e interacción con el equipo docente y el grupo formativo a través de distintas herramientas telemáticas, lo que requiere de una gran dedicación (tutorías, foros, chats, dinámicas de grupo, etc.).

■ Finalmente, otro elemento a considerar es la escasa definición de criterios incluidos en el marco regulador que han podido generar incertidumbre sobre esta figura y un cierto “temor” a la posibilidad de verse obligados a devolver las bonificaciones aplicadas.

Los efectos de estas limitaciones en la aplicación de los PIF derivan en cierta inequidad en los resultados por dos motivos:

■ Por un lado, es una herramienta formativa que concentra, en términos relativos y en comparación con las AAFF, muchos recursos en pocos trabajadores que, a su vez, suelen ocupar posiciones relativamente privilegiadas en la estructura de la empresa.

■ Por otro lado, y asociado a lo anterior, los beneficios del PIF llegarían más a los trabajadores que quizá menos lo necesitan, alejándose de alcanzar objetivos estratégicos dentro del mercado laboral y del sistema de formación profesional.

5. La calidad de la formación impartida

5.1. Grado de satisfacción de los trabajadores con la formación realizada y factores que influyen en la calidad de la formación

La valoración sobre la satisfacción de los participantes en las acciones formativas (en sus diversas modalidades) se

efectúa a través de sus opiniones y percepciones, reflejadas en los cuestionarios de evaluación de la calidad que cumplimentan tras su finalización⁴⁵. Una primera cuestión a tener en cuenta es la elevada valoración que reciben todos los ítems que incorpora el cuestionario, con una media superior a tres puntos en todos los casos⁴⁶. Otro de los aspectos a subrayar es la homogeneidad con las percepciones de años anteriores (en concreto del periodo 2010-2012⁴⁷).

Una primera aproximación a la calidad de la formación bonificada impartida, medida únicamente a través del cuestionario de satisfacción de los participantes (ver **tabla 32**),

Tabla 32. Satisfacción de los trabajadores participantes con la formación realizada

Escala de valoración: (1) Completamente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) De acuerdo; (4) Completamente de acuerdo.			
	1+2	3+4	Media
ORGANIZACIÓN DE LOS CURSOS			
El número de alumnos del grupo ha sido adecuado para el desarrollo del curso	4,3%	95,7%	3,57
El curso ha estado bien organizado	4,7%	95,3%	3,51
CONTENIDOS DE LOS CURSOS			
Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas	7,7%	92,3%	3,42
Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica	9,6%	90,4%	3,39
DURACIÓN Y HORARIO DE LOS CURSOS			
La duración del curso ha sido suficiente según los objetivos y contenidos del mismo	11,1%	88,9%	3,32
El horario ha favorecido la asistencia al curso	9,5%	90,5%	3,41
FORMADORES			
La forma de impartir el curso ha facilitado el aprendizaje	3,5%	96,5%	3,60
Conocen los temas impartidos en profundidad	2,6%	97,4%	3,67
MEDIOS DIDÁCTICOS			
La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados	6,4%	93,6%	3,43
Los medios didácticos están actualizados	5,5%	94,5%	3,48
INSTALACIONES Y MEDIOS TÉCNICOS			
El aula, el taller o las instalaciones han sido apropiadas para el desarrollo del curso	7,6%	92,4%	3,43
Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso	7,9%	92,1%	3,43
EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE	Si	No	--
Se ha dispuesto de pruebas de evaluación y autoevaluación que me permiten conocer el nivel de aprendizaje	81,6%	18,4%	--
El curso me permite obtener una acreditación donde se reconoce mi cualificación	79,8%	20,2%	--
GRADO DE SATISFACCIÓN GENERAL			
Grado de satisfacción general con el curso	4,7%	95,3%	3,47

FUENTE: INFORME SOBRE LA CALIDAD DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN LAS EMPRESAS (2013), FUNDACIÓN ESTATAL.

45. Una limitación es la disponibilidad exclusivamente de los resultados del año 2013, por lo que los datos hacen referencia sólo a este año y no al conjunto del periodo evaluado.

46. En función de la escala de valoración de estos cuestionarios se han agrupado las opciones de respuesta en dos grupos; las que muestran completo desacuerdo y desacuerdo (1 y 2) y las que señalan acuerdo y completo acuerdo (3 y 4), con objeto de identificar con mayor claridad las tendencias de valoración y poder extraer promedios.

47. Estos datos se presentan en la evaluación de la iniciativa de demanda correspondiente al periodo citado.

5. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

arroja un resultado muy positivo (en la variable grado de satisfacción general del curso la puntuación promedio alcanza 3,47 puntos en una escala del 1 al 4). Por ítems, los conocimientos y habilidades del formador son los aspectos mejor valorados (por encima del 96% expresa acuerdo y completo acuerdo), seguidos de la adecuación en el número de alumnos y la correcta organización del curso, con porcentajes de satisfacción muy similares.

No obstante, la información recogida a través de estos cuestionarios, ofrece escasos elementos para analizar qué factores influyen en la calidad de la formación impartida y qué aspectos cualitativos los explican. En este sentido, la metodología prevista en esta evaluación ha tratado de aproximarse, en mayor medida, a los **factores que los actores involucrados de forma más activa en el proceso formativo (trabajadores, formadores y tutores) consideran más determinantes para la calidad de la formación bonificada**.

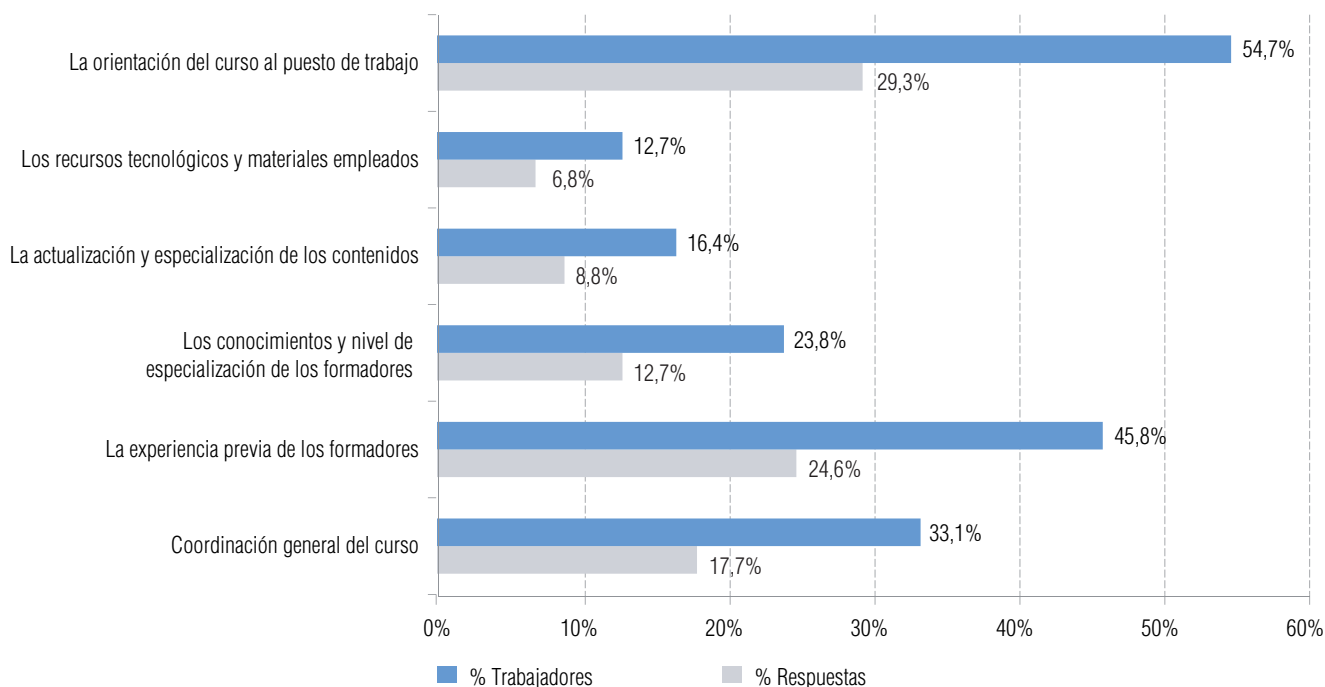
Los trabajadores formados consideran que el elemento que más influye en la calidad de las AAFF es su orientación y adaptación al puesto de trabajo (ver **gráfico 69**): el

54,7% de los participantes así lo consideran, acumulando el 29,3% de las respuestas. El siguiente factor es la experiencia previa de los formadores, seguido de la coordinación general de los cursos, con un respaldo algo inferior de trabajadores y respuestas obtenidas. Por el contrario, cabe destacar el reducido valor que conceden, en comparación a los antes señalados, a los contenidos y recursos tecnológicos y materiales empleados (menos del 20% de los participantes y del 9% de las respuestas).

Los agentes consultados en la evaluación coincidían en que, si bien es necesario que los docentes dispongan de cierto grado de conocimientos y nivel de especialización en la materia, por lo general, es más relevante para la calidad de la formación su experiencia previa como formadores y/o tutores, tanto en el sector o materia a impartir, como, y especialmente, en la impartición de formación. Ello queda reflejado también en las respuestas de los trabajadores encuestados.

Al igual que para los trabajadores, para los formadores y tutores⁴⁸ la adaptación de los programas formativos a las necesidades de los trabajadores y del puesto de trabajo

Gráfico 69. Elementos que influyen en la calidad de las acciones formativas según los participantes formados (pregunta multi-respuesta: n° casos=408, n° respuestas=761)



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

⁴⁸ Esta pregunta del cuestionario a formadores y tutores incorpora varios "ítems" coincidentes con la pregunta dirigida a trabajadores formados, además de otros directamente vinculados con el papel que desempeñan en el proceso de formación.

5. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

es el elemento que más influye en la calidad de la formación bonificada (el 72% de los docentes así lo considera, ver **gráfico 70**), lo que permite confirmar este aspecto como el más determinante en la calidad de la formación bonificada. Al mismo tiempo, los docentes otorgan una gran importancia a la participación e implicación de los alumnos: casi el 45% de los formadores y tutores lo consideran un elemento que influye en la calidad de las acciones formativas.

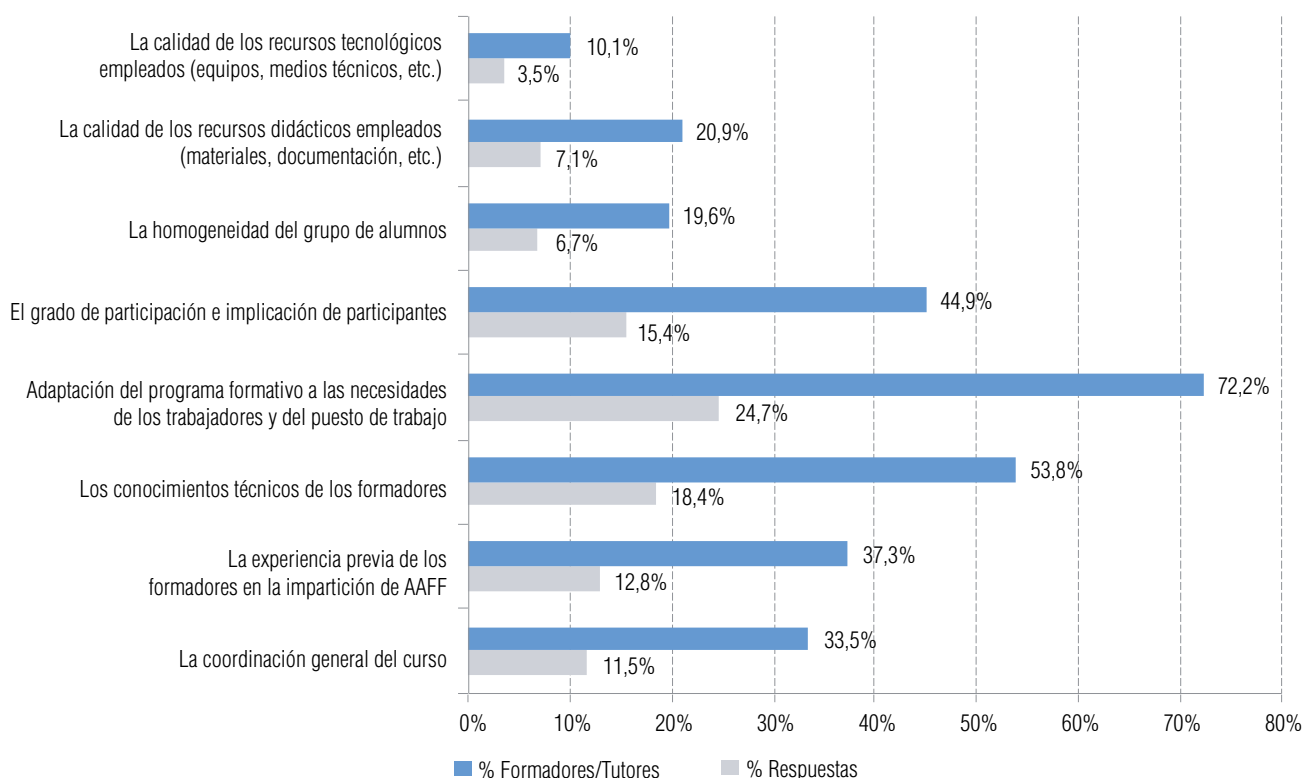
Por otra parte, al contrario que los trabajadores, los formadores y tutores dan más importancia a sus conocimientos técnicos que su experiencia previa como factor clave para la calidad de la formación (53,8% y 37,3% de los formadores/tutores, respectivamente). Esta diferencia entre trabajadores y docentes tienen que ver con dos factores relacionados entre sí: más del 90% de los tutores/formadores que respondieron a la encuesta cuenta con formación específica como docente y, por tanto, dada su especialización, dan por descontados aspectos como la capacidad de adaptación al grupo de alumnos

no homogéneos, o la calidad de los recursos didácticos y tecnológicos. Ver **gráfico 70**.

La información cualitativa permite afinar más las relaciones entre los distintos elementos señalados por trabajadores y docentes. Así, es posible afirmar que adaptación de la formación bonificada al puesto de trabajo es el factor más determinante para su calidad, y que en dicha adaptación, es especialmente relevante la capacidad de los docentes para dirigir y guiar el aprendizaje a partir de una estrategia y unos objetivos alineados con las necesidades de los receptores de la formación (independientemente de la modalidad).

Del mismo modo, la información cualitativa también apunta a la inexistencia de un perfil único de formador/tutor que garantice la calidad de la formación. El perfil profesional de los docentes no siempre es ni ha de ser el mismo, sino que debe variar en función de las características de la formación. Por ejemplo, en acciones formativas realizadas por las empresas con sus recursos propios (formadoras y

Gráfico 70. Elementos que influyen en la calidad de las acciones formativas según formadores y tutores (pregunta multi-respuesta: n° casos=158, n° respuestas=462)



FUENTE: CUESTIONARIO A FORMADORES Y TUTORES DE LA INICIATIVA DE DEMANDA.

formadores internos), centradas en unos contenidos y unos objetivos muy concretos y dirigidas a un público homogéneo, la capacidad pedagógica de los formadores no será tan determinante (aunque sí contribuirá a mejorar los resultados y la calidad) como el grado de especialización y el nivel de conocimiento de la realidad de la empresa y de la tipología de sus trabajadores. Sin embargo, en formaciones con empresas agrupadas y un público más heterogéneo que proviene de realidades diversas, el papel del formador y su experiencia docente facilita ese proceso de adaptación de la formación a las necesidades de los distintos trabajadores durante el desarrollo del curso.

5.2. El perfil de los docentes

Es necesario señalar que la información que se muestra a continuación se circunscribe a una realidad que no es la del conjunto de formadores y tutores que participan en la iniciativa de demanda, ya que sólo ha sido posible llegar a los docentes a través de los centros de formación homologados por el SEPE⁴⁹. Por tanto, se trata de una aproximación parcial circunscrita a los formadores y tutores vinculados a este tipo de centros de formación⁵⁰. Ver **tabla 33**.

Los docentes disponen de un nivel de estudios relativamente alto y de **competencias para la impartición de for-**

mación: el 95% de los que respondieron al cuestionario cuentan con formación o capacitación específica en el ámbito docente. El 63% afirma contar con una titulación oficial específica, y el 32% con formación específica, aunque no reconocida oficialmente.

Para casi el 40% de los docentes la formación es su actividad principal, mientras que el 60% restante compagina la formación con otra actividad. Entre estos últimos, algo más de la mitad son formadores/tutores a tiempo parcial y el resto se considera formador/tutor ocasional. Las propias dinámicas de la iniciativa imponen estas situaciones, puesto que la concentración de la realización de las acciones formativas durante los últimos meses del año, convierte a la formación bonificada en una actividad con un fuerte componente “estacional”, lo que hace necesario, aunque complica a su vez, la compatibilización de la actividad formadora con otra actividad profesional. La dedicación de estas personas a la actividad docente concuerda con los modelos de contratación de los formadores y su vinculación con las empresas proveedoras de formación. El 46% son trabajadores por cuenta ajena, mismo porcentaje que de trabajadores autónomos. Ver **gráficos 71 y 72**, en página siguiente.

No obstante, y debido a su tamaño, en la iniciativa conviven diversas realidades con peso específico que muestran una gran diversidad: docentes que compensan la estacionalidad

Tabla 33. Datos generales de los docentes que responden a la encuesta

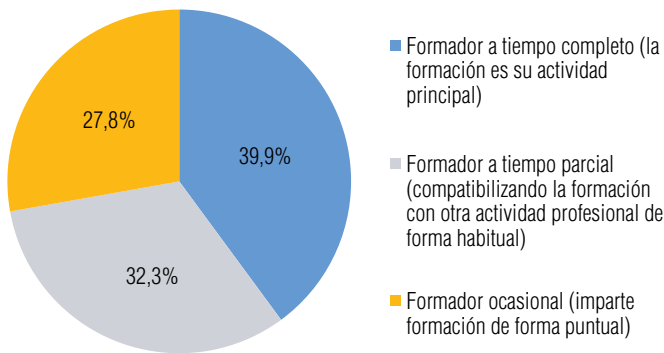
Sexo	59,5% hombres y 40,5% mujeres
Edad en 2016 (promedio)	44,1 años
Nivel de estudios	Estudios superiores (universitarios): 70,3% Estudios superiores (grado superior FP): 13,9% Estudios secundarios post obligatorios (bachillerato, grado medio FP, etc.): 12,0% Estudios secundarios obligatorios o menos: 3,7%
Años de experiencia en 2016 (promedio y desviación típica)	13,7 años de experiencia (desviación típica 8,8)
Años objeto de estudio en los que participaron en la iniciativa	Año 2013: 7,6% Año 2014: 22,8% Ambos años: 69,6%
Continúan ejerciendo de formadores	91,1% siguen desempeñando labores formativas en el ámbito laboral

FUENTE: CUESTIONARIO A FORMADORES Y TUTORES DE LA INICIATIVA DE DEMANDA.

49. No existe un registro de formadores y tutores de cursos de formación bonificada.

50. A pesar de las limitaciones (señaladas en el apartado metodológico), se considera una aproximación parcial pero válida, en tanto en cuanto los resultados obtenidos han sido contrastados en los grupos de discusión con los propios docentes y las entidades organizadoras y proveedoras de formación.

Gráfico 71. Dedicación de los formadores/tutores a la actividad docente (n=158)

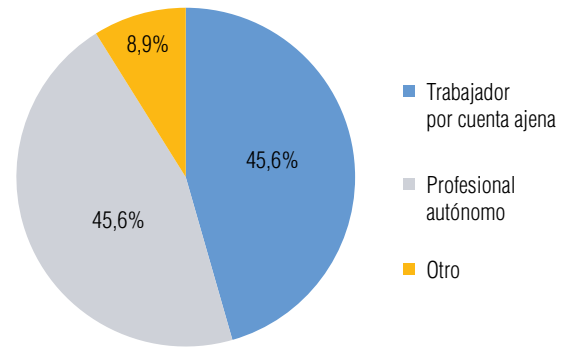


FUENTE: CUESTIONARIO A FORMADORES Y TUTORES DE LA INICIATIVA DE DEMANDA.

de la formación de demanda con su participación en la formación subvencionada dentro del sistema de formación profesional (oferta y desempleados, fundamentalmente); docentes especializados en formación para empresas que no necesariamente han de estar bonificadas; otros con perfiles profesionales muy especializados que en su actividad profesional desarrollan formación como un servicio más de los que ofrecen a las empresas; formadores “estrella” que son un reclamo en sí mismo y que imparten formaciones sobre materias transversales muy sujetas a las modas y tendencias, etc.

El significativo porcentaje de docentes que realizan otras actividades profesionales dibuja un **perfil con un elevado grado de especialización temática** y, en su mayor parte, con una relación directa con los cursos que imparten: más del 95% **tiene experiencia profesional en el área o materia en**

Gráfico 72. Relación laboral de los formadores/tutores para impartir AAFF bonificadas (n=158)

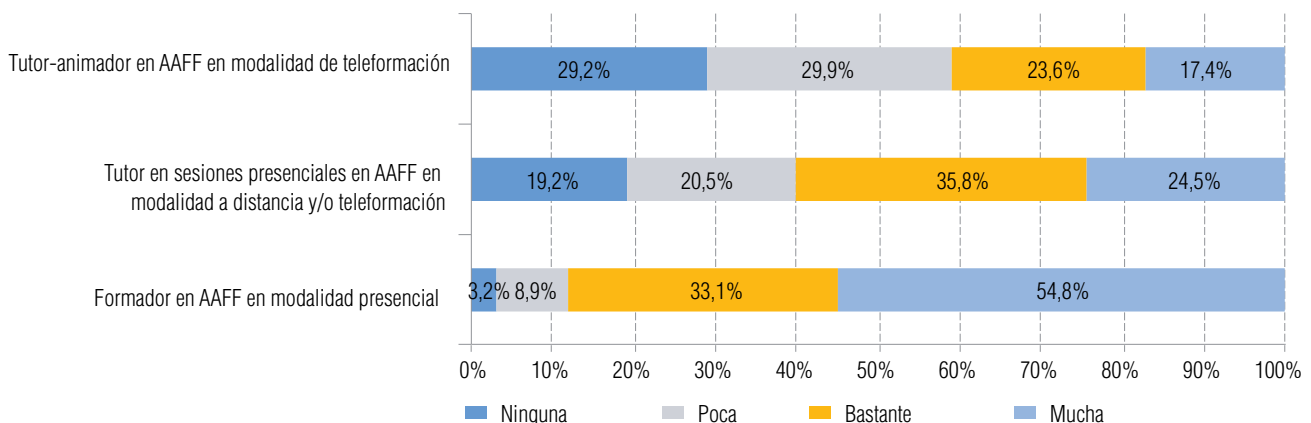


FUENTE: CUESTIONARIO A FORMADORES Y TUTORES DE LA INICIATIVA DE DEMANDA.

la que imparte formación. En relación con el perfil de **competencias y habilidades pedagógicas y docentes** que se demanda a los formadores y tutores, se observa un equilibrio entre la experiencia y los conocimientos temáticos. En este sentido, los docentes identifican riesgos asociados a la formación interna, ya que entienden que en el proceso de formación no debe primar exclusivamente la experticia técnica, sino que también se deben poner en valor las capacidades didácticas y metodológicas, ya que ello incide en la calidad de la formación y en la adquisición de aprendizajes. A pesar de ello, reconocen que, en determinadas circunstancias, la formación interna puede ser una solución de calidad y ajustada a las necesidades de empresas y trabajadores.

Respecto al grado de experiencia de los docentes en las distintas modalidades de formación (ver **gráfico 73**), una

Gráfico 73. Grado de experiencia como docente (n=158)



FUENTE: CUESTIONARIO A FORMADORES Y TUTORES DE LA INICIATIVA DE DEMANDA.

5. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

amplia mayoría tiene mucha o bastante experiencia como formadores en modalidad presencial (casi el 88%), experiencia que disminuye considerablemente en relación con el papel de tutores en las modalidades de distancia y/o teleformación (60,3%).

Asimismo, existe un porcentaje importante de docentes que combinan un alto grado de experiencia como formadores en modalidades presenciales con alguna experiencia como tutores en teleformación, ya sea en las sesiones presenciales (64% de los docentes) o como tutores-animadores (57%, **tabla 34**). Lógicamente, los porcentajes de perfiles que combinan un alto grado de experiencia en ambas modalidades son inferiores, aunque en la combinación formador-tutor de teleformación en sesiones presenciales también supera el 50%. La información cualitativa aportada por los agentes confirma la existencia de este doble perfil de formadores-tutores en la formación bonificada que, además, desarrollan su actividad en el conjunto de la formación para el empleo.

5.3. Análisis específico de la modalidad de teleformación

Teniendo en cuenta el grado de penetración de las TIC en España⁵¹, la modalidad de teleformación tiene un potencial de crecimiento significativo debido, entre otras razones, al desarrollo de herramientas y soportes digitales con cada vez mayores posibilidades de interactividad y adaptación de diversos contenidos formativos.

La **tabla 35** (en página siguiente) incluye un resumen de los estudios de caso realizados, sobre los que se incluirán referencias a lo largo del análisis.

5.3.1. Condicionantes de acceso a la teleformación

La teleformación ofrece a las empresas nuevos recursos de formación que son atractivos, ya sea por la flexibilidad y adaptabilidad a las diversas realidades organizativas y productivas, como por motivos económicos, ya que, en términos globales, los costes son menores que en la modalidad presencial. El primero de los casos objeto de estudio es un ejemplo de ello. Antes de 2013 la empresa realizaba este curso de forma interna y en modalidad presencial, tomando la decisión de transformarlo en teleformación por cuestiones logísticas (espacios para la formación), de organización (movilidad y disponibilidad horaria de empleados) y económicas, ya que a pesar de recurrir a una empresa proveedora, esta solución resultaba más ventajosa económicamente.

Pese a este tipo de ventajas, en el año 2014 se realizaron 45.041 acciones formativas bonificadas en la modalidad de teleformación (el 12,1% sobre el total) muy por debajo del peso que tiene la formación presencial en la iniciativa de demanda (49,2%). Asimismo, el incremento de las AAFF de teleformación respecto a años anteriores ha mantenido una tendencia similar al del resto de modalidades (menos de un punto porcentual entre 2012 y 2014) a excepción de la formación a distancia, que ha sufrido una

Tabla 34. Perfiles de docentes según su experiencia en modalidad presencial y teleformación

Perfil del docente		GRADOS DE EXPERIENCIA EN TELEFORMACIÓN	
		Alto grado de experiencia (Mucha + Bastante)	Alguna experiencia (mucho+bastante+poca)
Alto grado de experiencia en modalidad presencial (mucho+bastante) combinada con....	Experiencia en teleformación como tutor en sesiones presenciales	53,8%	64,3%
	Experiencia en teleformación como tutor-animador	31,7%	57,0%
	Experiencia en teleformación como tutor en sesiones presenciales y tutor-animador	29,1%	56,9%

FUENTE: CUESTIONARIO A FORMADORES Y TUTORES DE LA INICIATIVA DE DEMANDA.

51. Según el informe “La Sociedad en Red 2014” elaborado por el Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información (ONTSI), la penetración del ordenador (99,2%), la conexión a Internet (98,3%) y la telefonía móvil (95,3%) son casi universales entre las PYME y grandes empresas, y continua creciendo de forma notable entre las microempresas -con penetraciones del 72,3%, 67,7% y 76,5%, respectivamente-.

Tabla 35. Resumen de las acciones formativas analizadas en los estudios de caso

	CASO 1: ENTIDAD BANCARIA	CASO 2: MULTINACIONAL DEL SECTOR ELECTRODOMÉSTICOS
Características	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de acción: Genérica. • Curso de protección de datos. Obligatorio según la normativa que rige en el sector de actividad de la empresa participante. • Actividad formativa con una duración de 6 horas. • Dentro o fuera del horario laboral, según el criterio de los distintos departamentos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de acción: Genérica. • Curso de idiomas. Optativo, también existente en modalidad presencial. La distribución del alumnado entre ambas modalidades se realiza según criterio de responsables de áreas de la empresa participante. • Actividad formativa con una duración de 60 horas. • Dentro y fuera del horario laboral.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Formación “estándar” que incluye adaptación “formal” de contenidos: imagen corporativa de la empresa e inclusión de ejemplos prácticos en los que se reflejan la estructura organizativa y principales procedimientos de la empresa. • La empresa (departamentos responsables) participa en la adaptación de los contenidos junto a la empresa proveedora de formación. • Contenidos formativos distribuidos por módulos a los que se tiene acceso a través de la plataforma online (PDF). 	<ul style="list-style-type: none"> • Unidades lectivas con contenidos teóricos y prácticos que incluyen soportes audiovisuales. • Niveles de aprendizaje que incluyen: gramática, pronunciación, vocabulario, etc.
Plataforma de formación y grado de interacción entre tutores y alumnos	<ul style="list-style-type: none"> • Plataforma virtual de nivel básico, cuya principal función es alojar los contenidos temáticos del curso. Se facilita información de contacto pero no se incorpora posibilidad de interacción directa a través de la plataforma. • Evaluación: basada en un examen de cada uno de los módulos y otro global. • Disponibilidad de un equipo de tutores especializados según contenidos temáticos. • La participación de los tutores es “reactiva” según la demanda del alumnado, por lo que de facto es muy reducida. 	<ul style="list-style-type: none"> • La plataforma virtual incorpora diversos módulos y recursos: unidades lectivas (teórico-práctico), área de contenidos adicionales (pronunciación gramática, etc.) y aulas virtuales. • Aulas virtuales, que se estructuran por ejes temáticos, para la interacción en tiempo real entre los alumnos participantes en el curso de diversos países (se exige un mínimo de horas de participación). • Evaluación final basada en el grado de participación y desarrollo de tareas durante el curso, así como en un examen final. • Equipo docente desarrolla contenidos didácticos y metodología, en el que no tienen un rol asignado los tutores que dan seguimiento al curso. • Tutorías personalizadas y seguimiento proactivo.
Valoración de los resultados de la formación	<ul style="list-style-type: none"> • Formación útil y de aplicación inmediata por las características del sector (manejo de gran cantidad de datos e información confidencial). • Valoración: <ul style="list-style-type: none"> - Buena por parte de los trabajadores: satisfacción media-alta. - Buena por parte de la empresa: materia obligatoria e incorporada en el día a día de los empleados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación útil pero de aplicación relativa y en función de los distintos perfiles de trabajador. • Valoración: <ul style="list-style-type: none"> - Buena por parte de los trabajadores: oportunidad de desarrollo. - Buena por parte de la empresa: mejora el trabajo del día a día en contacto con el idioma empleado en matriz.

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.

5. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

disminución de más de tres puntos en este mismo periodo. Es por tanto relevante conocer cuáles son las razones que motivan este crecimiento limitado. Ver **gráfico 74**.

El primer dato a tener en cuenta es que el 64,8% de las empresas consultadas no ha realizado acciones de teleformación en 2013 y 2014. La principal razón aludida es **la escasa oferta formativa y las dificultades de ajuste a sus necesidades** (38% de los casos) y, en segundo lugar, y muy relacionado con esto, **la escasa aplicación y/o utilidad** que le confieren en función de sus objetivos y ámbitos de actividad (16%). Por el lado contrario, la duración de estas AAFF, su relación coste-resultado y las posibles experiencias previas negativas en esta modalidad no figuran entre las razones principales para no realizar teleformación.

Profundizando en las **limitaciones más relevantes asociadas a la teleformación bonificada, las dos razones más señaladas por las empresas parecen estar estrechamente vinculadas entre sí. La escasa aplicación y/o utilidad para la actividad de las empresas** sería una circunstancia que, a priori, **limitaría la oferta y la demanda formativa bajo esta modalidad**. Los expertos en teleformación consultados contradicen esta tesis a partir de tres ideas, principalmente:

■ Actualmente, **los medios y recursos digitales disponibles permiten desplegar un gran abanico de posibilidades en diversos formatos a un coste relativamente reducido** (presentaciones interactivas, audiovisuales, simuladores, etc.). A día de hoy, es posible plantear AAFF muy adaptadas en términos de medios, contenidos, duración y

coste, al contrario de lo que sucedía hace pocos años, cuando el acceso a contenidos era más limitado y su generación y adaptación suponía un coste mucho mayor que se añadía al de unos medios y recursos tecnológicos que eran escasos y caros.

■ **La calidad de la formación depende del planteamiento de la formación y no de la modalidad en la que se imparta**. Es decir, no por el hecho de que un curso sea presencial queda garantizada la calidad, sino que ésta depende de la estrategia de aprendizaje y metodología que se despliegue (plantear unos objetivos y disponer de medios y recursos pedagógicos para alcanzarlos). Estos elementos, que están más automatizados en la formación presencial, es posible garantizarlos también en la teleformación, pero es necesario tener en cuenta que los mecanismos y las herramientas son distintas y que no basta con “colgar” unos contenidos en una plataforma telemática y hacer un seguimiento del consumo de los mismos por parte del alumnado.

■ Como resultado de lo anterior, al igual que no existe una única formación presencial, sino que las hay de distintas calidades, tampoco existe una teleformación única, y **los elementos que definen la calidad, independientemente de la modalidad, dependen, en gran medida de la inversión en los distintos recursos pedagógicos**, siendo el fundamental, el papel de los tutores.

Los casos analizados ilustran algunas de las consideraciones planteadas por los expertos. En el primer caso (curso sobre protección de datos), el planteamiento de la formación es sencillo y persigue un objetivo muy concreto que

Gráfico 74. Razones por las que las empresas no realizan acciones de teleformación (empresas que no realizan teleformación: nº = 558)



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

5. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

se puede alcanzar con pocas horas de formación, por lo que no es preciso disponer de un gran despliegue de recursos siendo suficiente el acceso a los contenidos, el seguimiento de la formación por módulos y la posibilidad de plantear dudas y consultas. En el segundo (curso de idiomas), el planteamiento es mucho más ambicioso y el despliegue de medios y recursos es más amplio y adaptado a la estrategia de formación prevista. Puesto que el aprendizaje de idiomas requiere un alto grado de interacción entre alumno, grupo y formador, la formación se basa, en gran medida, en aulas virtuales organizadas por niveles de aprendizaje en las que coinciden trabajadores de varios países, exigiendo unos mínimos de participación.

A pesar de las diferencias, las dos acciones formativas alcanzan resultados satisfactorios para empresas y trabajadores, haciéndolo, eso sí, a partir de planteamientos de teleformación adaptados a las necesidades de formación y teniendo en cuenta la estrategia de aprendizaje más adecuada en función de los objetivos perseguidos.

Otro de los factores señalado por las empresas y el resto de agentes, es la **resistencia de los trabajadores** a cursar acciones de teleformación y su preferencia por la modalidad presencial. Las razones identificadas por los agentes apuntan a factores como la brecha digital o los déficits de alfabetización informática, así como la limitada participación y compromiso de los trabajadores.

Aunque la existencia de una brecha digital en función de la edad está comprobada, tal y como se muestran los da-

tos del INE (ver **tabla 36**), los datos arrojan, en términos globales, índices de penetración de las TIC muy altos. Por tanto, la brecha digital sin duda puede influir en el acceso de determinados perfiles de trabajadores a la teleformación (brecha digital que también existe en términos de género y por nivel educativo) pero no explica por sí sola la escasa presencia de la teleformación en la iniciativa, ni las resistencias de los trabajadores a cursar este tipo de formación.

Las resistencias de los trabajadores respecto a la teleformación parecen apuntar más a **factores como el horario** en el que se realizan, ya que la flexibilidad que permite la teleformación "invita" a que la dedicación a la formación se traslade fuera del horario laboral y, especialmente, y a pesar de que la respuestas de las empresas no lo sitúan entre las principales barreras (solo el 4% de las respuestas), a la **escasa calidad de la teleformación**, sobre la que convergen las opiniones y valoraciones de distintos agentes.

Los agentes consultados en las redes sociales consideran que la teleformación bonificada tiene, por lo general, una calidad de baja a media baja⁵² y el propio alumnado, a través de los cuestionarios de evaluación de la calidad, también establece diferencias entre modalidades presenciales y no presenciales. Teniendo en cuenta que una gran parte de los tutores de teleformación son a su vez formadores en la modalidad presencial (tal y como se ha mencionado en el análisis del perfil de los docentes), estas diferencias en la satisfacción de los alumnos se explican en mayor medi-

Tabla 36. Penetración de las TIC en España por tramos de edad

	Personas que han utilizado el teléfono móvil en los últimos 3 meses (% sobre el total)	Personas que han utilizado alguna vez el ordenador (% sobre el total)	Personas que han utilizado alguna vez Internet (% sobre el total)
De 16 a 24 años	99,4	98,7	98,5
De 25 a 34 años	98,7	95,7	95,4
De 35 a 44 años	98,7	92,2	92,3
De 45 a 54 años	96,9	82,0	81,8
De 55 a 64 años	92,2	61,9	58,4
De 65 a 74 años	78,6	33,9	28,8
Total	95,0	79,8	78,6

FUENTE: ENCUESTA NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN. INE-2014.

52. Los resultados no son estadísticamente significativos, pero permiten obtener una aproximación de la opinión de personas próximas al sector de la formación para el empleo. Así, de las 33 personas que participaron, el 61% considera que las acciones de teleformación bonificadas tienen un grado de calidad baja (25%) o media-baja (36%), frente a un 39% que considera que tienen una calidad alta (12%) o media alta (27%).

5. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

da por las diferencias en el planteamiento pedagógico de las acciones formativas en las distintas modalidades que por la existencia de perfiles diferenciados y exclusivos de tutores de teleformación y formadores de formación presencial. Ver **tabla 37**.

En este sentido, los trabajadores apuntaban sus preferencias hacia la formación presencial porque el aprovechamiento era mayor, en parte gracias a la posibilidad de interactuar con el docente y el grupo. Este aspecto también es señalado por los alumnos a través de los cuestionarios de evaluación de la calidad y se recoge en el “Informe sobre la calidad de las acciones formativas en las empresas. Año 2013.” realizado por la Fundación Estatal⁵³, en el que también se apunta la necesidad de “reforzar el papel de los tutores en las modalidades no presenciales” ya que “(...) la utilización de internet y el resto de las TIC 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”.

En este sentido los expertos consultados señalan que, dentro de la formación bonificada, el modelo de teleformación más frecuente es el que reduce en gran medida la interacción entre alumnado y docente, limitando, en el mejor de los casos, la figura del tutor a un contacto para resolver consultas ocasionales planteadas por el alumnado (normalmente por iniciativa propia) y a un responsable del cumplimiento de hitos de los cursos. Los tutores por su parte, aunque reconocen que esta situación se produce con frecuencia, consideran que su papel no es mayor por-

que el alumnado no lo requiere, aduciendo que el grado de participación e implicación es muy bajo.

5.3.2. Participación en teleformación: niveles de interactividad entre tutores y participantes

El papel de los tutores en el proceso formativo aparece a lo largo del análisis como un elemento central relacionado con la calidad de la teleformación bonificada. La relación entre tutores y participantes informa sobre el nivel de interactividad con el que se plantean las acciones formativas de teleformación y permite indagar sobre el rol que se reserva a los tutores durante el proceso formativo.

No obstante, la relación entre ambas partes no depende únicamente de los tutores. La principal dificultad con la que se encuentran los docentes a la hora de ejercer como tutores de teleformación es la limitada participación del alumnado, razón señalada por el 80% de los docentes que responden a esta pregunta y que concentra el 45,7% de las respuestas recogidas. Ver **gráfico 75**, en página siguiente.

Por tanto, las disfuncionalidades en el desarrollo del proceso formativo en la modalidad de teleformación, tal y como se ha indicado anteriormente, se concentran principalmente en la estrategia de interacción entre tutores y alumnos. Los análisis de caso confirman que la estrategia de interacción entre tutor y alumnos debe estar alineada con la estrategia de aprendizaje y los objetivos de la formación, y que ésta no puede/debe ser la misma en una formación sobre legislación de 6 horas que en una sobre idiomas de 60 horas.

Los resultados de la encuesta a trabajadores confirman el escaso protagonismo de los tutores durante el proceso

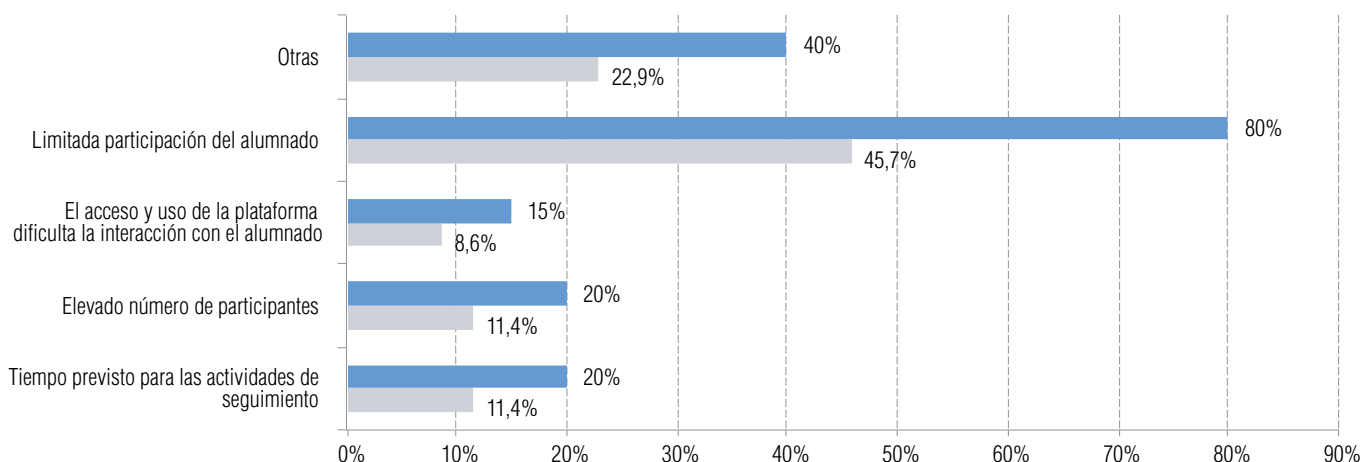
Tabla 37. Satisfacción de los trabajadores participantes respecto a los formadores y tutores

Escala de valoración: (1) Completamente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) De acuerdo; (4) Completamente de acuerdo.			
FORMADORES MODALIDAD PRESENCIAL	1+2	3+4	Media
La forma de impartir el curso ha facilitado el aprendizaje	3,5%	96,5%	3,60
Conocen los temas impartidos en profundidad	2,6%	97,4%	3,67
TUTORES MODALIDADES NO PRESENCIALES	1+2	3+4	Media
La forma de tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje	6%	94%	3,51
Los tutores conocen los temas impartidos en profundidad	6%	94%	3,47

FUENTE: INFORME SOBRE LA CALIDAD DE LAS ACCIONES FORMATIVAS EN LAS EMPRESAS (2013). FUNDACIÓN ESTATAL PARA EL EMPLEO.

53. Dicho informe recoge el siguiente extracto: “...atendiendo a las observaciones indicadas por los participantes en el cuestionario figura como ventaja de la modalidad presencial el poder compartir impresiones y conocimientos con los compañeros participantes en el grupo y como ventaja de las modalidades no presenciales, la comodidad y la accesibilidad”.

Gráfico 75. Dificultades percibidas por los docentes durante el desarrollo de acciones de teleformación (pregunta multi-respuesta: n° casos=20, n° respuestas=35)⁵⁴



FUENTE: CUESTIONARIO A FORMADORES Y TUTORES DE LA INICIATIVA DE DEMANDA.

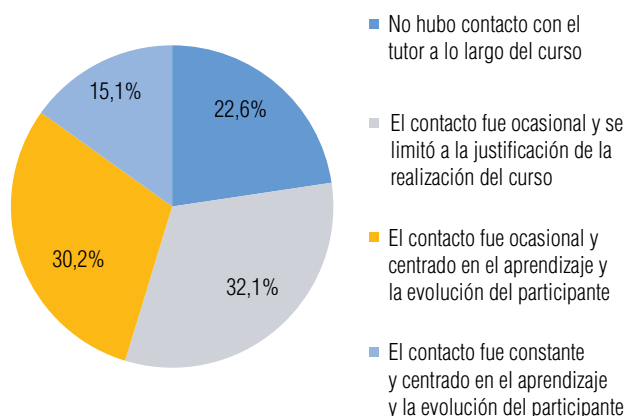
formativo y a una relación con el alumnado poco centrada en el aprendizaje (ver **gráfico 76**). Tan solo el 15% de los participantes mantuvo un **contacto constante** con el tutor centrado en el aprendizaje. Por otra parte, un 32% de los encuestados, aunque tuvo contacto con el tutor, esta relación se centró en la justificación de la realización del curso, más que en el aprendizaje. Asimismo, en casi un 23% de los casos, participante y tutor no establecieron contacto alguno.

Profundizando en las valoraciones de los trabajadores sobre el papel de los tutores (ver **tabla 38**, en página siguiente)⁵⁶, los promedios de valoración son sensiblemente mayores en aquellos casos en los que la interacción fue constante (entre 3,3 y 3,6 puntos en la escala 1 a 4) que en los que la interacción tutor-alumno fue ocasional (independientemente del fin de la interacción), para los que el promedio de valoraciones se sitúa entre 2,7 y 2,8 puntos. Por tanto, estos datos refuerzan la tesis sostenida a lo largo del análisis: la interacción entre tutor y alumno es un elemento clave para la calidad de la teleformación.

No obstante, desde el punto de vista de los trabajadores, se han puesto de manifiesto **otros factores que pueden des-**

incentivar su participación durante el desarrollo de la teleformación, algunos de ellos ya señalados como condicionantes para el acceso, pero que siguen funcionando durante el proceso formativo. Son fundamentalmente dos:

Gráfico 76. Relación con los tutores por parte de los participantes (n=53)⁵⁵



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

^{54.} A esta pregunta únicamente respondían los docentes cuya actividad en el marco de la iniciativa de demanda era principalmente la teleformación (20 casos, sobre un total de 158, que aportan 35 respuestas).

^{55.} A esta pregunta del cuestionario a trabajadores únicamente respondían los que participaron en una acción formativa en modalidad de teleformación en los años objeto de estudio.

^{56.} En función de la respuesta que dieron a la pregunta del cuestionario a la que se refiere el gráfico anterior.

Tabla 38. Comparación de las valoraciones promedio⁵⁷ sobre el papel de los tutores entre alumnos con contacto constante y alumnos con contacto ocasional con su tutor

	PROMEDIO DE VALORACIÓN DE TRABAJADORES CON	
	Contacto constante con el tutor (8 casos)	Contacto ocasional con el tutor (33 casos)
Facilidad de comunicación y tiempo de respuesta	3,3	2,8
Información y orientación sobre el desarrollo del curso	3,4	2,8
Motivación transmitida a los alumnos	3,5	2,7
Dinamización de actividades y fomento de la participación	3,6	2,8
Conocimientos sobre la materia y contenidos	3,6	2,8
Seguimiento de los aprendizajes	3,5	2,8
Eficacia en la resolución de consultas	3,6	2,8

FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

■ La obligatoriedad y/o voluntariedad del curso y la percepción del trabajador sobre su relevancia y aplicabilidad posterior en el puesto de trabajo: este aspecto, que sin duda opera en cualquiera de las modalidades afectando a la participación del alumnado, incide en mayor medida en las modalidades no presenciales puesto que, tal y como se conciben habitualmente, la iniciativa y el desarrollo del curso recaen fundamentalmente en el alumnado, mientras que en la modalidad presencial lo hacen fundamentalmente sobre los docentes.

■ El tiempo previsto para la realización de la formación y el horario: según se recoge en los cuestionarios de evaluación de la calidad, las modalidades no presenciales son más frecuentes fuera del horario laboral que las presenciales, siendo su grado de satisfacción menor. Este desplazamiento del horario de la formación conlleva un mayor esfuerzo para el trabajador, sobre todo en aquellos cursos de mayor duración. En muchos casos esto se traduce en la disponibilidad de tiempos de “menor calidad” para el aprendizaje y en la minimización de la dedicación con el fin de superar el curso desarrollando únicamente las tareas imprescindibles para ello. Asimismo, la exigencia de un mayor grado de implicación y participación de los alumnos en la teleformación actúa también como filtro previo para su realización, tal y como se ha evidenciado en uno de los análisis de caso (curso de idiomas con aulas virtuales).

5.3.3. Las plataformas tecnológicas y los niveles de interactividad en las acciones de teleformación

La modalidad de teleformación incorpora dinámicas diferenciadas a la formación presencial que determinan la calidad de los cursos y el potencial de aprendizaje y adquisición de conocimientos. No obstante, no hay un único formato de cursos y una de las principales diferencias se sitúa en torno a los **niveles de interacción posibles** (entre docente-alumno y entre este último con el resto del alumnado), que se definen en función del planteamiento pedagógico y metodológico y de las opciones que presentan las plataformas tecnológicas.

En la mayor parte de los casos las plataformas de teleformación se configuran por módulos, a partir de los cuales se incorporan al “aula virtual” recursos y herramientas para el aprendizaje (descarga de contenidos, audiovisuales, foros, chats, videoconferencias, test, etc.). Lógicamente, a medida que se incorporan recursos y herramientas al aula virtual, y aumenta su complejidad, se incrementa el coste de producción por varias razones:

■ **La disponibilidad de los recursos:** existe un menor coste cuanto menos se requieran y menos prestaciones ofrezcan (por ejemplo, existen diferencias entre disponer sólo de una herramienta para la descarga de documentos que disponer de funcionalidades para incorporar audiovisuales, presentaciones interactivas o videoconferencias). No obstante, en es-

⁵⁷ Valoraciones medias calculadas a partir de una escala de 1 a 4 construida a partir de la siguiente correspondencia de las opciones de respuesta: deficiente, 1; insuficiente, 2; bien, 3; y 4, muy bien.

5. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

te apartado la variabilidad es alta porque existen plataformas de formación on line gratuitas (de código abierto, como moodle) y otras de pago que ofrecen diversas opciones de uso, alquilando, incluso, módulos y recursos adaptados a las características de cada acción de formación.

■ **La generación y adaptación de contenidos en función de sus distintas características:** el personal docente debería participar necesariamente en esta generación y adaptación pero, en función de las características del contenido, se puede llegar a recurrir a un servicio de diseño, adaptación y maquetación que también influye en la calidad de la formación on line en la medida en que se requieren distintas capacidades profesionales especializadas para generar contenidos de calidad, no siendo equiparables las requeridas para realizar contenidos en un texto simple (en formato PDF, por ejemplo) que en una presentación dinámica o un video o tutorial.

■ **La dedicación necesaria del personal docente (tutores)** en función de las herramientas y recursos desplegados durante el proceso formativo: la dedicación prevista de los tu-

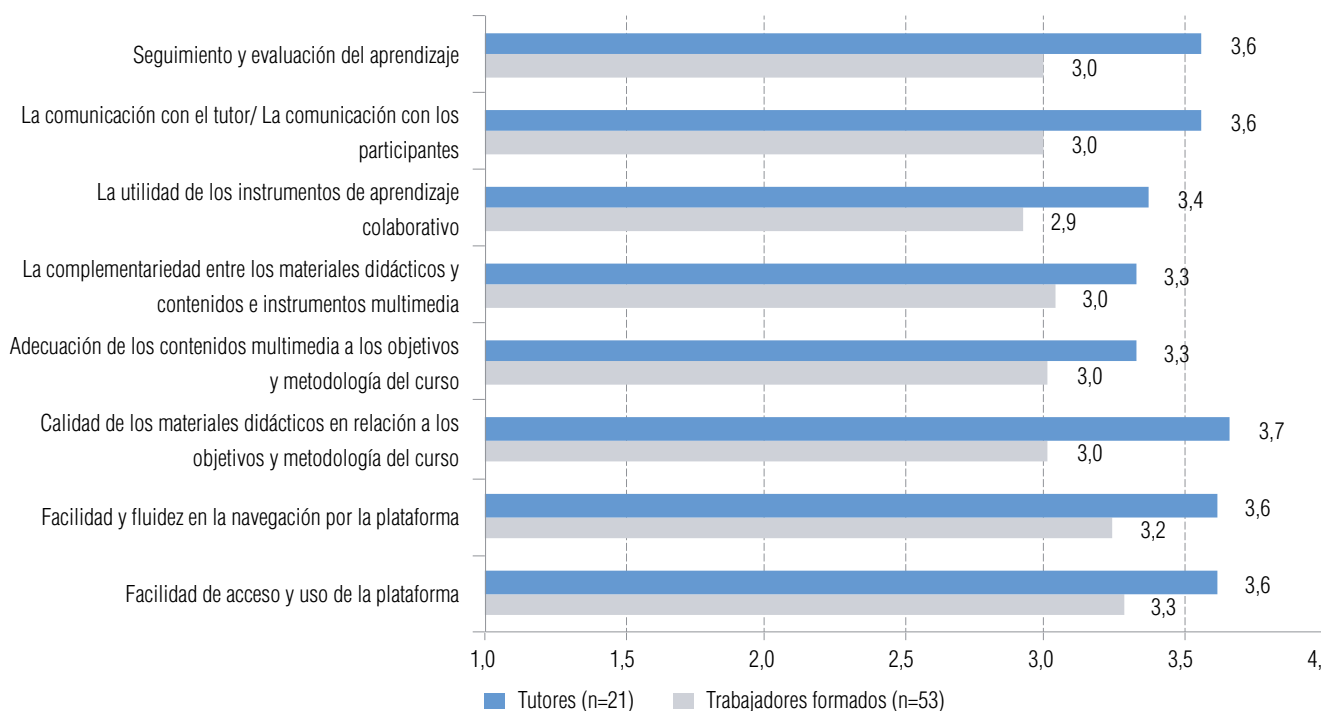
tores será mayor cuanto mayor sea la interacción con los alumnos y de estos entre sí, elemento que depende en primer término del planteamiento pedagógico y de la estrategia de aprendizaje diseñada, pero que se ha de apoyar en las herramientas y recursos disponibles en las plataformas.

Partiendo de los elementos anteriores, los tutores y trabajadores formados valoran de forma positiva las **plataformas tecnológicas** de la teleformación bonificada, aunque los primeros lo hacen en mayor grado que los segundos en cualquiera de sus elementos. Ver **gráfico 77**.

Dentro de los aspectos más destacados en ambos casos se sitúa la **facilidad de acceso y uso de la plataforma y la fluidez en la navegación** (3,6 puntos de promedio de valoración entre los docentes y 3,3 y 3,2 puntos, respectivamente, entre los trabajadores) lo que parece indicar que las plataformas presentan un nivel adecuado de actualización.

Respecto a los aspectos más vinculados a la interacción entre alumnos y tutores, la utilidad de los **instrumentos de aprendizaje colaborativo** es de los aspectos que peor va-

Gráfico 77. Valoración de los trabajadores formados y los tutores sobre las plataformas tecnológicas⁵⁸



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA Y CUESTIONARIO A FORMADORES/TUTORES.

58. El gráfico muestra los promedios de las valoraciones obtenidas por cada grupo en una escala de 1 a 4 construida a partir de la siguiente correspondencia de las opciones de respuesta: deficiente, 1; insuficiente, 2; bien, 3; y 4, muy bien.

5. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

loran unos y otros. Pero donde más divergencias se encuentran es en relación con la **comunicación entre los tutores y los alumnos** y sobre el **seguimiento y evaluación del aprendizaje** (3,6 puntos de promedio en los tutores para ambos ítems y 3 puntos para los trabajadores).

En este sentido, los dos casos analizados ilustran también la **diversidad y variabilidad de las plataformas de teleformación y su importancia respecto al papel desempeñado por los tutores en el proceso de aprendizaje**. Mientras en el primero de los casos la plataforma y tutor apenas desempeñan un papel en el proceso de aprendizaje (contenidos en formato PDF, evaluaciones por módulos y tutorías para resolver dudas en caso de que existan), en el otro, el binomio plataforma – tutor resulta clave por dos razones: la plataforma dispone de herramientas y recursos muy variados alineados con el planteamiento de aprendizaje (contenidos en formatos audiovisuales, ejercicios de gramática y pronunciación (audio), video, chat, aulas virtuales, etc.) y el tutor es una pieza fundamental en el proceso formativo, en tanto en cuanto es el responsable de dinamizar las aulas virtuales en las que necesariamente han de participar los alumnos del curso.

Por tanto, toda la información analizada sitúa al grado de interacción entre tutores y participantes como elemento central del planteamiento pedagógico de las acciones de teleformación y su calidad. En este sentido, los expertos consultados establecen tres tipos de teleformación en función del grado de interacción entre tutores y alumnos:

■ **Autoformación:** a partir de un planteamiento inspirado en la modalidad de educación a distancia, es el modelo que menor nivel de interacción conlleva. Se basa en el acceso por parte del alumnado a contenidos predefinidos y una guía docente, reduciendo el papel del tutor a la disposición de un Centro de Atención al Usuario (CAU).

■ **Tutoría-feedback:** el planteamiento pedagógico se centra más en los contenidos que en el proceso formativo. Existe interacción entre tutores y alumnos, normalmente individualizada, a través de los distintos canales previstos en la plataforma, reservando al tutor un rol más reactivo que proactivo limitado a la resolución de dudas y consultas y al seguimiento de los hitos previstos.

■ **Proceso interactivo:** es el mismo proceso formativo el que se sitúa como eje central del planteamiento pedagógico, utilizando distintas herramientas (entre las que se incluyen determinados contenidos) para impulsar el aprendizaje y dinamizar el grupo. El tutor guía el proceso y fomenta la participación e implicación de los participantes a partir de distintos recursos.

Aunque no se trata de categorías puras, todos los análisis indican que en el marco de la iniciativa de demanda el tipo de teleformación más frecuente sería la de “tutoría feedback”. En este sentido, y como ilustran los casos analizados, este modelo de formación puede resultar útil en determinadas circunstancias (formaciones breves, con determinados tipos de contenidos y con un objetivo muy concreto) pero no es una solución válida para un amplio espectro de las necesidades de formación de las empresas.

5.3.4. Eficiencia en la modalidad de teleformación

En 2014 el número de acciones formativas realizadas en modalidad de teleformación se situó en 45.041, acumulando 357.734 participantes y 11,81 millones de horas de formación, cifras, aunque superiores, muy similares a las alcanzadas en 2013 (ver **tabla 39**).

Los datos revelan que, si bien las empresas utilizan en mayor medida la formación bonificada para desarrollar acciones formativas de tipo genérico, profundizando por moda-

Tabla 39. Acciones formativas, participantes formados y horas realizadas en modalidad de teleformación (valor absoluto y porcentaje sobre totales anuales)

año	ACCIONES REALIZADAS		PARTICIPANTES FORMADOS		HORAS REALIZADAS	
	VA	% sobre total anual de AAFF	VA	% sobre total anual de participantes formados	VA	% sobre total anual de horas realizadas
2013	44.722	12,2	351.669	10,9	11.687.806	14,2
2014	45.041	12,2	357.734	10,9	11.810.531	14,8

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

5. LA CALIDAD DE LA FORMACIÓN IMPARTIDA

lidades esta tendencia se acentúa entre las AAFF de teleformación. En ambos años, la mayor parte de las acciones de teleformación realizadas fueron de tipo genérico en torno al 64%-65%, unos 17 puntos porcentuales más que en la formación presencial⁵⁹ (ver **gráfico 78**).

En los dos años objeto de estudio más del 80% de las acciones formativas de teleformación se han concentrado en cinco familias profesionales: Informática y Comunicaciones (22%) Administración y gestión (21,4%), Formación complementaria (18,1%), Comercio y marketing (10,9%) y Seguridad y medio ambiente (10%)⁶⁰. Siendo estas familias las que tienen mayor presencia en el conjunto de la iniciativa, independientemente de la modalidad. Por áreas profesionales, las que concentran un mayor porcentaje de AAFF son Sistemas y telemática, Administración y auditoría y Lenguas extranjeras, todas por encima del 10% de las AAFF en 2014.

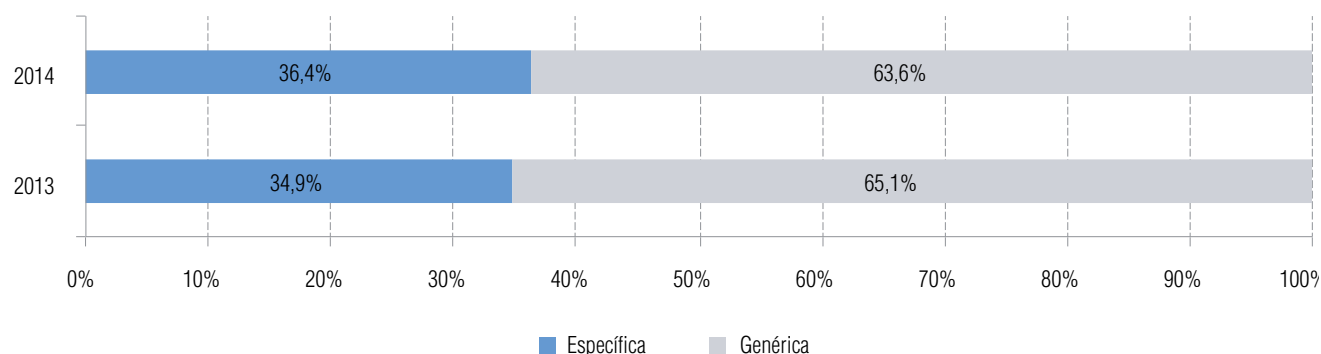
Otro aspecto relevante **desde el punto de vista de la eficiencia es la duración de las AAFF**. Con la perspectiva puesta en el periodo bajo el RD. 395/2007, la media de horas por participante en la modalidad de teleformación ha pasado de 37,3 horas/participante en 2008 a 33 horas/participante en 2014, representando una reducción del

11,6%, ligeramente superior a la evolución experimentada sobre el total de acciones formativas (10,2%), aunque por debajo de la modalidad presencial donde se produce el mayor descenso relativo (22,6%). Ver **gráfico 79**, en página siguiente.

Por otra parte, el **tiempo de dedicación real para el desarrollo de las acciones de teleformación se aproxima en la mayor parte de los casos a su duración estimada** (la registrada en el aplicativo y que sirve de cálculo para aplicar las bonificaciones). El 75% de los trabajadores considera que las horas invertidas en la formación se ajustaron a la previsión inicial (ver **gráfico 80**, en página siguiente) y sólo el 11,3% señala que fueron necesarias más horas de las previstas, lo que permite descartar ineficiencias de la teleformación derivadas de una sobreestimación de horas previstas respecto a las efectivamente realizadas.

Se debe tener en cuenta que, desde el punto de vista de configuración de la demanda por parte de las empresas, la duración de los cursos es un factor relevante, por lo que las entidades proveedoras pueden tener mayores incentivos para el ajuste horario, con el objetivo de que los cursos diseñados (la oferta formativa) resulten atractivos y aceptados por el público objetivo.

Gráfico 78. Distribución de las acciones de teleformación por tipo de formación (2013 y 2014)



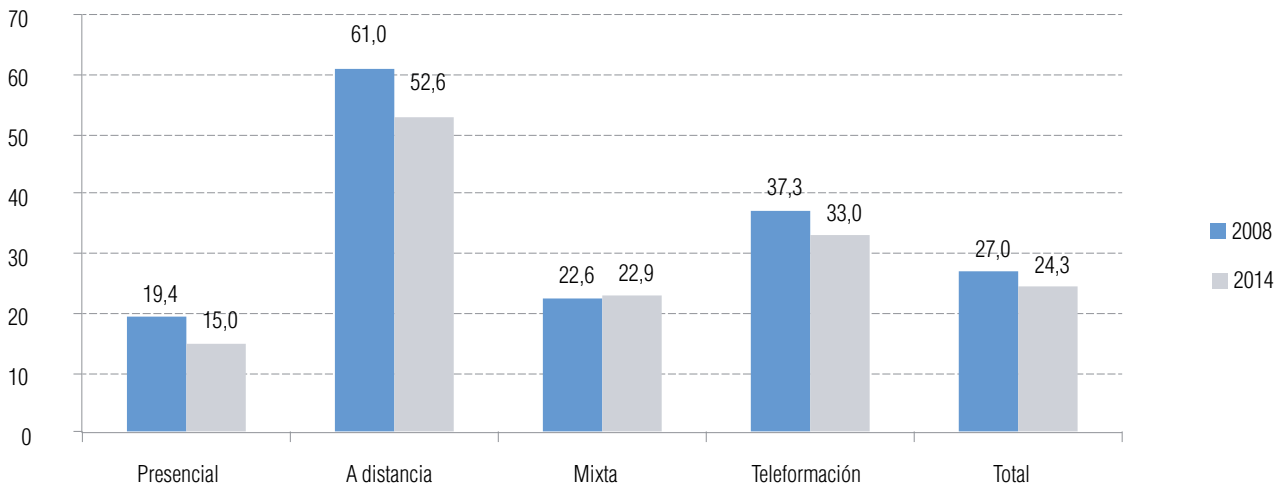
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL TRATAMIENTO DE LAS BASES DE DATOS DE GESTIÓN DE LA INICIATIVA.

58. El gráfico muestra los promedios de las valoraciones obtenidas por cada grupo en una escala de 1 a 4 construida a partir de la siguiente correspondencia de las opciones de respuesta: deficiente, 1; insuficiente, 2; bien, 3; y 4, muy bien.

59. En 2014, el 47,6% de la formación presencial fue de tipo genérico.

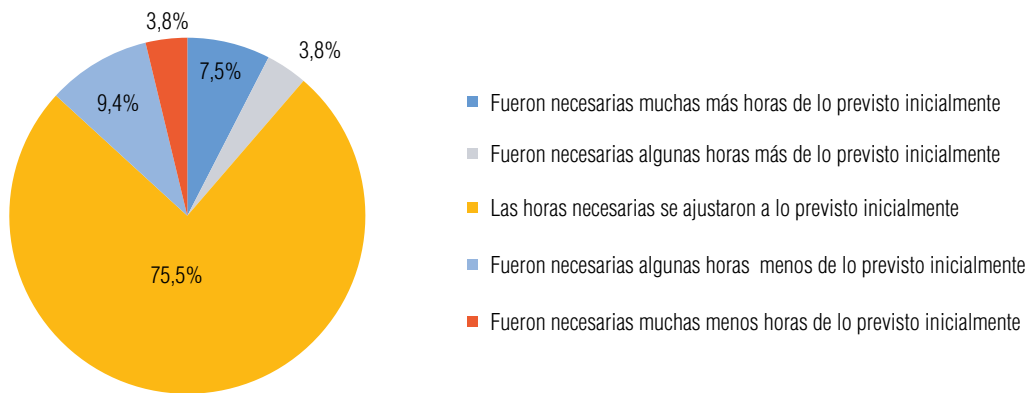
60. Distribución de las AAFF en modalidad de teleformación por familia y área profesional. Los datos entre paréntesis se refieren al 2014. Fuente: Series estadísticas Fundación Estatal. correspondencia de las opciones de respuesta: deficiente, 1; insuficiente, 2; bien, 3; y 4, muy bien.

Gráfico 79. Ratio horas/participante por modalidades de formación (2008 y 2014)



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE LAS SERIES ESTADÍSTICAS FUNDACIÓN ESTATAL.

Gráfico 80. Valoración de los trabajadores sobre el tiempo de dedicación en cursos de teleformación (n=53)



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

6. El impacto de la formación bonificada

Tabla 40. Fines de la Formación Profesional para el Empleo

Artículo 2º. Concepto y fines de la formación profesional para el empleo.

1. El subsistema de formación profesional para el empleo está integrado por el conjunto de instrumentos y acciones que tienen 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.

2. Son fines de la formación profesional para el empleo:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados, mejorando su capacitación profesional y desarrollo personal.
- b) Proporcionar a los trabajadores los conocimientos y las prácticas adecuados a las competencias profesionales requeridas en el mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- e) 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.

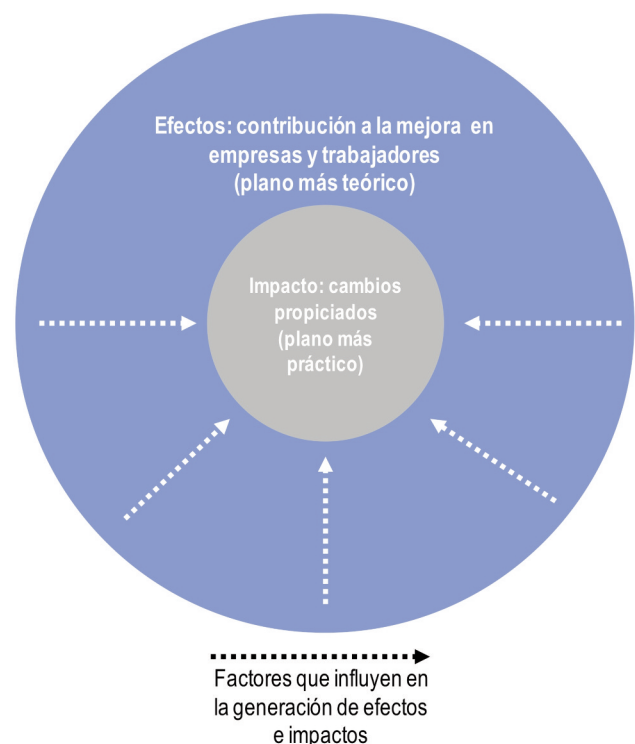
FUENTE: REAL DECRETO 395/2007, DE 23 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULA EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO.

Partiendo de los fines de la Formación Profesional para el Empleo y de las particularidades que la formación bonificada tiene respecto al resto de iniciativas que componen el Subsistema, el análisis del impacto se aborda a partir de dos aproximaciones distintas a los efectos de la formación sobre los trabajadores y las empresas:

■ La primera se sitúa en el plano más teórico y se construye a partir de las valoraciones de trabajadores y empresas respecto a la contribución de los cursos realizados a la mejora de determinados aspectos como la empleabilidad, el desarrollo profesional, las condiciones laborales y la competitividad de la empresa.

■ La segunda aproximación al impacto de la formación bonificada sitúa los efectos en un plano más tangible abordando los cambios que, según empresas y trabajadores, se habrían derivado de la realización de las acciones formativas realizadas.

Asimismo, en el análisis se abordan los factores que facilitan o dificultan que los efectos de la formación sobre empresas y trabajadores transiten desde el plano más teórico de la contribución, al plano más práctico de los cambios propiciados en la situación de las empresas y los trabajadores.



6.1. Los efectos de la formación bonificada

6.1.1. Efectos sobre los trabajadores: desarrollo profesional, empleabilidad y condiciones laborales

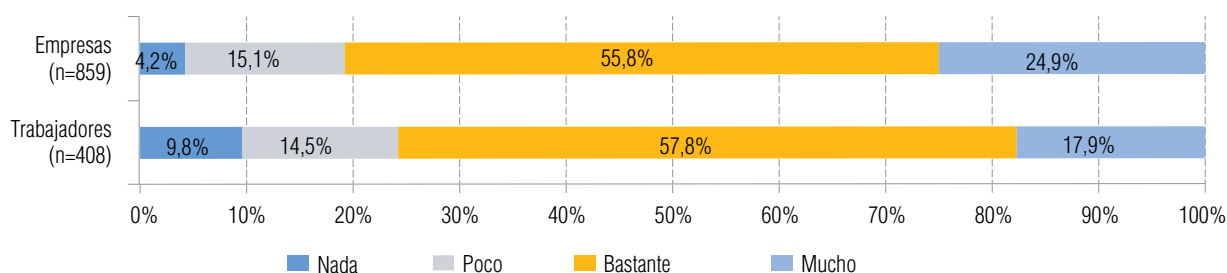
FORMACIÓN, CUALIFICACIÓN Y EMPLEABILIDAD

La información recogida por distintas vías apuntaba al impacto positivo de la formación bonificada en términos de adquisición de conocimientos y competencias relacionadas con el puesto de trabajo. Las encuestas a empresas y trabajadores confirman este aspecto (Ver **gráfico 81**): más del 75% de los trabajadores considera que la formación ha contribuido mucho o bastante a mejorar su **cualificación**

profesional, mientras que las empresas se muestran algo más optimistas en este aspecto, elevándose dicho porcentaje por encima del 80%.

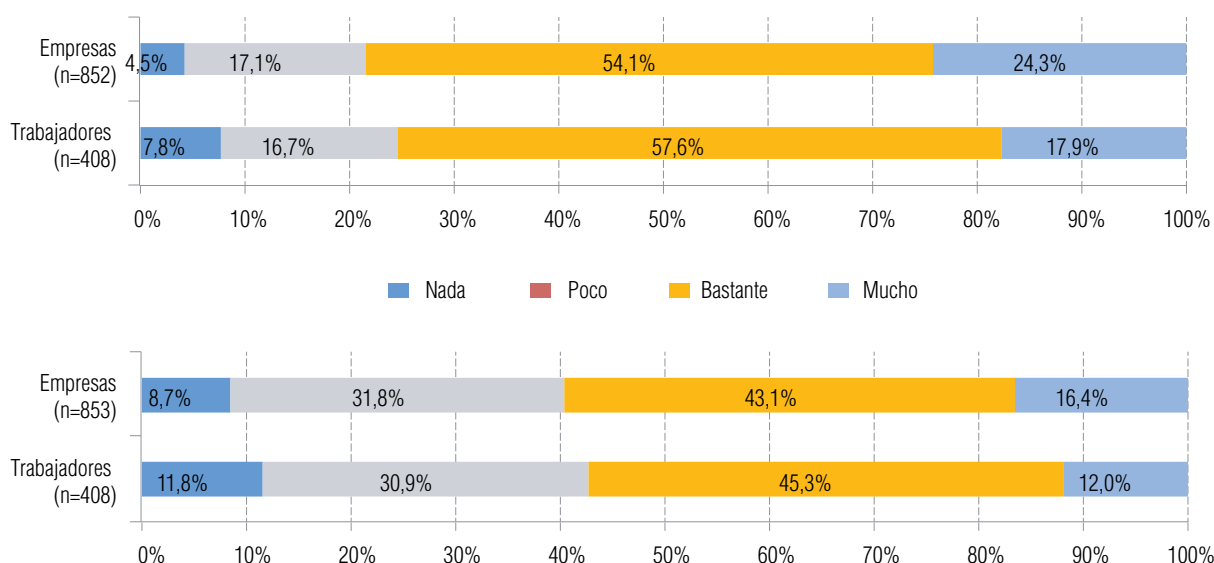
Del mismo modo, empresas y trabajadores coinciden en otorgar a la formación bonificada un alto grado de contribución a la mejora del **desempeño profesional** de estos últimos en sus puestos de trabajo (ver **gráfico 82**): el 75% de los trabajadores y el 78% de las empresas consideran que los cursos realizados han contribuido bastante o mucho a este aspecto. Empresas y trabajadores también valoran de forma positiva, aunque en menor grado, la contribución de la formación a la **adaptación al desempeño de nuevos puestos y/o tareas** (el 59,5% de las empresas y el 57,3% de los trabajadores). Tal y como se ha identificado en el apartado reservado a la adecuación de la forma-

Gráfico 81. Contribución de la formación a la mejora de la cualificación profesional



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS FORMADORAS Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 82. Contribución de la formación al desempeño profesional de los trabajadores y a su adaptación a nuevos puestos y tareas



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS FORMADORAS Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

6. EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN BONIFICADA

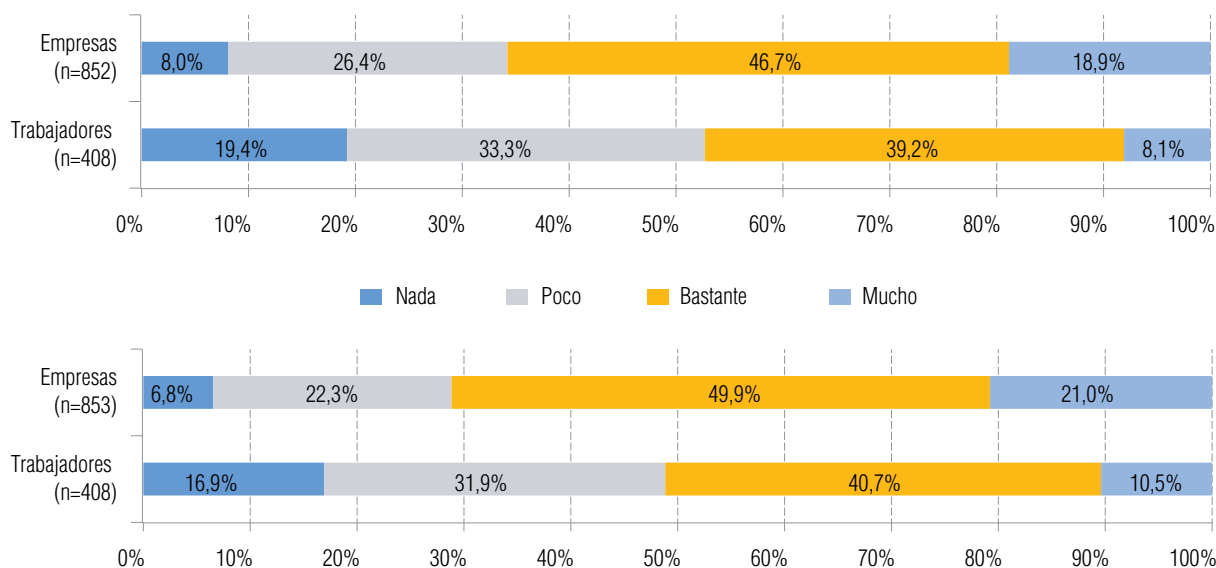
ción a las necesidades de los agentes, la formación realizada en el marco de la iniciativa se ajusta en gran medida a las necesidades más inmediatas dentro del puesto de trabajo, por lo que resulta lógico que su impacto sea mayor sobre el desempeño en las tareas y funciones asignadas al mismo, que sobre la asunción de nuevas tareas y funciones por parte de los trabajadores.

Otro de los aspectos que aparece de forma recurrente en el análisis de los contenidos más impartidos en el marco de la iniciativa⁶¹, así como en la información cualitativa recopilada del conjunto de los agentes, es el papel que desempeña la formación bonificada en la **adaptación de las empresas y trabajadores a los cambios tecnológicos y normativos de sus sectores de actividad**. Las empresas valoran de forma más positiva que los trabajadores, la contribución de la formación bonificada a este tipo de adaptaciones (ver **gráfico 83**). Las diferencias en la valoración de trabajadores y empresas pueden estar vinculadas, además de a la distinta posición desde la que realizan sus va-

loraciones, al distinto alcance sobre el que ofrecen su visión; mientras el trabajador alude a su experiencia propia, la empresa alude a la experiencia global de aquellos trabajadores que hayan participado en acciones formativas bonificadas⁶².

Respecto a la contribución de la formación a la mejora de la **empleabilidad** de los trabajadores, entendiendo por esto su capacidad para mantener y/o cambiar el empleo, así como aumentar las probabilidades de encontrar uno nuevo en caso de que sea necesario, las percepciones de los agentes son muy distintas, aunque coinciden en atribuir a la formación un impacto escaso sobre el **mantenimiento en el empleo** (ver **gráfico 84**, en página siguiente). Algo más de un tercio de los trabajadores consideran que la formación realizada contribuye bastante o mucho a mantener su empleo, aunque lo más significativo es que el 46% de ellos considera que no contribuye en nada. Las empresas, no son tan pesimistas, prácticamente el 50% considera que la formación realizada en los

Gráfico 83. Contribución de la formación a la adaptación a los cambios tecnológicos y normativos

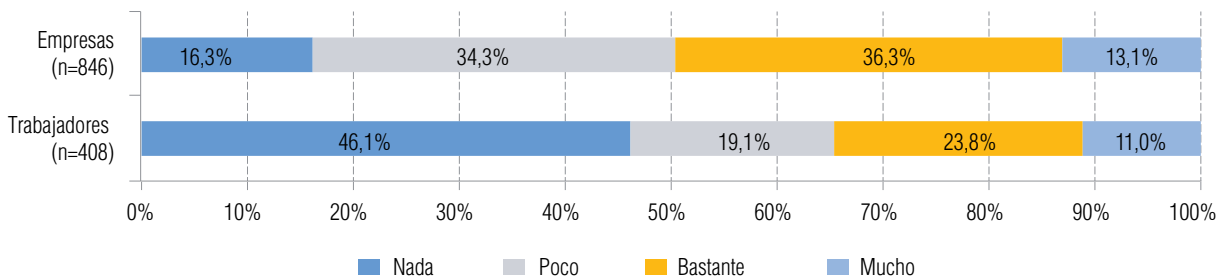


FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS FORMADORAS Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

61. En el ranking de contenidos más impartidos en 2014 los primeros puestos los ocupan, por orden: Idiomas; Prevención de riesgos laborales; Informática de Usuario/Ofimática; Gestión de recursos humanos; Seguridad alimentaria: manipulación y control; Legislación y normativa y Calidad Atención al Cliente/Calidad Servicio.

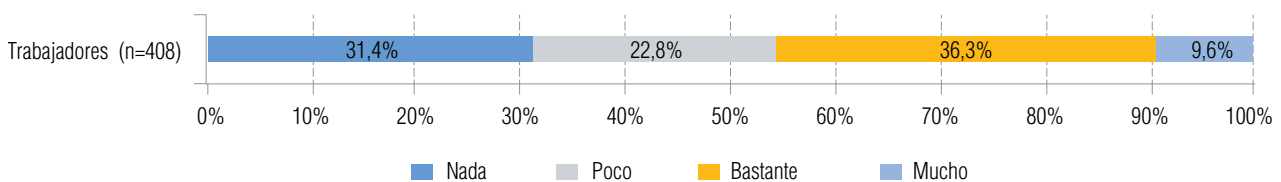
62. Como norma general, las valoraciones de las empresas respecto a la contribución de la formación bonificada son más positivas que las de los trabajadores. Una posible explicación es que mientras a las empresas se les preguntaba sobre el conjunto de acciones formativas bonificadas en los años objeto de estudio, a los trabajadores se les requería que respondiesen centrandó la atención en una acción formativa en concreto (independiente las que hubiesen realizado en los años objeto de estudio), por tanto, el alcance de las respuestas varía en función de los agentes.

Gráfico 84. Contribución de la formación al mantenimiento del empleo



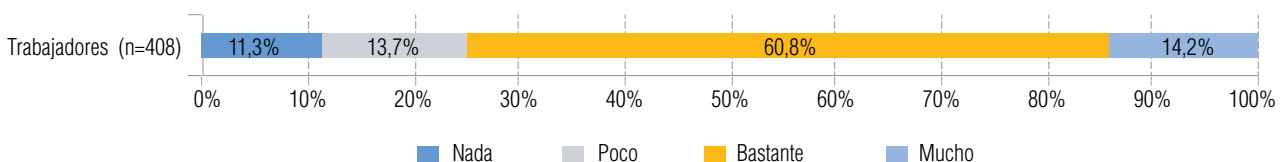
FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS FORMADORAS Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 85. Contribución de la formación a mejorar las posibilidades de encontrar un nuevo empleo



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 86. Contribución de la formación al desarrollo profesional de los trabajadores



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

años objeto de evaluación sí ha contribuido al mantenimiento del empleo, y sólo el 16% considera que la formación no contribuye en nada a ello.

Profundizando en la percepción de los trabajadores sobre su empleabilidad, estos expresan una tendencia similar, aunque menos acusada, en relación con la mejora de sus posibilidades de **encontrar un nuevo empleo** (ver **gráfico 85**): más de la mitad de los encuestados (54%) consideran que el impacto de la formación realizada en ese sentido es poco o nulo. Sin embargo, se muestran mucho más optimistas al referirse a la contribución de la formación realizada a su **desarrollo profesional** (ver **gráfico 86**), el 75% lo valoran de forma positiva (bastante o mucho). Estas diferencias tan acusadas pueden tener que ver con que en el primero de los aspectos el contexto es un elemento funda-

mental, no siendo tan relevante para el segundo (la tasa de paro en el momento en el que se realiza la encuesta, primer trimestre de 2016, es del 21%).

CONDICIONES LABORALES

Las valoraciones de los trabajadores apuntan a una muy escasa contribución de la formación a la mejora de las condiciones laborales: más del 80% de los trabajadores considera que la formación bonificada recibida no ha contribuido nada a mejorar su **horario laboral**, su **salario** o su **tipo de contrato**. En torno a la promoción interna son algo menos pesimistas: un 62% de los trabajadores considera que la contribución de la formación bonificada a la mejora de la **categoría profesional** es nula, elevando algo más el porcentaje de aquellos que le confieren algún tipo de con-

6. EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN BONIFICADA

tribución, por poca que sea. Sobre este último aspecto, la información recopilada apunta a que es más habitual que el proceso formativo seguido por algunos trabajadores sea más la consecuencia de una promoción interna (decidida a partir de otros criterios), que causa de la misma. Las empresas no son tan críticas y, preguntadas de forma genérica sobre la contribución de la formación bonificada a la mejora de las condiciones laborales, un 52% de ellas consideran que lo hace bastante o mucho (ver **gráfico 87**).

A modo de síntesis, en lo relativo a los efectos sobre los trabajadores, la formación bonificada ha tenido un escaso impacto en términos de empleabilidad y un impacto casi nulo en la mejora de sus condiciones laborales (salario, horario, contrato y promoción). Por el contrario, empresas y trabajadores consideran que la formación realizada sí ha tenido impacto, aunque limitado, en el desarrollo y desempeño profesional de estos últimos, a través de la mejora de

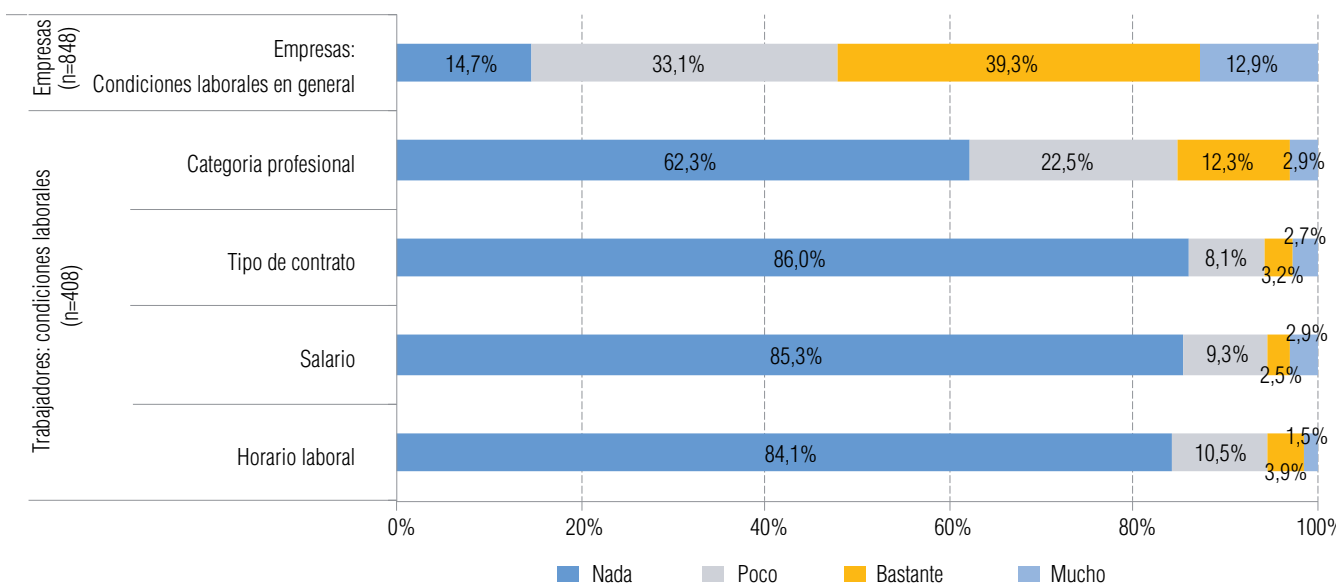
los niveles de cualificación y la adquisición de conocimientos. Profundizando sobre ello, parece que la contribución de la formación bonificada es más intensa en términos de mejora del desempeño profesional dentro del puesto de trabajo ocupado que en la adaptación de los trabajadores a nuevos puestos, funciones y tareas.

6.1.2. Efectos de la formación bonificada en las empresas

COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

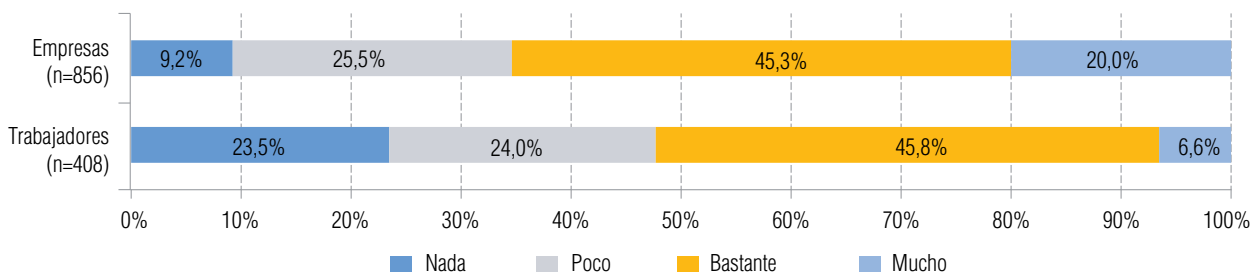
Las empresas consultadas respecto a la contribución de la formación bonificada a la mejora de su **competitividad** atribuyen, de nuevo, un mayor impacto a la formación realizada en los años objeto de estudio que los trabajadores (ver **gráfico 88**): el 65% de las empresas y el 52% de los trabajado-

Gráfico 87. Contribución de la formación recibida a la mejora de las condiciones laborales



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS FORMADORAS Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 88. Contribución de la formación a la mejora de la competitividad de las empresas



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS FORMADORAS Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

6. EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN BONIFICADA

res consideran que la formación realizada contribuye bastante o mucho a ello.

Abordando aspectos vinculados directamente a la competitividad empresarial, trabajadores y empresas mejoran ligeramente sus valoraciones respecto a la contribución de la formación impartida al incremento de la **productividad de los empleados**. No lo hacen respecto a la contribución de la formación realizada a mejorar la **organización del trabajo**, entendiéndose por esto la mejora de los procesos de coordinación y organización en la empresa, que alcanza valoraciones positivas equiparables a las referidas a la competitividad en general (ver **gráfico 89**).

Los datos indican que la contribución a la mejora de la competitividad de las empresas vendría más por la vía del aumento de la productividad de los trabajadores que por la de una mejor organización de los procesos en la empresa, aspecto que vuelve a incidir sobre la estrecha vinculación de la formación realizada en el marco de la iniciativa de demanda a las necesidades más inmediatas y próximas al puesto de trabajo, en detrimento de una visión más amplia sobre el conjunto de la empresa y de mayor alcance en el tiempo.

CALIDAD DE LOS SERVICIOS Y PRODUCTOS DE LAS EMPRESAS Y ACCESO A NUEVOS MERCADOS

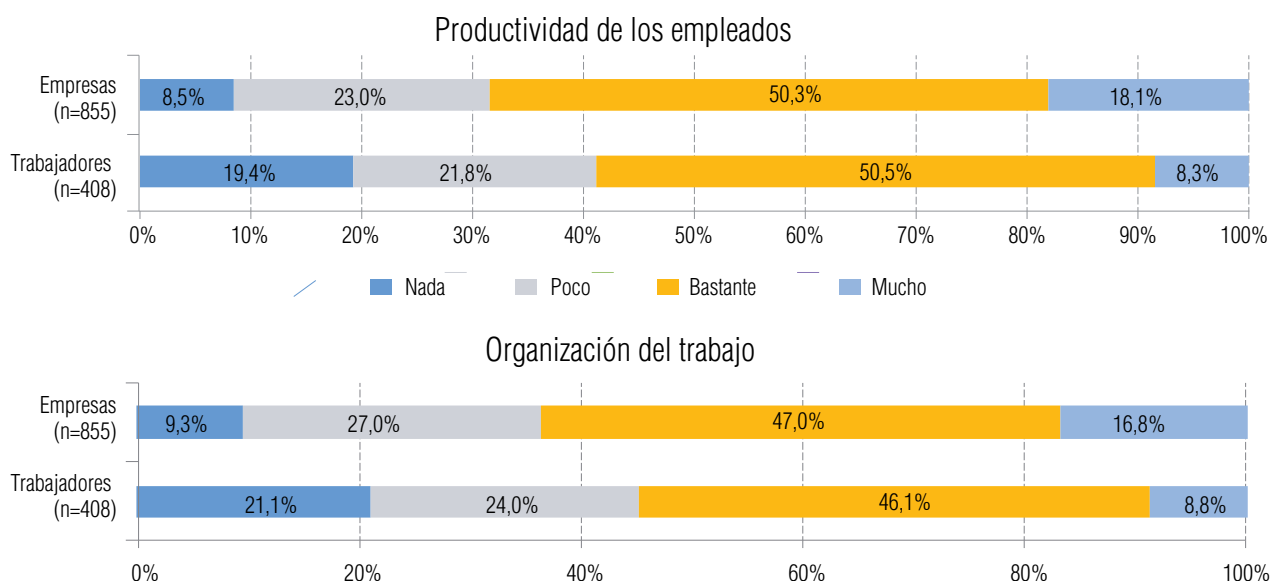
Una mayoría significativa de empresas, casi el 80%, valora de forma positiva la contribución de la formación bonificada

a la mejora de la **calidad de sus servicios y/o productos**. Los trabajadores, sin embargo, se muestran más escépticos a la hora de valorar la contribución de la formación a la mejora de elementos más concretos vinculados a la calidad de los servicios y/o productos. Así, menos de la mitad de ellos valoran de forma positiva la contribución de la formación realizada a la innovación y a la especialización en procesos, servicios y productos. La percepción sobre la contribución de la formación a mejorar la satisfacción de los clientes es algo mejor, un 53% de los trabajadores consideran que la formación realizada ha contribuido bastante o mucho a ello. Ver **gráfico 90**, en página siguiente.

En lo relativo al **acceso a nuevos mercados** por parte de las empresas formadoras la tendencia se repite, las empresas ofrecen una valoración más positiva que los trabajadores, pero en este caso, unos y otros atribuyen a la formación realizada un impacto menor que en otros aspectos. Un 56% de las empresas consideran que la formación sí tuvo impacto (bastante o mucho) en mejorar el acceso a nuevos mercados, mientras que casi un 70% de los trabajadores consideran que el impacto fue poco o nulo (ver **gráfico 91**, en página siguiente).

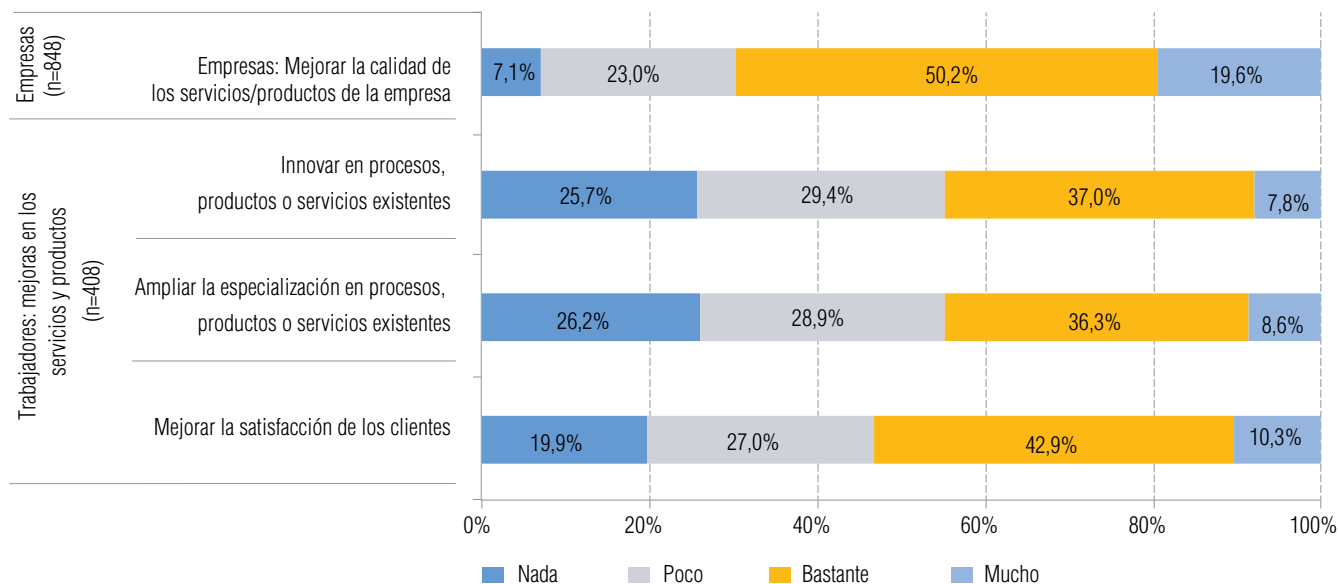
En conjunto los datos muestran que las empresas perciben un mayor impacto de la formación en la calidad de los servicios y productos que los trabajadores, y que estos últimos, consideran que la formación contribuye en mayor medida a mejorar la satisfacción de los clientes que a la in-

Gráfico 89. Contribución de la formación a la mejora de la productividad de los empleados y a la organización del trabajo



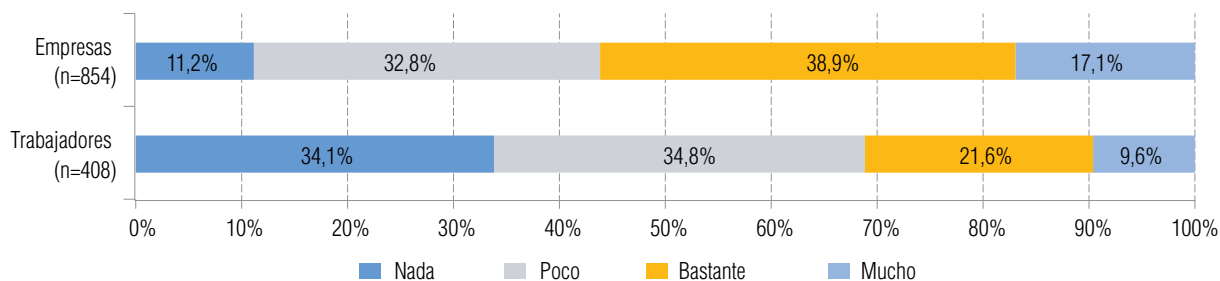
FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS FORMADORAS Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 90. Contribución de la formación a la mejora de la calidad de los servicios y productos ofrecidos por las empresas



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS FORMADORAS Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 91. Contribución de la formación a mejorar el acceso de la empresa a nuevos mercados



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS FORMADORAS Y A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

novación y/o especialización de la empresa en los servicios y productos que ofrece. Por otra parte, el impacto de la formación bonificada en la apertura de nuevos mercados sería escasa según las empresas y prácticamente inexistente según los trabajadores.

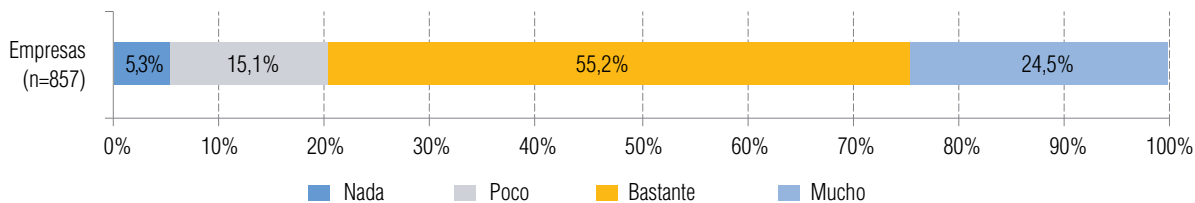
CULTURA DE FORMACIÓN, CLIMA LABORAL Y REDES PROFESIONALES

La valoración de las empresas respecto a la contribución de la formación de demanda al incremento de la **cultura de formación** en sus organizaciones coincide plenamente con la información recogida por vías cualitativas. Casi un 80% de las empresas consideran que la formación realizada contribuye bastante o mucho a ello, sien-

do éste el elemento al que le atribuyen más impacto de todos sobre los que fueron consultadas (ver **gráfico 92**, en página siguiente). Existe un consenso generalizado respecto al papel desarrollado por la formación de demanda en esta materia en los últimos años, gracias a su extensión en términos de empresas formadoras y participantes formados.

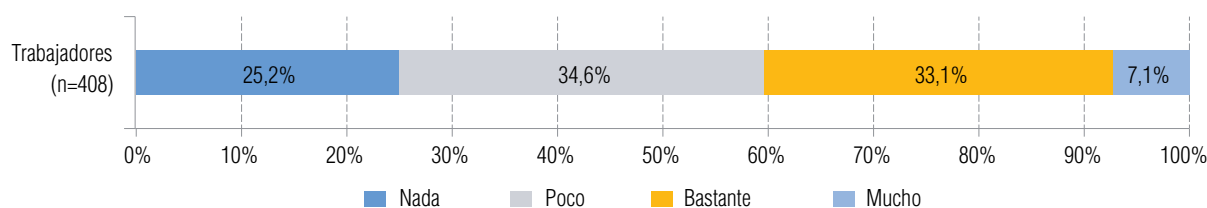
Por otra parte, la mayor parte de los trabajadores no perciben la contribución de la formación a la **mejora del clima laboral** y a la **generación de redes profesionales** (ver **gráfico 93** y **gráfico 94**). Sobre el primer aspecto, casi el 60% ve poca o ninguna relación, mientras que para el 70% la formación dista de ser un aspecto clave que influya en la generación de oportunidades de colaboración con otros

Gráfico 92. Contribución de la formación a extender la cultura de formación en la empresa



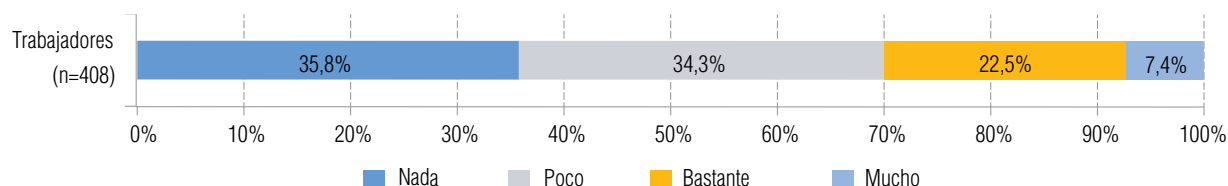
FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 93. Contribución de la formación a la mejora del clima laboral



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 94. Contribución de la formación al desarrollo de redes profesionales



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

profesionales. La información cualitativa, no obstante, sí apunta a la incidencia de la formación en el clima laboral de las empresas, especialmente en empresas de gran tamaño donde suele formar parte de la negociación entre los trabajadores y sus representantes legales y la dirección y donde la formación bonificada se suele utilizar como un instrumento para garantizar un mínimo de oferta formativa dirigida al conjunto de los trabajadores.

A modo de síntesis, un primer elemento destacable es que las empresas valoran en mayor medida el impacto de la formación sobre aspectos más apegados a la realidad, como la competitividad empresarial y la productividad de los empleados. Por otra parte, este impacto sería alto y compartido por el conjunto de los agentes referido al incremento de la cultura de la formación.

6.2. El impacto de la formación bonificada: los cambios propiciados por las acciones formativas realizadas

6.2.1. La aplicación de la formación impartida

El paso previo para que la formación, bonificada o no, propicie cambios y mejoras en el entorno laboral es que ésta se ajuste a las necesidades de sus beneficiarios (trabajadores y empresas) haciendo aplicables los aprendizajes a la realidad laboral y empresarial, aspecto sobre el que a su vez influyen otros factores que pueden actuar como barreras.

6. EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN BONIFICADA

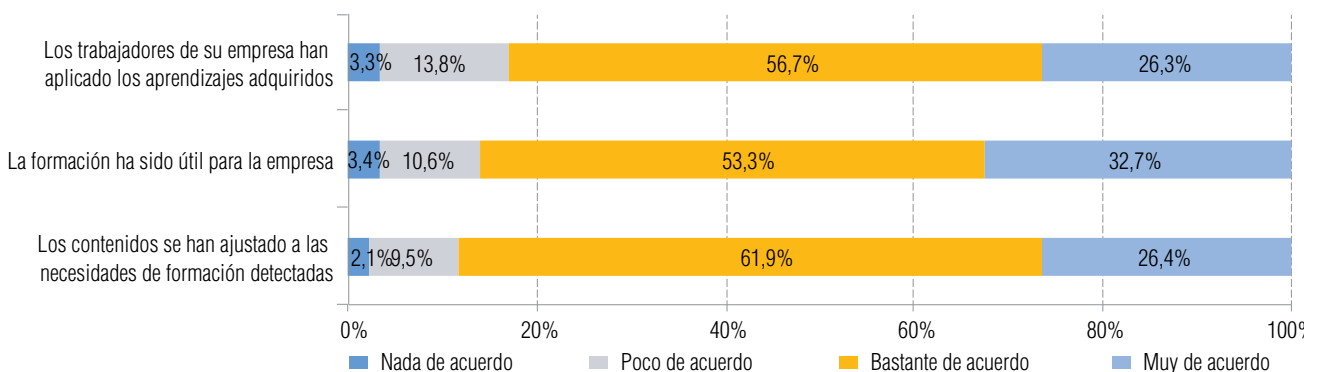
En relación al **ajuste de la formación realizada a las necesidades de empresas y trabajadores**, la percepción de ambos agentes es muy positiva, en todos los casos la suma de las opciones, dos opciones positivas se sitúan por encima del 80%. En la misma línea, según las valoraciones de empresas y trabajadores la formación realizada tendría un alto grado de **aplicabilidad de los aprendizajes adquiridos al puesto de trabajo** (83% de respuestas positivas), lo que apuntala la tesis de la formación bonificada como una formación muy centrada en lo inmediato y apegada al puesto de trabajo. Yendo un paso más allá, las empresas también se muestran satisfechas respecto a la utilidad de la formación para ellas, el 85% está bastante de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación (ver **gráfico 95** y **gráfico 96**).

Por otra parte, entendiendo que la aplicación de los conocimientos adquiridos al puesto de trabajo no es un proceso automático, ni unidireccional, que dependa de la voluntad exclusiva del trabajador, una amplia mayoría de los tra-

bajadores (83%) obtuvo bastante o mucho **apoyo de sus jefes y responsables directos para aplicar los conocimientos** en el puesto de trabajo y dispuso de recursos y oportunidades suficientes para aplicar lo aprendido a su trabajo (82%). Ver **gráfico 97**, en página siguiente.

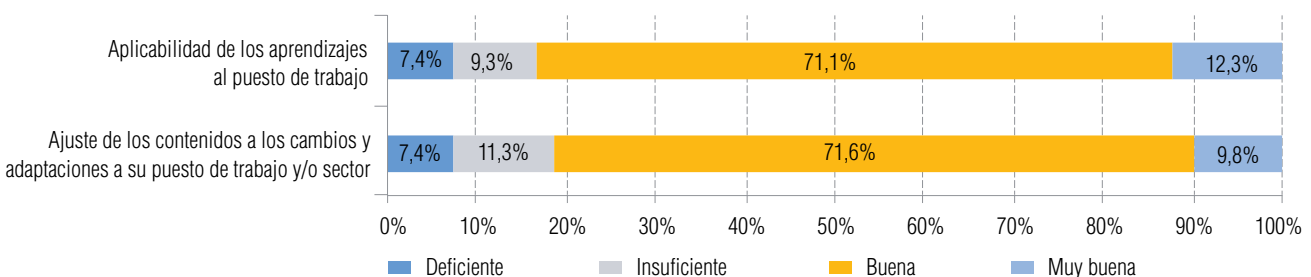
Desde la perspectiva de las empresas existen otras dimensiones a tener en cuenta en el proceso de aplicabilidad de los aprendizajes, en la medida en que en ocasiones este proceso no es inmediato y requiere movilizar esfuerzos y recursos que no dependen en exclusiva de los trabajadores (ver **gráfico 98**, en página siguiente). Así, **el tiempo que implica la aplicación de los aprendizajes**, es el factor más relevante según las empresas (un 71%) por encima de otros, como el coste necesario para su aplicación o el cambio de prioridades. En este sentido, es relativamente frecuente que, con el fin de actualizar conocimientos y tecnologías, las empresas organicen cursos que incorporen las últimas novedades, pero que finalmente esas novedades y/o tecnologías no se incorporen a las empresas

Gráfico 95. Percepción de las empresas sobre la adecuación de contenidos y su aplicabilidad al puesto de trabajo (n=851)



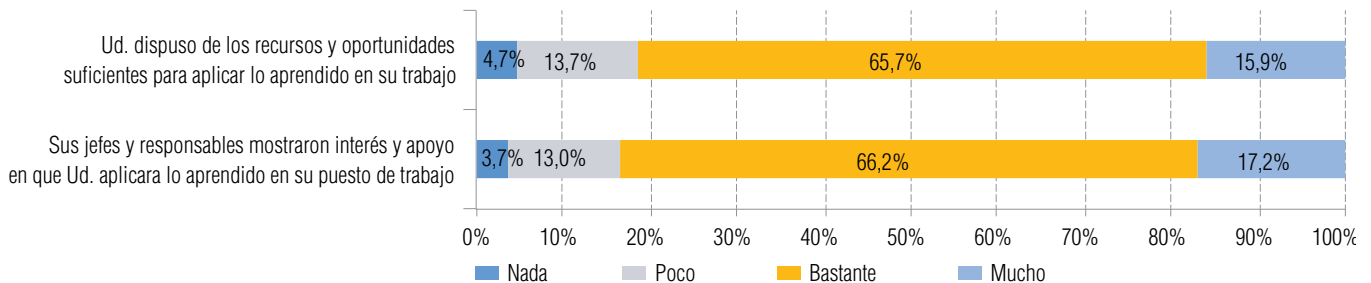
FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 96. Percepción de los trabajadores sobre la adecuación de contenidos y su aplicabilidad a su puesto de trabajo (n=408)



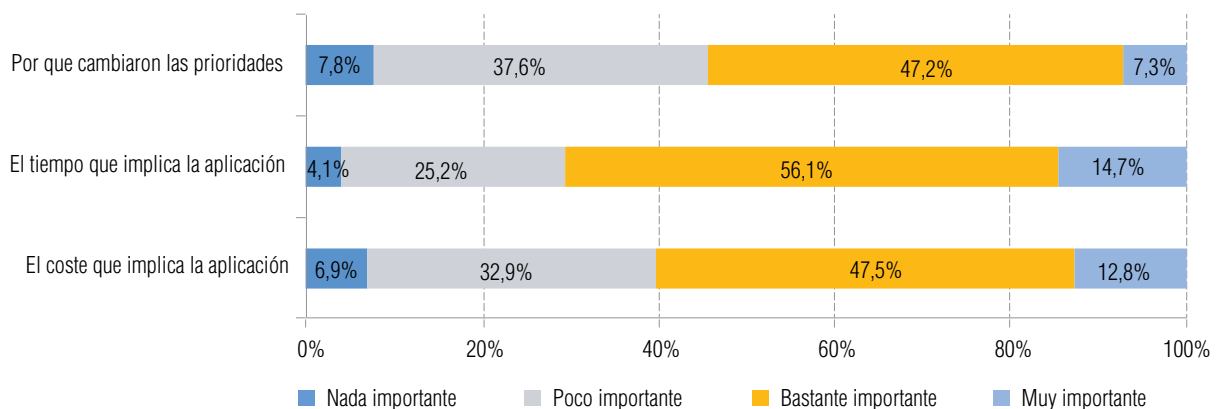
FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 97. Existencia de factores que facilitan la aplicación de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo: grado de acuerdo (n=408)



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

Gráfico 98. Valoración de las empresas sobre las razones e importancia de las mismas en la aplicación de los conocimientos adquiridos en la formación (n=861)



FUENTE: CUESTIONARIO A EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

porque el coste que implican en términos de dinero o tiempo no compensa en un cálculo coste-beneficio (o por no poderse acometer). No obstante, a pesar de ello, empresas y trabajadores siguen otorgando cierto valor a esta formación “no aplicada” puesto que les permite estar actualizados sobre las novedades de su sector de actividad.

6.2.2. Los cambios propiciados por las acciones formativas

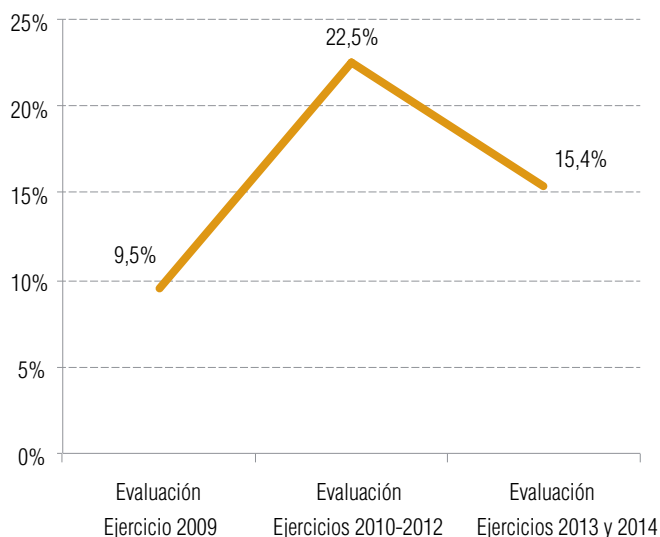
En este epígrafe se aborda el análisis de impactos concretos de la formación realizada en los años objeto de estudio; es decir, los cambios más directos que se habrían propiciado en las empresas y en relación a los puestos de trabajo de los participantes, según lo que han declarado por unas y otros.

Al descender el análisis del impacto de la formación bonificada a un nivel más apegado a la realidad de las empresas y los puestos de trabajo (menos teórico que la valoración de la contribución de la formación a la mejora de determinadas variables), los datos son menos alentadores. El porcentaje de trabajadores que declaran que la realización de la formación ha tenido como consecuencia algún cambio en relación con su trabajo asciende al 15%, dato que se sitúa en un punto intermedio entre los resultados obtenidos en la evaluación del ejercicio 2009⁶³ y la de los ejercicios 2010-2012. Ver **gráfico 99**, en página siguiente.

Por el contrario, las empresas, se muestran mucho más optimistas, el 63,5% considera que la formación realizada ha generado algún tipo de cambio o mejora en su empre-

63. Evaluación conjunta de las iniciativas de planes de oferta y acciones de formación en las empresas. Convocatorias 2007-2008 y 2009. Ejercicio 2009.

Gráfico 99. Porcentaje de trabajadores que reconocen cambios en relación con su trabajo derivados de la formación bonificada impartida (resultados por evaluaciones realizadas)



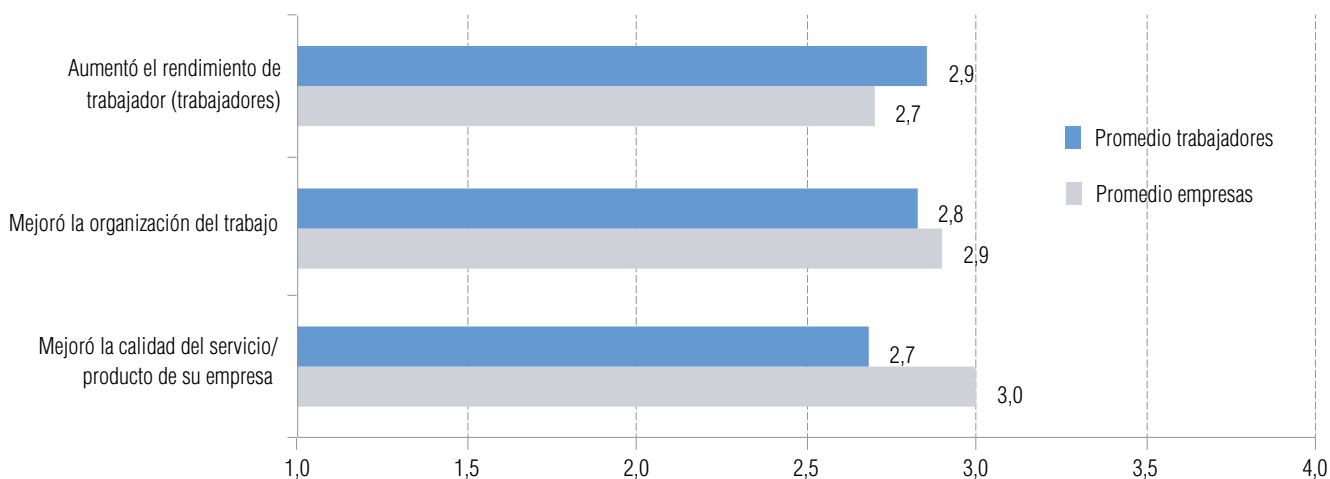
FUENTE: CUESTIONARIOS A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA (DISTINTAS EVALUACIONES).

sa. Este dato se sitúa muy por encima del obtenido en la evaluación de los ejercicios 2010-2012 (única referencia previa) donde el porcentaje de empresas que declaraban algún cambio alcanzaba el 14,1% (casi 50% puntos porcentuales de diferencia⁶⁴), por debajo incluso del dato referido a los trabajadores. Aunque conviene tomar este dato con cautela, existen elementos vinculados a la adecuación de la formación que permiten aceptar una mejora considerable en el impacto identificado por las empresas.

Más allá del dato que muestra el porcentaje de empresas y trabajadores que reconocen cambios derivados de la formación bonificada realizada, el análisis abordó en qué medida o con qué intensidad se producen los cambios en determinados aspectos, y comparar con los anteriormente analizados en términos de contribución de la formación⁶⁵. Ver **gráfico 100**.

Centrando el foco en los aspectos más vinculados con el conjunto de la empresa, son las empresas las que valoran de forma más positiva la intensidad del cambio derivado de la formación bonificada sobre la **organización en el trabajo** y la mejora sobre la **calidad del servicio y/o pro-**

Gráfico 100. Valoración respecto a la intensidad de los cambios derivados de la formación bonificada impartida (Promedio de valoración empresas y trabajadores)⁶⁶



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA Y CUESTIONARIO A EMPRESAS PARTICIPANTES EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

⁶⁴. Estas diferencias tan acusadas respecto a la evaluación anterior podrían explicarse también, y en parte, por motivos metodológicos derivados de los cambios en el diseño del cuestionario dirigido a empresas en cada evaluación (orden de las preguntas y forma de administración).

⁶⁵. Para facilitar la comparación entre los resultados obtenidos (a partir de las respuestas de empresas y trabajadores que reconocen algún tipo de cambio), se ha calculado el promedio de las valoraciones obtenidas en cada caso a partir de una escala de 1 a 4 (construida a partir de la siguiente correspondencia de las opciones de respuesta: nada, 1; poco, 2; bastante, 3; y 4, mucho).

⁶⁶. El promedio de las empresas se ha valorado a partir de un número de respuestas que oscila entre los 536 y los 539 casos. El de los trabajadores se ha calculado sobre 63 casos.

6. EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN BONIFICADA

ducto que ofrecen (2,9 y 3 puntos, respectivamente). Por el contrario, los trabajadores consideran que el cambio derivado de la formación se produce de forma más intensa en torno a la mejora de su **rendimiento en el puesto de trabajo** (el promedio de los trabajadores se sitúa en 2,9 puntos frente a los 2,7 puntos de promedio entre las empresas). No obstante, las valoraciones sobre la intensidad del cambio en los distintos ámbitos son relativamente coincidentes, situándose todas ellas en valores entre los 2,7 y 3 puntos, es decir, puntuaciones ligeramente por debajo o coincidentes con el valor “bastante” en la escala cualitativa.

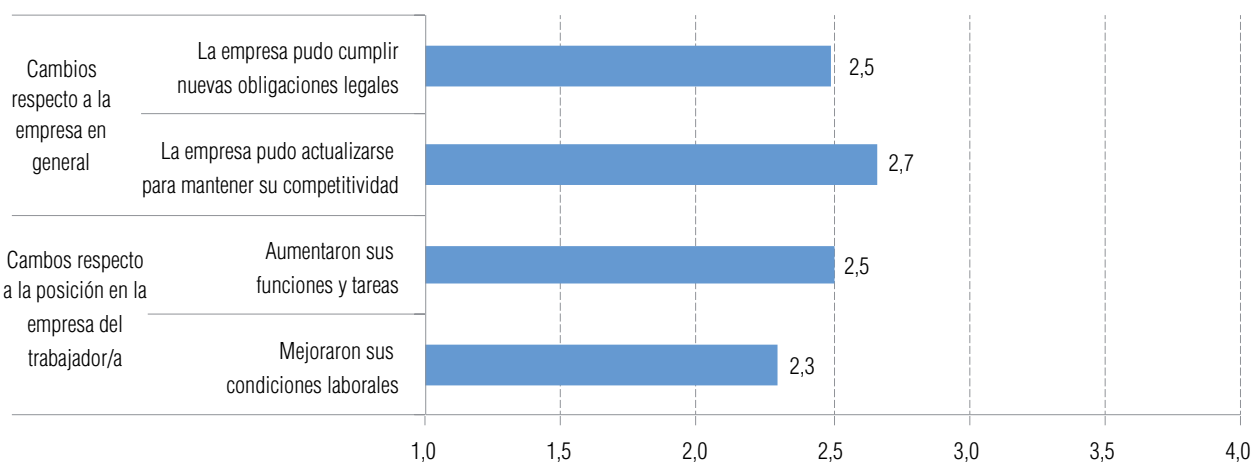
Respecto a los cambios propiciados por la formación realizada en la situación de los trabajadores dentro de la empresa (Gráfico 101), los propios trabajadores indican que éstos se produjeron en mayor medida en relación a sus **funciones y tareas** (aumentaron) que sobre la mejora de sus **condiciones laborales**, aunque en ambos casos las valoraciones serían bajas (2,5 y 2,3 puntos de valoración media, respectivamente, en la escala 1-4). Referidos a la empresa en su conjunto, los trabajadores que reconocen algún cambio derivado de la formación consideran que estos se producen con una intensidad media (2,7 puntos en una escala de 1 a 4) en la **actualización de la empresa para mantener su competitividad**, superior, en cualquier caso, a lo relativo al **cumplimiento de nuevas obligaciones legales** por parte de las empresas. Ver **gráfico 101**.

Cabe destacar que el único promedio que se sitúa por debajo de lo que sería el punto medio de la escala (ubicado en 2,5), y por tanto, más próximo al valor “poco” que al “bastante” en la escala cualitativa, es el relativo a la mejora de las **condiciones laborales**, aspecto que es coherente con las valoraciones que los trabajadores hacían respecto a la contribución de la formación y con los análisis de la información cualitativa y cuantitativa analizada en epígrafes anteriores.

Los resultados apuntan a que la **formación bonificada, aunque tímidamente, propicia cambios de mayor intensidad en aspectos relacionados con el desempeño de los trabajadores (aumento de su rendimiento, por ejemplo) y la mejora de la calidad de los servicios y/o productos ofrecidos por las empresas**. A su vez, destacan otros dos elementos: la **organización del trabajo** es el único aspecto que parece mejorar sus resultados al abordar los cambios concretos derivados de la formación, en comparación al análisis centrado en la contribución teórica de la formación, y; el único promedio que se sitúa por debajo de lo que sería el punto medio de la escala (ubicado en 2,5), y por tanto, más próximo al valor “poco” que al “bastante” en la escala cualitativa, es el relativo a la mejora de las **condiciones laborales**.

Comparando los resultados obtenidos en esta evaluación con los de la anterior (ejercicios 2010-2012)⁶⁷, los datos muestran una evolución positiva relativamente importante

Gráfico 101. Valoración de los trabajadores respecto a la intensidad de los cambios derivados de la formación bonificada impartida en su situación en la empresa y en la empresa en general (n=63)



FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA.

⁶⁷ La comparación se establece a partir de la suma de los porcentajes de las respuestas positivas ofrecidas por trabajadores y empresas en uno y otro ejercicio de evaluación.

6. EL IMPACTO DE LA FORMACIÓN BONIFICADA

todos los aspectos valorados por los trabajadores, excepto el relativo a la calidad del servicio/producto (ver **tabla 41**). Por el contrario, entre las empresas los resultados se mantienen relativamente estables respecto la organización del trabajo y la calidad del producto/servicio (variaciones inferiores al +5%) pero disminuye de forma significativa respecto al rendimiento de los trabajadores.

Dando por buena, al menos, la tendencia que marca el dato relativo a empresas que consideran que la formación impartida en 2013 y 2014 derivó en algún tipo de cambio (63,5%), **en términos globales, los datos referidos al impacto apuntan a una ligera mejora respecto a años anteriores**. Por el lado de las empresas, aunque la intensidad de los cambios reportados sería similar (en

dos casos) o inferior (en uno) respecto a los tres ejercicios anteriores, la tendencia anteriormente señalada, junto a la interpretación que permite la información cualitativa, conduce a pensar en una cierta mejora en términos de impacto en las empresas. Por el lado de los trabajadores, aunque el porcentaje de quienes declaran que la formación generó algún tipo de cambio disminuyó de un 22,5% a un 15,4% respecto a la evaluación de los ejercicios 2010-2012 (aunque encima del 9,5% alcanzado para el ejercicio 2009, ver Gráfico 99), la intensidad de los cambios que reportan es sensiblemente superior para los ejercicios 2013 y 2014 que para los tres anteriores, por lo que, apoyándonos en las mismas razones que para las empresas, es posible pensar en una cierta mejora en términos de impacto en los trabajadores.

Tabla 41. Valoración de los trabajadores respecto a la intensidad de los cambios derivados de la formación bonificada impartida: Comparación de resultados de la evaluación actual (ejercicios 2013 y 2014) y evaluación de los ejercicios 2010-2012

Aspectos valorados	Suma porcentaje respuestas "bastante" y "mucho" evaluación ejercicios 2013 y 2014	Suma porcentaje respuestas "bastante" y "mucho" evaluación ejercicios 2010-2012	Variación respecto a evaluación anterior
Valoraciones de los trabajadores			
Aumentó el rendimiento de su trabajo	82,5%	65,7%	16,8%
Mejó la organización del trabajo	84,1%	56,7%	27,4%
Mejoraron sus condiciones laborales	52,4%	35,8%	16,6%
Aumentaron sus funciones y tareas	57,1%	41,8%	15,3%
Mejó la calidad del servicio/producto de su empresa	68,3%	73,8%	-5,5%
La empresa pudo actualizarse para mantener su competitividad	65,1%	64,2%	0,9%
La empresa pudo cumplir nuevas obligaciones legales	52,4%	32,0%	20,4%
Valoraciones de las empresas			
Aumentó el rendimiento en el trabajo	64,4%	82,3%	-17,9%
Mejó la organización del trabajo	75,7%	77,7%	-2,0%
Mejó la calidad del servicio/producto	81,3%	77,7%	3,6%

FUENTE: CUESTIONARIO A TRABAJADORES FORMADOS EN LA INICIATIVA DE DEMANDA Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN BONIFICADA: EJERCICIOS 2010-2012.



**EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA
EJERCICIOS 2013 Y 2014**

MÓDULO III

Conclusiones

Las conclusiones incluidas en este apartado son el resultado de los análisis realizados en el marco de esta evaluación. No obstante, y con el fin de aportar una visión más amplia de la formación bonificada y aprovechar el conocimiento generado en torno a la iniciativa, en su elaboración se han tenido en cuenta el resultado de las evaluaciones de ejercicios anteriores, lo que permite aportar una visión evolutiva y de balance del periodo 2008-2014, desarrollado bajo el marco normativo del RD. 395/2007.

1. El marco normativo del RD. 395/2007 ha permitido la extensión y generalización de la iniciativa de demanda facilitando un crecimiento significativo de la participación de empresas y trabajadores en la formación bonificada, fundamentalmente gracias a la incorporación de las PYME.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto 395/2007, la iniciativa de demanda ha experimentado un **destacado crecimiento en el número de empresas formadoras y de participantes formados**, pasando de 136.789 empresas, casi 2 millones de participantes formados y 53,9 millones de horas de formación impartida en 2008, a 471.590 empresas, casi 3,3 millones de participantes y 79,9 millones de horas de formación en 2014. En paralelo, la iniciativa ha aumentado su tasa de cobertura sobre las empresas potenciales beneficiarias, pasando del 12% en 2008 al 29,7% en 2014.

A pesar de que la participación depende en gran medida del tamaño de las empresas (en 2014 un 25,7% de cobertura entre las microempresas y un 93,7% entre grandes empresas), **este crecimiento se explica, fundamentalmente, por la incorporación de las PYME a la iniciativa de demanda**, aspecto impulsado por las entidades organizadoras y su papel desarrollado en el marco de la iniciativa, tanto en lo concerniente a su capacidad para captar empresas a lo largo de todo el territorio, como en lo relativo a la configuración de una oferta formativa adaptada, en primer lugar, a los requerimientos específicos que delimitan el mercado de la formación bonificada, y en segundo lugar, a la demanda de las empresas formadoras, animada y guiada, en gran medida, por las propias entidades organizadoras.

2. La formación bonificada se ha convertido en la iniciativa más relevante del subsistema de formación profesional para el empleo en términos económicos, modificando la orientación del mercado de la formación dirigida a trabajadores ocupados.

La evolución de la distribución de los fondos destinados a la formación dirigida prioritariamente a trabajadores ocupados ha experimentado cambios notables a lo largo del periodo, que han derivado en una preeminencia de la formación de demanda dentro del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo. En el año 2008 los 431,4 millones destinados a la formación bonificada suponían algo más de la mitad (52%) de los dirigidos a la iniciativa de oferta (827,6 millones de Euros distribuidos al 50% entre las convocatorias autonómicas y la estatal). A partir de ese año, **los fondos destinados a la iniciativa de demanda han experimentado un crecimiento sostenido hasta alcanzar a los 580 millones de Euros en 2014**, mientras que los de la formación de oferta han sufrido un descenso significativo, especialmente pronunciado a partir de 2012, tendencia que se mantiene en años sucesivos, produciéndose una reducción del 65,1% para el periodo 2008- 2014 (sobre la suma de convocatorias autonómicas y estatales).

Por tanto, sobre el total de fondos destinados a oferta y demanda, la formación bonificada ha pasado de representar un 34,3% en 2008 a un 66,7% en 2014, lo que ha **reconfigurado el mercado de la formación para el empleo**, especialmente la dirigida a trabajadores ocupados sostenida con fondos públicos. En este sentido, **las empresas proveedoras de formación se han adaptado** a este nuevo escenario ajustando sus productos a las nuevas condiciones del mercado, de tal manera que la configuración de la oferta formativa dirigida a ocupados se realiza “en clave de formación de demanda” liberándose, en gran medida, de la influencia que ejercía la formación de oferta años atrás.

3. Los resultados de la iniciativa de demanda destacan más por la extensión y consolidación de la cultura de la formación en las empresas que por la calidad y el impacto de la formación impartida.

El crecimiento experimentado por la iniciativa en términos de participantes, empresas y horas de formación impartidas ha ido acompañado de ciertas **limitaciones respecto a la calidad e impacto de la formación realizada**, aunque ofrece **resultados muy positivos en términos de extensión y consolidación de la cultura de formación en las empresas**.

La fidelización de buena parte de empresas formadoras durante los años objeto de estudio, mantenida durante todo el periodo (en torno al 63% en 2013 y 2014) y la incorporación progresiva de nuevos agentes (39% y 35% en 2013 y 2014) han favorecido, por una parte, la consolidación de la formación como una práctica habitual en el seno de las empresas y, por otra, su extensión entre un amplio público que no tiene incorporada la formación como un instrumento para la mejora empresarial y profesional. Así, lo destacan todos los agentes siendo un elemento sobre el que existe un consenso amplio.

No obstante, la extensión de **la cultura de la formación no siempre ha ido acompañada de la etiqueta de la calidad y los resultados**. Una parte importante de las empresas que acceden o participan del sistema lo han hecho llamados por la posibilidad de realizar formación de forma gratuita o con un coste que apenas perciben (fundamentalmente microempresas), lo que favorece la realización de una formación de escasa calidad y poca vinculación con la actividad empresarial. En este sentido, la labor de difusión y comunicación desarrollada por la Fundación Estatal, junto a la regularización de las actuaciones de las entidades organizadoras han contribuido a reducir esa realidad y a que la cultura de la formación se desarrollase dentro de unos márgenes aceptables, tratando de orientar a los agentes participantes hacia un uso adecuado de la iniciativa y de limitar, además, las prácticas irregulares.

Por otra parte, desde el punto de vista de las prioridades, **la atención y los recursos se han centrado fundamentalmente en responder a los retos derivados de un incremento creciente de los participantes y de la formación realizada** y, por tanto, del volumen de gestión en el marco de la iniciativa, desplazando, en cierta medida y debido en parte a los buenos resultados obtenidos en térmi-

nos de crecimiento, los aspectos relativos a la calidad, la adecuación y el impacto de la formación. Asimismo, el funcionamiento de la iniciativa, basado en el ajuste entre la demanda de formación por parte de las empresas y la oferta formativa existente en el mercado, reduce la capacidad de los gestores para incidir directamente en elementos como la adecuación de las acciones formativas a las necesidades de empresas y trabajadores, o como su calidad o su impacto. No obstante, estos elementos sí han sido sensibles a la reconfiguración del mercado de la formación dirigida a empleados y a la mejora de la oferta formativa diseñada por las entidades proveedoras de formación.

En este sentido, como se ha mencionado anteriormente, hay un elemento de fondo que resulta clave: **la iniciativa de demanda se ha convertido en la más relevante dentro del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo** y el mercado de la formación se ha adaptado a este nuevo escenario (en los años 2013 y 2014, por cada Euro que el sistema destinaba a formación de oferta, se destinaban 2 Euros a formación de demanda) propiciando una mejor adecuación de la oferta formativa a las necesidades de empresas y trabajadores.

Si bien en términos generales, y especialmente entre las PYME, la **adecuación a las necesidades de las empresas** no parte de una identificación previa de carácter estratégico a medio y/o largo plazo, sí se produce **un ajuste de las acciones formativas a las necesidades más inmediatas de las empresas y los trabajadores** tanto en la conceptualización del producto formativo, como durante su desarrollo. Las entidades proveedoras de formación diseñan **productos formativos dirigidos específicamente al mercado de la formación de demanda** que se van ajustando en función de la aceptación o no por parte de empresas y participantes. De esta manera, aunque las entidades organizadoras y proveedoras se apoyen en un catálogo de acciones formativas que poder ofrecer a su público objetivo, la configuración de la oferta formativa en el marco de la iniciativa de demanda, se ha liberado en gran parte de la influencia que en años anteriores ejercía la iniciativa de formación de oferta, especializándose en mayor medida en el mercado de las empresas.

Por otra parte, y teniendo en cuenta lo anterior, **la calidad de las acciones formativas está, por lo general, estrechamente vinculada a los límites económicos que, de facto, operan en la iniciativa**. Especialmente entre las PYME, el crédito asignado y los módulos económicos hora/alumno marcan el punto máximo que estas empresas

están dispuestas a invertir en formación por año, curso y participante. De esta manera, las empresas proveedoras de formación ajustan los productos formativos ofertados a dichos límites, tratando de encontrar un **equilibrio entre calidad y rentabilidad, que les permita ser competitivas**. En la búsqueda de este equilibrio, teniendo en cuenta la dificultad para superar los límites económicos mencionados anteriormente, los ajustes se producen fundamentalmente por el lado de la calidad, aunque también, en cierta medida, de la viabilidad del producto en cuanto a su rentabilidad.

Finalmente, el nivel de **impacto generado por la iniciativa sobre empresas y participantes** no ha experimentado grandes cambios a lo largo del periodo aunque los datos apuntan una tendencia positiva en términos globales. La **mejora en los efectos de la formación bonificada** estaría relacionada con la evolución de los dos aspectos señalados anteriormente (adecuación y calidad de la formación), siendo fundamental el primero de ellos en tanto en cuanto ha permitido desarrollar una formación con mayor capacidad para generar cambios más intensos en aspectos relativos al desempeño de los trabajadores (aumento de su rendimiento, por ejemplo) y a la mejora de aspectos como la calidad de los servicios y/o productos ofrecidos.

4. En los años 2013 y 2014 se produce un estancamiento en términos de participación y un ajuste del alcance de la formación impartida que permite considerar el agotamiento de la etapa de crecimiento sostenido de la iniciativa.

En los últimos años, el ritmo de incorporación de empresas participantes a la iniciativa ha sido cada vez menor situándose en valores negativos en 2014. **Es decir, aunque en 2013 las empresas participantes crecieron respecto a 2012 (4,1%), en 2014 y por primera vez desde el surgimiento de la iniciativa, el número de empresas formadoras fue menor que el año anterior** (participaron 7.031 empresas menos que en 2013, tasa de variación del crecimiento del -1,5%).

Por el contrario, **el número de participantes formados ha continuado creciendo, aunque lo ha hecho con tasas de crecimiento mucho menores** (1,5% y 2,1% en 2013 y 2014, respectivamente) que en años anteriores (lejos del 6,4% alcanzado en 2012 y mucho más lejos de los porcen-

tajes anteriores a 2011, por encima del 10%). Así, el número de participantes en 2013 fue de 3.224.182, aumentando hasta los 3.291.803 en 2014 (67.621 participantes más).

Estas cifras dan muestras de la **consolidación de la iniciativa, dentro de unos niveles de participación más o menos estables, y del fin de la etapa de crecimiento continuo**. Esta estabilización de la participación de empresas y trabajadores no debe entenderse como la ausencia de variaciones anuales significativas en la participación de unas y otros (que podrían situarse por encima del 5% positivo o negativo), sino como el fin de una tendencia de crecimiento continuo y simultáneo de las variables anteriormente mencionadas. De hecho, **la consolidación de la iniciativa estaría marcada por la existencia de picos de sierra (la alternancia de datos positivos y negativos de crecimiento) que dibujarían una línea de tendencia a medio plazo más plana que inclinada**, tal y como indican los datos ofrecidos: a) el descenso del número de empresas en 2014 respecto a 2013, b) que a pesar del descenso del número de empresas haya aumentado el número de participantes en 2014, y c) que las tasas de crecimiento (especialmente la de empresas) se sitúen, desde el 2012, más próximas a cero que a las dos cifras y suban y bajen de un año a otro.

Las variaciones en los datos de participación están relacionadas también con el crédito dispuesto, las acciones formativas y las horas de formación realizadas.

En 2013 el crédito dispuesto creció un 2,7% respecto a 2012, alcanzando su máximo histórico en la iniciativa (608,23 millones de Euros). Sin embargo, en 2014 se produjo un descenso del 3,3%, hasta situarse en los 588,06 Millones de Euros, incluso por debajo del dato alcanzado para 2012. Así, la media de crédito dispuesto por empresa se vio reducida en 23,8 Euros entre 2013 y 2014 (de 1.270,79 a 1.246,97 Euros).

El número de **acciones formativas** realizadas 2013 y 2014 fueron 365.238 y 370.609, respectivamente, manteniéndose la tendencia de crecimiento experimentada en los años anteriores, si bien **en 2014 el crecimiento del número de acciones formativas fue sensiblemente inferior (1,5%) que el experimentado en 2013 (9%) y años anteriores (por encima del 10%)**.

En 2013 se realizaron 82.435.580 horas de formación, iniciándose una tendencia de descenso sobre dicha magnitud a pesar del aumento, aunque leve, del número de par-

ticipantes. En 2014 el descenso se acentúa situando el número de horas en 79.904.742, un 3,1% menos que en 2013. A pesar de ello, **en 2014 se formaron más participantes con un menor volumen de horas, siendo esto posible, fundamentalmente, gracias a que la media de duración de las AAFF se redujo sensiblemente** (10,1 horas respecto a 2013 y hasta 31,5 respecto a 2012).

5. Los perfiles de las empresas formadoras y participantes formados no varían de forma sustancial respecto a años anteriores: la participación se concentra en el sector servicios y en un grupo reducido de CCAA y el grado de cobertura aumenta a medida que lo hace el tamaño de empresa.

La participación en la iniciativa se concentra en cuatro comunidades autónomas: Andalucía, Cataluña, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana concentran más del 60% de los participantes formados y el 56% de las empresas formadoras. En términos evolutivos la casuística es muy amplia, dándose tasas de variación para el periodo 2012-2014 de distinto signo en ambas variables (incluso en la misma comunidad autónoma, como por ejemplo Aragón, donde crecen las empresas pero disminuyen los trabajadores) sin que sea posible identificar un patrón común.

Por **sectores**, el de Otros servicios es el que concentra mayor porcentaje de empresas (35% en ambos años) y participantes formados (47% y 48% en 2013 y 2014, respectivamente) siendo el de la agricultura el que menos presencia tiene en la iniciativa, un 4,6% de las empresas y un 1,5% de los participantes en 2014.

Por **tamaño de empresa**, las empresas de hasta 49 trabajadores representan más de un 95% sobre el total de las participantes aportando un 32% de los participantes formados en ambos años, mientras que, en el otro extremo, las grandes empresas (250 o más trabajadores) suponen menos del 1% de las empresas formadoras pero aportan en torno a un 47% de los participantes en ambos años, lo que da muestras de la flexibilidad y el amplio espectro que cubre la iniciativa.

Así, el **perfil más probable de un participante en la iniciativa** sería el de un hombre, de 36 a 45 años con estudios secundarios post obligatorios que desarrolla su activi-

dad profesional en una gran empresa del sector Otros servicios, ubicada en Andalucía, Cataluña, Comunidad de Madrid o Comunidad Valenciana.

La cobertura empresarial no experimenta cambios significativos, alcanzando el 38,4% en 2013 y el 37,6% en 2014 (según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social), valores ambos por encima del obtenido para el año 2012 (36,8%). Respecto a los participantes formados, la tasa de cobertura se sitúa, para ambos años, en el 28%. Las empresas de mayor tamaño (más de 250 trabajadores) alcanzan una tasa de cobertura por encima del 90%, que desciende a medida que se reduce el tamaño de las empresas; 67,5% en el tramo de 10 a 49 trabajadores y 33,4% en las empresas de 1 a 9 trabajadores.

La **tasa de cobertura por participantes** varía en función del sexo (mayor entre los hombres), la edad (mayor en entre los trabajadores de 26 y 45 años y mucho menor entre los más jóvenes y más mayores, especialmente mayores de 55 años) y los sectores. Las mayores tasas, que se han movido en torno al 32% y al 34% durante los dos años objeto de estudio, se alcanzan en industria y construcción (esta última desciende 7 puntos porcentuales desde el 2012) y la más baja en el sector agrario, a pesar de ser la que experimenta un mayor crecimiento relativo en el periodo 2012-2014 (del 3,9% al 9,7%).

6. El conocimiento de la Fundación Estatal y de la iniciativa ha aumentado entre las empresas gracias las labores de comunicación desarrolladas, lo que ha permitido, aunque con excepciones notables, mejorar la calidad de la participación de las empresas y trabajadores en la formación bonificada.

La Fundación Estatal y su papel en la iniciativa son más conocidos por parte de las empresas, incluidas las PYME, que en años anteriores. No obstante, y como en cierta medida es lógico, el grado de conocimiento entre las empresas es mayor respecto a la Fundación Estatal en general y sensiblemente menor en relación con aspectos más concretos vinculados a la formación para el empleo (como los PIF o los certificados de profesionalidad), a pesar de que también se han producido avances respecto a años anteriores. Por el contrario, el grado de conocimiento de la Fundación entre los trabajadores y las

posibilidades de la iniciativa ha descendido respecto a años anteriores.

Buena parte de los esfuerzos del sistema se han concentrado en facilitar los mecanismos para que cada vez más empresas formen parte de la iniciativa y lo hagan en mejores condiciones. En este sentido, ha sido especialmente relevante la intensa labor de difusión e información sobre el funcionamiento de la iniciativa desarrollada por la Fundación Estatal orientada, por una parte, a captar nuevo público para la iniciativa apoyándose en el efecto multiplicador de otros actores institucionales a lo largo del territorio y, por otra, a mejorar y facilitar la gestión de la formación bonificada por parte de los agentes implicados a partir de distintas herramientas de difusión e información dirigidas a perfiles muy técnicos que, al mismo tiempo, y con carácter preventivo, trataban de evitar la extensión de algunas malas prácticas detectadas previamente.

Esta **labor de comunicación se ha desarrollado de forma paralela a la definición y difusión de criterios técnicos, consensuados por el Patronato de la Fundación Estatal, que han delimitado las reglas de funcionamiento de la formación bonificada**, tratando de responder así, de una forma ágil (más que si se realizase vía reglamentaria) a dos situaciones distintas:

■ En primer lugar, ciertas **carencias de la regulación de la iniciativa** que han generado cierta inseguridad jurídica en el conjunto de los actores al existir altos grado de incertidumbre respecto a los límites y funcionamiento de la iniciativa (¿qué formación es bonificable y cómo?). Esta situación ha podido desincentivar la participación de las empresas y/o provocar situaciones de desamparo entre las participantes ante eventuales prácticas irregulares por parte de entidades organizadoras. Del mismo modo, los responsables y gestores de la iniciativa se han visto obligados a interpretar la normativa con el fin de ordenar el funcionamiento de la formación bonificada.

■ En segundo lugar, responder a **situaciones que, siendo difíciles de prever por parte del regulador, han ido surgiendo a medida que se ha desplegado la iniciativa y ha evolucionado el sector de la formación.**

En la mayor parte de los casos esta definición de criterios y su difusión y comunicación entre los actores del sistema se ha realizado de forma más reactiva que proactiva, aunque siempre dentro de los márgenes que permitía la normativa aplicable, tratando de orientar la formación impartida al cumplimiento de los fines de la iniciativa, con mayor o menor grado de éxito, como demuestra lo relativo al uso irregular de los PIF.

7. Las entidades organizadoras mantienen un papel importante dentro de la iniciativa de formación bonificada, especialmente vinculado a la participación de las PYME, en el que prevalece su rol de impartidoras y gestoras de la formación.

Las entidades organizadoras son un agente clave en el desarrollo de la iniciativa en la medida en que contribuyen al impulso de la formación en las empresas, principalmente entre las PYME, y han permitido la expansión progresiva de la iniciativa de demanda a lo largo de todo el territorio en los últimos años ofreciendo servicios integrales que abarcan la gestión, organización e impartición de la formación.

Es necesario tener en cuenta que casi dos de cada tres entidades organizadoras son entidades proveedoras de formación o consultoras, naturaleza que prevalece sobre el resto de roles teóricos que el sistema les asigna, centrandose su actividad en la impartición de formación y ofreciendo el resto de servicios como complementarios, tal y como se había identificado en anteriores evaluaciones.

No obstante, y como se ha mencionado anteriormente, las entidades organizadoras y proveedoras de formación se han adaptado a la reconfiguración del mercado de la formación diseñando productos dirigidos al mercado de la formación bonificada (más extenso que el de oferta) y ha sido este hecho, fundamentalmente, el que ha propiciado las mejoras observadas respecto a la adecuación de la formación a las necesidades de formación de empresas y trabajadores.

8. En términos de adecuación de la formación impartida a las necesidades de empresas y trabajadores se han producido mejoras que se materializan más en un proceso de ajuste de las acciones formativas que de identificación de necesidades formativas en las empresas.

La posición de preeminencia de la formación bonificada en el mercado de la formación dirigida a ocupados apoyada con fondos públicos ha introducido **incentivos para que las entidades de formación diseñen productos adaptados a la iniciativa de demanda** que les permitan competir en mejores condiciones. Sin embargo, y a pesar de que el mercado se ha ensanchado, **servicios específicos como la identificación de necesidades de formación tienen una demanda muy escasa**⁶⁸, por dos razones fundamentales: a) es un producto que pocas empresas están dispuestas a pagar (y, muchas de las que lo estarían, grandes empresas, tienen capacidad para realizarlo de forma interna) y b) las empresas formadoras, especialmente las PYME, priorizan el uso de los recursos a la realización de formación que atienda a necesidades concretas en inmediatas.

Esta última razón es bien entendida por las empresas proveedoras de formación que en el momento de conceptualizar la oferta formativa procuran ajustar sus productos a las necesidades más inmediatas y concretas de las empresas. Si bien las empresas se ven, en cierta medida, obligadas a “abrir el foco” de los productos formativos que ofrecen para recoger un amplio espectro de necesidades que les permita tener una aceptación suficiente en el mercado que las haga viables económicamente, también están obligadas a modificar y a ajustar sus productos si quieren competir, especialmente teniendo en cuenta que el de la formación bonificada es, en 2013 y 2014, su principal mercado. Esto no implica que las entidades proveedoras de formación no se apoyen en un catálogo de cursos para comercializar sus servicios, sino que éste se configura de forma específica para el mercado de las empresas incorporando las claves de la formación bonificada, lo que incluye también sus límites.

Pero este ajuste no se produce únicamente en el proceso de conceptualización de los **productos formativos, sino que durante el proceso de organización de la acción formativa, y en la medida que se produzca una mayor interacción** entre empresa participante, empresa proveedora y docentes (especialmente entre la primera y los últi-

mos) aumentan las probabilidades de que las acciones formativas se ajusten a las necesidades de las empresas y sus trabajadores. Y, del mismo modo, **durante el proceso de desarrollo de la acción formativa**, la interacción entre alumnado y personal docente asegura un mayor ajuste de la formación impartida a la realidad concreta de los puestos de trabajo y sus necesidades más inmediatas.

Por tanto, la **adecuación a las necesidades formativas de las empresas y trabajadores se realiza a través de un ajuste** que tiene:

- por **objeto**, las acciones formativas impartidas;
- por **alcance**, necesidades inmediatas de las empresas y aspectos vinculados al puesto de trabajo, y;
- como **impulsores**: la reconfiguración del mercado de la formación dirigida a ocupados y la interacción entre los agentes, especialmente el personal docente con las empresas y sus trabajadores.

9. Dentro de la iniciativa existe un perfil de docente altamente cualificado para desarrollar formación dirigida a empresas, tanto por sus competencias profesionales, que combinan especialización y experiencia en formación, como por su grado de conocimiento en las materias sobre las que desarrollan su actividad docente.

Los docentes de la formación bonificada, a pesar de ser un **elemento central y pieza clave del sistema**, son un actor sobre el que existe un gran desconocimiento. La evaluación ha permitido configurar el perfil profesional de una parte de ese universo: docentes que desarrollan su actividad, no necesariamente de forma exclusiva, como formadores y/o tutores en centros de formación homologados por el Servicio Público de Empleo Estatal. Existen condicionantes que no permiten conocer qué proporción representa este perfil sobre el conjunto, y es posible pensar que son una parte importante, pero en ningún caso representan a la totalidad, puesto que existen otros, como los formadores internos (personal de las empresas formadoras) que desempeñan un papel muy relevante dentro de la formación bonificada.

68. Entendiendo por esto un estudio sobre las necesidades de la empresa y su plantilla a medio y/o largo plazo.

En términos generales, **los docentes cuentan con un perfil profesional altamente cualificado**. Casi todos ellos (95%) cuentan con **competencias definidas y con capacitación específica en el ámbito de la docencia** -el 62,7% de los formadores dispone de una titulación oficial- que combinan con **experiencia profesional en el área en la que imparte formación** (96%). El 60% compagina su actividad como formador con otra actividad profesional, de los cuales, algo más de la mitad desarrollan formación habitualmente, haciéndolo el resto de manera puntual.

Dentro de este perfil, los docentes se reparten por igual entre autónomos y trabajadores por cuenta ajena (46% en ambos casos), aunque un reducido porcentaje de ellos compatibilizan las dos situaciones. Esto es así porque desarrollan su labor en **un mercado en el que la marca personal es muy importante**, y las empresas formadoras en ocasiones reclaman a un docente en concreto, ya sea por “fidelización” a partir de experiencias anteriores o porque sean los propios docentes el valor principal de la formación (muy habitual es cursos muy específicos, por la especialización del docente, pero también en cursos sujetos a las modas formativas, por la fama de los mismos).

A lo largo de su experiencia profesional como docentes en formación en el ámbito laboral (13,7 años de media) la mayor parte de ellos han desarrollado formación tanto en modalidad presencial (la más habitual) como en modalidad de teleformación o mixta, aunque en mayor medida como tutor de las tutorías presenciales.

En resumen, el mercado de **la formación bonificada cuenta con un perfil de docentes muy ajustado a la filosofía de la formación en el ámbito laboral y de la propia iniciativa de demanda** que, además, como se ha comentado anteriormente, tiene capacidad suficiente para aportar valor en el proceso de ajuste de las acciones formativas a las necesidades de empresas y trabajadores, participando de forma activa en él.

10. La interacción entre docentes y alumnos es un elemento diferenciador de la calidad de la formación y el reto a abordar en la modalidad de teleformación.

A pesar de que las tradicionales barreras que limitaban el acceso a la teleformación se han suavizado en los últimos años (brecha digital generacional y grado de alfabetiza-

ción digital de algunos perfiles de trabajadores) y de que actualmente existe un entorno favorable para su desarrollo (generalización y evolución de las TIC), la modalidad de teleformación no ha conseguido despegar y se mantiene en niveles de participación muy bajos (del 8,5% de participantes en 2011 al 10,9% en 2014) especialmente si la comparamos con la formación presencial (58,8% de participantes en 2014).

Aunque siguen existiendo barreras como la cultura de la presencialidad y el horario para su realización, que explican que sea menos aceptada entre empresas y trabajadores, **el escaso desarrollo de la teleformación en el marco de iniciativa de demanda se explica por dos factores: el modelo formativo predominante en la teleformación bonificada y, la escasez de la oferta y su baja calidad.**

Dentro de la formación bonificada, la oferta formativa en modalidad de teleformación se caracteriza por ser un modelo inspirado en la modalidad a distancia (**modelo de tutoría-feedback**) en el que el planteamiento pedagógico se centra más en los contenidos que en el proceso formativo. Aunque existe la posibilidad de interacción entre tutores y alumnos, normalmente individualizada y a través de los distintos canales previstos en la plataforma, el tutor desarrolla un rol más reactivo que proactivo, limitándose a la resolución de dudas y consultas y al seguimiento de los hitos previstos. La preeminencia de este modelo dentro de la iniciativa de demanda explica los menores niveles de satisfacción del alumnado en las modalidades no presenciales, así como los límites y dificultades que apuntan, tanto participantes formados como tutores, respecto al grado de interacción entre docente y alumnado (grado de implicación de los alumnos, participación en las tutorías e interacción entre alumnado y tutor y alumnado entre sí).

La escasa oferta y la baja calidad de la teleformación dentro de la iniciativa no responden a limitaciones intrínsecas de la modalidad en general. Fuera de la formación bonificada existe una oferta muy amplia (cada vez más) de cursos de teleformación en el que el planteamiento pedagógico supera el modelo de tutoría-feedback para aproximarse mucho más a un modelo más interactivo basado en el proceso de aprendizaje. En este modelo es el mismo proceso formativo el que se sitúa como eje central del planteamiento pedagógico, utilizando las distintas herramientas disponibles en las plataformas (entre las que se incluyen determinados contenidos) para impulsar el aprendizaje y dinamizar el grupo. Al contrario que en el modelo de teleformación predominante en la iniciativa de deman-

da, en este caso el papel de tutor resulta mucho más activo, convirtiéndose en impulso y guía del proceso formativo y fomentando la participación y la implicación del alumnado (condición básica a su vez), a partir de los distintos y variados recursos que ofrecen las TIC.

Por tanto, sí existen modelos de teleformación que incorporan la interacción entre docentes y alumnado como un elemento diferencial de su calidad, que facilita al mismo tiempo el ajuste de la formación impartida a las necesidades de empresas y trabajadores pero son muy poco frecuentes dentro de la formación bonificada.

11. Los módulos económicos aplicables a la modalidad de teleformación no incentivan su desarrollo dentro de la formación bonificada y limitan la configuración de una oferta más amplia y de calidad.

El sistema de módulos económicos máximos aplicable en la formación bonificada en modalidad de teleformación establece un máximo de 7,5 Euros hora/alumno que, al contrario de lo que sucede en la formación presencial (9 Euros hora/alumno para nivel básico y 13 Euros hora/alumno para nivel superior) no introduce ninguna variable que recoja las diferencias que puedan existir dentro de la teleformación.

En este sentido, **la cuantía del módulo económico máximo aplicable se adapta en mayor medida a un modelo de teleformación inspirado en la modalidad de distancia** (bajos niveles de interacción, escasa carga de horas de dedicación del personal docente y número elevado de alumnos) que a un modelo de teleformación más próximo a la modalidad presencial (altos niveles de interacción, dedicación del personal docente intensa, plataforma que incorpore diversidad de recursos para ello y grupo de alumnos más reducido), ejerciendo como **límite para la configuración de una oferta más variada, de mayor calidad y ajustada a las necesidades de las empresa y los trabajadores.**

12. El diseño y el funcionamiento de los Permisos Individuales de Formación distorsionan su filosofía, limitan su extensión y producen inequidades en su acceso y disfrute en función del perfil de los trabajadores.

La necesidad de contar con la autorización de la empresa para la realización de un PIF (pueden no autorizarlo justificando razones organizativas) desvirtúa su figura, en tanto en cuanto, a pesar de denominarse permiso y conceptualizarse como un derecho de los trabajadores para su desarrollo profesional y personal, no funciona como otros permisos existentes en el derecho laboral. De facto, los PIF funcionan como un acuerdo entre empresa y trabajador en el que han de coincidir, o al menos no colisionar, los intereses de ambas partes.

Esta necesidad de acuerdo, además de limitar su extensión a aquellos casos en los que se produce, genera situaciones de inequidad en su acceso, puesto que las probabilidades de cursar un PIF dependen de la posición y situación del trabajador en la empresa y su capacidad para negociar dicho acuerdo. Es decir, los trabajadores más cualificados y mejor posicionados en las empresas tienen más fácil el acceso a los PIF.

Asimismo, su diseño dirigido exclusivamente a formación presencial no se ajusta a las necesidades de los trabajadores ocupados, que optan normalmente por modalidades no presenciales más compatibles con sus horarios y posibilidades de dedicación.

A estos factores hay que añadirle que se trata de un instrumento que, en términos relativos y en comparación con las acciones formativas, concentra una gran cantidad de recursos del sistema en un número reducido de beneficiarios, siendo esta cantidad de recursos mayor, cuanto mayor es el nivel salarial de dichos beneficiarios, lo que incrementa su inequidad.

13. La formación bonificada tiene efectos limitados sobre empresas y trabajadores, sin embargo se percibe cierta mejora en el impacto directo de la formación impartida sobre aspectos estrechamente vinculados al puesto de trabajo.

La formación impartida durante los años 2013 y 2014 tiene una fuerte vinculación con los puestos de trabajo.

Una amplia mayoría de trabajadores y empresas destacan la utilidad y aplicabilidad de los aprendizajes adquiridos, así como su **contribución a la mejora del desempeño profesional, de la calidad de los servicios/productos ofrecidos y la competitividad de la empresa.**

Por el contrario, la formación bonificada tiene **escaso reconocimiento** y en muy pocas ocasiones se considera su contribución a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores (salario, promoción, horario y tipo de contrato), así como a la de su empleabilidad, entendida esta como la capacidad para mantener el empleo u encontrar otro en caso de que sea necesario.

A pesar de que se reconoce la contribución de la formación en los aspectos anteriormente señalados, en términos de impacto directo su incidencia es más baja, el porcentaje de

trabajadores que reconoce algún tipo de cambio concreto derivado de la formación es del 15,4%, (situándose en un punto intermedio entre los resultados obtenidos en la evaluación del ejercicio 2009, 9,5% y la de los ejercicios 2010-2012, 22,5%). Sin embargo, estos resultados permiten una lectura positiva ya que **la intensidad de los cambios generados por la formación impartida es, según los mismos trabajadores, superior que en ejercicios anteriores, centrándose en aspectos como el rendimiento en el puesto de trabajo, la mejora de la organización del mismo y la calidad de los servicios y/o productos.** Esta lectura positiva es posible también desde el lado de las empresas, entre las cuales ha crecido de forma sustancial el porcentaje de las que reconocen cambios derivados de la formación bonificada realizada en aspectos que inciden en su competitividad, como los anteriormente indicados.

La mayor intensidad de los cambios propiciados por la formación bonificada en los aspectos señalados está vinculada a las mejoras identificadas en términos de adecuación de la formación a las necesidades de las empresas y trabajadores, en tanto en cuanto el mayor grado de ajuste de las acciones formativas a la realidad de los puestos de trabajo genera un mayor efecto en el rendimiento y el desempeño profesional de los trabajadores.



EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA EJERCICIOS 2013 Y 2014

ANEXO 1

Matriz de evaluación

1. EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA: EJERCICIOS 2013-2104

OBJETIVO GENERAL / CRITERIO	NECESIDAD INFORMATIVA / PREGUNTA DE EVALUACIÓN	ÁMBITO	INDICADORES (IND. COMPLEMENTARIOS / ELEMENTOS AGRUPADOS DE ANÁLISIS)	VARIABLES DE ANÁLISIS	PRINCIPALES FUENTES Y TÉCNICAS
Alcance	1. ¿Cuál es la relevancia global de la iniciativa?	1.1. Empresas	1.1.1. Nº de empresas registradas. 1.1.2. Nº de empresas con grupo notificado. 1.1.3. Nº de empresas con grupo finalizado. 1.1.4. Nº de empresas con crédito dispuesto. 1.1.5. Nº de empresas con crédito dispuesto bonificado. 1.1.6. Evolución de: – Magnitudes globales. – Participación efectiva tras registro. – Disponibilidad de crédito. – Formas de acceso.	Créditos en la formación: *Tamaño de la empresa. *Sector (área y familia profesional). *CCAA (Sede Social de la empresa). *Forma de acceso (propia y agrupada).	Explotación de BD y documentación Fundación Estatal. Datos Fichero TGSS. Entrevistas (Responsables y Gestores de la iniciativa y responsables de RRHH en empresas).
		1.2. Ent. organizadoras	1.2.1. Nº de entidades organizadoras registradas, con grupo notificado, con grupo finalizado y con crédito dispuesto. 1.2.2. Nº medio de empresas que participan en una agrupación (tamaño medio de la agrupación bajo una EO) según característica de la EO. 1.2.3. Evolución de: – Volumen de participación. – Tamaño medio.	*Tipo de entidad organizadora. *Plantilla media de la entidad organizadora. *Tamaño medio de las empresas que se agrupan. *Sector (área y familia profesional).	
		1.3. Participantes	1.3.1. Número de participantes formados (absolutos y porcentaje). 1.3.2. Evolución del volumen de participación.	*Tamaño de la empresa. *Sector (área y familia profesional) / (actividad económica). *CC AA del sector de trabajo. *Perfil sociodemográfico (edad, sexo, nivel de estudios). *Perfil laboral (categoría profesional, área funcional y grupo de cotización). *Contenidos formativos. *Tipo de acción (específico/genérico). *Modalidad impartición. *Nivel de las acciones (básico/superior).	
		1.4. AAFF	1.4.1. Número de acciones formativas iniciadas y finalizadas. 1.4.2. Procesos de acciones formativas finalizadas respecto a las iniciadas. 1.4.3. Nº de horas de form. de AAFF finalizadas (absolutas y porcentajes). 1.4.4. Duración media de las AAFF finalizadas. 1.4.5. Tasa de variación interanual de la formación en cuanto a número de AAFF finalizadas y horas. 1.4.6. Media de horas de formación por particip. en AAFF finalizadas. 1.4.7. Clasificación de los contenidos formativos según volumen de acciones finalizadas. 1.4.8. Evolución de: – Grado de finalización. – Duración. – Media horas/participante. – Contenido formativo.	*Modalidad de impartición. *Tipo de acción (genérico y específico). *Nivel (básico/avanzado). *Vinculación a certificados de profesionalidad.	
		1.5. PIF	1.5.1. Número de permisos individuales de formación (PIF) finalizados. – 1.5.2. Número de horas de formación en PIF (absolutas y %). – 1.5.3. Tasa de variación interanual de la formación en cuanto a número de PIF y horas. – 1.5.4. Media de horas de formación por participante en PIF. – Clasificación de los contenidos formativos según volumen de acciones. 1.5.5. Evolución de: – Grado de finalización. – Duración. – Media horas/participante.	*Tamaño de la empresa. *Sector (área y familia profesional). *CCAA del centro de trabajo. *Modalidad de impartición. *Denominación de la acción formativa. *Titulación de acceso. *Perfil sociodemográfico (edad, sexo, nivel de estudios). *Perfil laboral (categoría profesional, área funcional y grupo de cotización).	

1. EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA: EJERCICIOS 2013-2104

OBJETIVO GENERAL / CRITERIO	NECESIDAD INFORMATIVA / PREGUNTA DE EVALUACIÓN	ÁMBITO	INDICADORES (IND. COMPLEMENTARIOS / ELEMENTOS AGRUPADOS DE ANÁLISIS)	VARIABLES DE ANÁLISIS	PRINCIPALES FUENTES Y TÉCNICAS
Cobertura	2. ¿A cuántos beneficiarios está llegando la iniciativa en relación con los que podría llegar?	2.1. Empresas	2.1.1. Tasa de cobertura de empresas sobre universo fichero Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). 2.1.2. Evolución interanual de la cobertura de empresas. 2.1.3. Tasa de cobertura de empresas respecto al total de empresas que participan en formación. 2.1.4. Tasa de cobertura. 2.1.5. Evolución interanual.	*Tamaño de la empresa (PYME). *Sector (área y familia profesional). *CCAA Sede Social de la empresa.	Explotación de BD y documentación Fundación. Datos Fichero TGSS. Entrevistas (Responsables y Gestores de la iniciativa y responsables de RRHH en empresas).
		2.2. AAFF-PIF	2.2.1. Tasa de cobertura formativa de participantes sobre universo fichero TGSS. 2.2.2. Evolución interanual de la cobertura formativa de participantes. 2.2.3. Tasa de multiparticipación de participantes. – Evolución interanual de la multiparticipación. 2.2.4. Evolución y Factores que influyen en: – Tasa de cobertura. – Tasa multiparticipación.	*Tamaño de la empresa. *Sector (área y familia profesional). *CCAA por centro de trabajo. *Perfil sociodemográfico (edad, sexo, nivel de estudios). *Perfil laboral (categoría profesional, área funcional y grupo de cotización).	
		2.3. Población	2.3.1. Tasa de cobertura de trabajadores en Acciones Formativas y PIF según universo fichero TGSS. 2.3.2. Evolución interanual de la cobertura poblacional de trabajadores en AAFF y PIF. 2.3.4. Evolución y Factores que influyen en la Tasa de cobertura.	*Tamaño de la empresa. *Sector (área y familia profesional). *CCAA por centro de trabajo. *Perfil sociodemográfico (edad, sexo, nivel de estudios). *Perfil laboral (categoría profesional, área funcional y grupo de cotización).	
Acceso	3. ¿Cuáles son las principales tendencias en el acceso a la iniciativa? (vías de acceso y permanencia)	3.1. Empresas	3.1.1. Tasa de variación interanual. 3.1.2. Tasa de fidelización. 3.1.3. Tasa de incorporación de nuevas empresas / Entidades Organizadoras.	*Tamaño de la empresa. *Sector (área y familia profesional). *CCAA por centro de trabajo.	Explotación de BD y documentación Fundación (incluyendo BBDD de CIF y NIF de empresas, EO y participantes en 2009). Entrevistas (Responsables y Gestores de la iniciativa y responsables de RRHH en empresas). Encuesta Empresas Formadoras. Grupo discusión (Empresas proveedoras/EO).
		3.2. Entidades organizadoras	3.1.4. Tasa de abandono respecto al año anterior. 3.1.5. Tasa de abandono. 3.1.6. Evolución y factores que influyen en la incorporación, fidelización y abandono.		
		3.3. Participantes	3.3.1. Tasa de variación interanual de participantes. 3.3.2. Tasa de multiparticipación interanual de trabajadores. 3.3.3. Tasa de incorporación de nuevos participantes. 3.3.4. Evolución y factores que influyen en la incorporación y abandono.	*Tamaño de la empresa. *Sector (área y familia profesional). *CCAA por centro de trabajo.	

1. EJECUCIÓN FÍSICO-FINANCIERA DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA: EJERCICIOS 2013-2104

OBJETIVO GENERAL / CRITERIO	NECESIDAD INFORMATIVA / PREGUNTA DE EVALUACIÓN	ÁMBITO	INDICADORES (IND. COMPLEMENTARIOS / ELEMENTOS AGRUPADOS DE ANÁLISIS)	VARIABLES DE ANÁLISIS	PRINCIPALES FUENTES Y TÉCNICAS
Financiación	4. ¿Cuál es la relevancia de la iniciativa en términos financieros?	4.1. AAFF y PIF	4.1.1. Presupuesto anual. 4.1.2. Total y porcentaje de crédito asignado. 4.1.3. Total y porcentaje de crédito dispuesto. 4.1.4. Total y porcentaje de crédito disponible. 4.1.5. Tasa de evolución interanual del crédito dispuesto. 4.1.6. Total y porcentaje de aportación privada. 4.1.7. Volumen presupuestario y evolución anual. 4.1.8. Asignación y disposición de crédito. 4.1.9. Volumen de aportación privada.	*Tamaño de la empresa. *Sector (área y familia profesional). *CCAA por centro de trabajo.	Explotación de BD y documentación Fundación. Entrevistas (Responsables y Gestores de la iniciativa y responsables de RRHH en empresas). Encuesta Empresas Formadoras. Grupo discusión (Empresas proveedoras/EO).
Eficiencia	5. ¿Cuál es la estructura de costes de la formación y cómo influye está en otros aspectos de la eficacia, eficiencia e impacto?	5.1. Análisis de Costes AAFF 5.2. Análisis del Crédito	5.1.1. Total costes de formación. 5.1.2. Estructura de la formación según concepto de costes. 5.1.3. Coste medio de la acción/participante/hora. 5.1.4. Variación interanual del coste medio. 5.2.1. Variación interanual del crédito dispuesto. 5.2.2. Tasa de consumo de crédito dispuesto sobre el asignado. 5.2.3. Tasa de consumo nulo de crédito asignado. 5.2.4. Tasa de crédito conciliado sobre dispuesto y presupuestado.	*Modalidad de impartición. *Familia profesional. *Comisión Paritaria y agrupación de sectores afines.	

2. EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA: EJERCICIOS 2013 Y 2014 SEGÚN CRITERIOS 'CLÁSICOS' (OBJETIVOS ESPECÍFICOS)

OBJETIVO ESPECÍFICO/ CRITERIO	NECESIDAD INFORMATIVA / PREGUNTA DE EVALUACIÓN	INDICADORES	VARIABLES DE ANÁLISIS (ORIENTATIVO)	FUENTE DE VERIFICACIÓN Y TÉCNICA
Eficacia	6. ¿Cómo se ha extendido la iniciativa entre sus potenciales beneficiarios y en qué medida es conocida la iniciativa, especialmente entre las PYME?	6.1. Evolución de la participación y sus características (empresas y trabajadores). 6.2. Grado de conocimiento previo de la iniciativa y de sus vías de acceso procedimientos entre las empresas. 6.3. Grado de ajuste de procedimientos de gestión y difusión a las características del tejido empresarial. 6.4. Factores más influyentes en la participación y eventual abandono de la iniciativa por las empresas. 6.5. Dificultades identificadas por participantes (empresas y trabajadores) para la participación.	Tamaño empresa. Sector (área y familia profesional). Territorio. Características de la formación. Perfil de participante.	Explotación de BD (análisis ejecución físico - financiera) y documentación Fundación Estatal (memorias, evaluaciones, estadísticas, etc.). Encuesta a empresas formadoras. Encuesta a trabajadores. Entrevistas a Responsables y Gestores de la iniciativa. Entrevistas a otros Responsables de la Fundación. Entrevistas a responsables de RRHH y RLT en empresas. Grupos de discusión: Trabajadores y EP/EO ⁶⁹ . Consulta Social Media.
	7. ¿La formación es adecuada en relación con las necesidades de las empresas y sus trabajadores?	7.1. Grado de correspondencia entre las necesidades identificadas en las empresas y la formación bonificada. 7.2. Valoraciones por parte de empresas y trabajadores. 7.3. Aspectos diferenciales de la oferta formativa ofrecida a las empresas. 7.4. Aspectos diferenciales en los procesos de identificación de necesidades y diseño de la formación. 7.5. Presencia de atributos decisivos en la entidad organizadora para garantizar la eficacia de la iniciativa. 7.6. Patrones comunes en la utilización de los PIF (grado de finalización, efectos sobre el empleo, aprovechamiento de recursos...).	Tamaño empresa. Sector (área y familia profesional). Territorio. Características de la formación. Perfil de participante.	Explotación de BD (análisis ejecución físico-financiera) y documentación Fundación (memorias, evaluaciones, estadísticas, etc.). Encuesta a empresas formadoras. Encuesta a trabajadores. Encuesta a formadores. Entrevistas a Responsables y Gestores de la iniciativa. Entrevistas a otros Responsables de la Fundación. Entrevistas a responsables de RRHH y RLT en empresas. Grupos de discusión: trabajadores, empresas proveedoras, formadores y tutores. Entrevista con expertos. Consulta Social Media. Análisis de casos.
	8. ¿En qué medida la iniciativa atiende a los colectivos prioritarios y cómo lo hace?	8.1. Grado y características de la participación de los colectivos prioritarios. 8.2. Características de la formación recibida por los colectivos prioritarios. 8.3. Valoraciones de los agentes sobre los criterios para la participación de los colectivos prioritarios en iniciativa (Patronato, Gestores, Empresas, RLT y responsables RRHH).	Tamaño empresa. Perfil de participante.	Explotación de BD (análisis ejecución físico - financiera) y documentación Fundación (memorias, evaluaciones, estadísticas, etc.). Encuesta a empresas formadoras. Entrevistas a Gestores de la iniciativa. Entrevistas a responsables de RRHH y RLT en empresas. Entrevistas a Responsables y Gestores de la iniciativa. Entrevistas a otros Responsables de la Fundación. Análisis de casos.
	9. ¿En qué medida el marco regulador de la iniciativa y su programación permite desarrollar las AAFF que se ajusten a las necesidades de las empresas?	9.1. Incentivos y desincentivos del marco regulador en la configuración de la oferta formativa dentro de la iniciativa. 9.2. Equilibrios y desequilibrios entre oferta y demanda de AAFF por tipo y modalidad. 9.3. Grado de vinculación de las AAFF al SNCP (sistema nacional de cualificaciones profesionales). 9.4. Demanda de AAFF vinculadas al SNCP.	Tamaño empresa. Sector (área y familia profesional). Modalidad y tipo de AAFF.	Documentación marco regulador del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo y de la iniciativa. Documentación de la Fundación (memorias, evaluaciones, estadísticas, etc.). Explotación de BD (análisis ejecución físico - financiera). Encuesta a empresas formadoras. Encuesta a trabajadores. Entrevistas a Responsables y Gestores de la iniciativa. Entrevistas a otros Responsables de la Fundación. Entrevistas a responsables de RRHH y RLT en empresas. Grupos de discusión: empresas proveedoras. Entrevista con expertos. Consulta Social Media. Análisis de casos.

69. Empresas Proveedoras de Formación (EP) y Entidades Organizadoras (EO).

2. EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA: EJERCICIOS 2013 Y 2014 SEGÚN CRITERIOS 'CLÁSICOS' (OBJETIVOS ESPECÍFICOS)

OBJETIVO ESPECÍFICO/ CRITERIO	NECESIDAD INFORMATIVA / PREGUNTA DE EVALUACIÓN	INDICADORES	VARIABLES DE ANÁLISIS (ORIENTATIVO)	FUENTE DE VERIFICACIÓN Y TÉCNICA
Eficiencia	10. ¿La utilización de los recursos disponibles ha sido la más adecuada en relación con los objetivos previstos?	10.1. Costes de la formación (total, variación interanual, magnitudes medias...).	AAFF, empresa, duración, modalidad.	Explotación de BD (análisis ejecución físico - financiera) y documentación Fundación (memorias, evaluaciones, estadísticas, etc.). Análisis de otras fuentes documentales Fundación. Entrevistas a Responsables y Gestores de la iniciativa. Entrevistas a otros Responsables de la Fundación. Entrevistas a responsables de RRHH. Grupos de discusión: empresas proveedoras. Entrevista con expertos.
		10.2. Indicadores de crédito dispuesto y asignado.	Tamaño empresa, Sector (área y familia profesional), territorio.	
		10.3. Evolución de los recursos destinados a la gestión. 10.4. Valoraciones respecto a la mejora de procedimientos de gestión y difusión. 10.5. Valoraciones respecto a las modificaciones introducidas en los distintos ejercicios objeto de evaluación.	Diseño y gestión de la iniciativa.	
	11. ¿En qué medida el funcionamiento de la iniciativa es eficiente y que factores influyen en ello?	11.1. Principales circunstancias que determinan el uso pleno o no del crédito asignado. 11.2. Valoración de la idoneidad de la estructura de financiación de la iniciativa por los agentes. 11.3. Elementos que inciden en pérdidas de eficiencia.	Tamaño empresa, Sector (área y familia profesional), territorio. Perfil agente.	Explotación de BD (análisis ejecución físico - financiera) y documentación Fundación (memorias, evaluaciones, estadísticas, etc.). Análisis de otras fuentes documentales Fundación Estatal. Entrevistas a Responsables y Gestores de la iniciativa. Entrevistas a otros Responsables de la Fundación. Entrevistas a responsables de RRHH. Grupos de discusión: empresas proveedoras. Entrevista con expertos.

2. EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA: EJERCICIOS 2013 Y 2014 SEGÚN CRITERIOS 'CLÁSICOS' (OBJETIVOS ESPECÍFICOS)

OBJETIVO ESPECÍFICO/ CRITERIO	NECESIDAD INFORMATIVA / PREGUNTA DE EVALUACIÓN	INDICADORES	VARIABLES DE ANÁLISIS (ORIENTATIVO)	FUENTE DE VERIFICACIÓN Y TÉCNICA
Calidad	12. ¿Cuál es el grado de satisfacción de los participantes con las AAFF y qué factores incluyen en ello?	<p>12.1. Medias y desviaciones típicas de las valoraciones de los participantes en los cuestionarios de calidad en los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – organización de los cursos – contenidos del curso – duración y horario – medios didácticos – instalaciones y medios técnicos <p>– valoración específica del curso cuando se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o mixta</p> <ul style="list-style-type: none"> – grado de satisfacción general del curso. <p>12.2. Medias y desviaciones típicas de valoraciones de otros aspectos en encuesta a trabajadores, formadores y empresas.</p> <p>12.3. Consensos de los agentes sobre factores que influyen en el perfil de los formadores.</p>	<p>Modalidad y tipo de AAFF.</p> <p>Sector (área y familia profesional).</p>	<p>Explotación de BD (análisis ejecución físico - financiera) y documentación Fundación (memorias, evaluaciones, estadísticas, etc.).</p> <p>Cuestionarios de valoración de calidad de las AAFF.</p> <p>Análisis de otras fuentes documentales Fundación.</p> <p>Encuesta a empresas formadoras.</p> <p>Encuesta a trabajadores.</p> <p>Encuesta a formadores.</p> <p>Entrevistas a Responsables y Gestores de la iniciativa.</p> <p>Entrevistas a otros Responsables de la Fundación Estatal.</p> <p>Entrevistas a responsables de RRHH.</p> <p>Grupos de discusión: empresas proveedoras, trabajadores, formadores y tutores.</p> <p>Análisis de casos.</p>
	13. ¿Qué características y perfiles profesionales tienen los formadores de las AAFF y cómo influye esto en la calidad de la formación?	<p>13.1. Caracterización del perfil profesional de los formadores.</p> <p>13.2. Caracterización de la participación de los formadores en la iniciativa.</p> <p>13.3 Variables de los perfiles profesionales que influyen en la calidad de la docencia.</p> <p>13.4. Medias y desviaciones típicas de las valoraciones de los participantes en los cuestionarios de calidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> –formadores/tutores. <p>13.5. Consensos de los agentes sobre factores que influyen en el perfil de los formadores.</p>	<p>Modalidad y tipo de AAFF.</p> <p>Sector (área y familia profesional).</p>	<p>Documentación Fundación (memorias, evaluaciones, estadísticas, etc.).</p> <p>Análisis de otras fuentes documentales Fundación.</p> <p>Entrevistas a Responsables y Gestores de la iniciativa.</p> <p>Entrevistas a otros Responsables de la Fundación Estatal.</p> <p>Entrevistas a responsables de RRHH.</p> <p>Encuesta a empresas formadoras.</p> <p>Encuesta a trabajadores.</p> <p>Encuesta a formadores.</p> <p>Grupos de discusión: empresas proveedoras, trabajadores, formadores y tutores.</p>

2. EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN DE DEMANDA: EJERCICIOS 2013 Y 2014 SEGÚN CRITERIOS 'CLÁSICOS' (OBJETIVOS ESPECÍFICOS)

OBJETIVO ESPECÍFICO/ CRITERIO	NECESIDAD INFORMATIVA / PREGUNTA DE EVALUACIÓN	INDICADORES	VARIABLES DE ANÁLISIS (ORIENTATIVO)	FUENTE DE VERIFICACIÓN Y TÉCNICA
Impacto	14. ¿Cuáles son los principales efectos de la iniciativa, y qué factores potencian o dificultan su aparición?	14.1. Contribución a la extensión de la formación como inversión productiva para empresas y trabajadores. Cultura de formación. 14.2. Contribución a la competitividad y el empleo. 14.3. Limitaciones derivadas del tipo de formación ofrecida en el marco de la iniciativa.	Tamaño empresa, sector. Perfil participante	Explotación de BD (análisis ejecución físico - financiera) y documentación Fundación (memorias, evaluaciones, estadísticas, etc.). Encuesta a empresas formadoras. Encuesta a trabajadores. Entrevistas a Responsables y Gestores de la iniciativa. Entrevistas a otros Responsables de la Fundación. Entrevistas a responsables de RRHH y RLT en empresas. Grupos de discusión: trabajadores, empresas. Entrevista con expertos. Consulta Social Media. Análisis de casos.
	15. ¿En qué medida la formación bonificada contribuye a la competitividad empresarial de las empresas participantes?	15.1. Empresas: contribución de la formación al desarrollo de procesos de: <ul style="list-style-type: none"> • Innovación (organización, nuevos productos, I+D etc.). • Internacionalización y búsqueda de nuevos mercados. • Mejoras en la productividad. • Adaptación tecnológica. • Adaptación organizativa. • Clima laboral. 	Tamaño empresa, sector. Perfil participante.	
	16. ¿En qué medida la formación bonificada ha contribuido a la mejora de la empleabilidad y al mantenimiento del empleo de los trabajadores? ¿Y al desarrollo profesional de los trabajadores?	16.1. Participantes: contribución de la formación en: <ul style="list-style-type: none"> • Cualificación (certificados) o reconocimiento no oficial. • Desempeño profesional (productividad en el puesto). • Adaptación nuevos puestos o tareas (horizontal). • Promoción en la empresa (vertical). • Mejora de las condiciones laborales. • Carrera profesional: reincorporación al mercado laboral o cambio de empleo. 	Tamaño empresa, sector. Perfil participante.	

Fundación Estatal

PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



www.fundae.es