

EVALUACIÓN DE LOS CONTRATOS PROGRAMA SECTORIALES 2005, INTERSECTORIALES 2006 Y DE ECONOMÍA SOCIAL 2006

Síntesis y conclusiones

EVALUACIÓN DE LOS CONTRATOS PROGRAMA
SECTORIALES 2005, INTERSECTORIALES 2006 Y DE
ECONOMÍA SOCIAL 2006

Síntesis y conclusiones

INTRODUCCIÓN	7
1.- LA EVALUACIÓN EN SU CONTEXTO: LAS GRANDES CIFRAS	9
2.- ACTORES DE LA CONVOCATORIA Y RECURSOS MOVILIZADOS	13
3.- PERFIL BÁSICO DE LA PARTICIPACION	17
4.- PERFIL SECTORIAL Y TERRITORIAL	19
5.- LA MULTIPARTICIPACIÓN Y EL ABANDONO: AJUSTANDO VALORACIONES	23
5.1.- LA MULTIPARTICIPACION COMO RASGO CARACTERÍSTICO	23
5.2.- EL ABANDONO COMO DEBILIDAD Y PROBLEMA DE GESTIÓN	26
6.- MODALIDAD FORMATIVA Y CONTENIDOS	29
6.1.- MODALIDAD FORMATIVA	29
6.2.- CONTENIDOS FORMATIVOS	32
7.- REALIZACIÓN FINANCIERA	35
8.- LA MIRADA DE LOS TRABAJADORES	39
8.1.- CONOCIMIENTO Y ACCESO A LA FORMACIÓN	39
8.2.- VALORACIÓN DE LOS PROCESOS FORMATIVOS	43
8.3.- RESULTADOS E IMPACTOS DE LA FORMACIÓN	46
9.- LA MIRADA DE LOS ACTORES DIRECTOS: GESTORES Y FORMADORES	53
9.1.- VALORACIÓN DE LOS PROCESOS POR PARTE DE LAS ENTIDADES SOLICITANTES	53
9.2.- VALORACIÓN DE LOS PROCESOS POR PARTE DE LAS ENTIDADES PROVEEDORAS	62
10.- CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS	71
10.1.- SUGERENCIAS DE MEJORA	76

INTRODUCCIÓN

Como síntesis de la información presentada en el Informe de Resultados, el presente documento constituye un Resumen Ejecutivo con los resultados más significativos del desarrollo de los Contratos Programa de Cataluña y la valoración que se desprende del análisis de dichos resultados.

El mismo se estructura en torno a 9 capítulos que resumen las principales apreciaciones y valoraciones que se desprenden del análisis de los resultados obtenidos, así como un décimo capítulo en el que se recogen las conclusiones y recomendaciones más relevantes:

- 1.- La evaluación en su contexto: las grandes cifras
- 2.- Actores de la convocatoria y recursos movilizados.
- 3.- Perfil básico de la participación
- 4.- Perfil sectorial y territorial
- 5.- La multiparticipación y el abandono: ajustando valoraciones
- 6.- Modalidad formativa y contenidos
- 7.- Realización financiera
- 8.- La mirada de los trabajadores
- 9.- La mirada de los actores directos: gestores y formadores
- 10.- Consideraciones finales y propuestas

1.- LA EVALUACIÓN EN SU CONTEXTO: LAS GRANDES CIFRAS

1.A.- Con el reconocimiento por parte del Tribunal Constitucional de las competencias en Formación Continua de las CCAA se puso en marcha un proceso que se concretó en la creación del Consorcio para la Formación Continua de Cataluña en 2003, y su puesta en operación en Julio de 2004.

1.B.- Su actividad se encuadra en el sistema de Formación Profesional Continua estatal instaurado en 2004 -actualmente Sistema de Formación para el Empleo- que estructura la actividad de formación en dos vertientes: de demanda, vía sistema de Bonificaciones, de gestión estatal; y de oferta vía Contratos Programa en la que conviven la gestión estatal –vía Contratos Programa Estatales- y la gestión del Consorcio -vía Contratos Programa propios-.

1.C.- En este contexto, tras el siempre complejo lanzamiento de una nueva institución y su inicial puesta en marcha -convocatoria intersectorial 2005-; la evaluación de las convocatorias de Contratos Programas Sectoriales 2005 (la primera de esta modalidad y desarrollada prácticamente en su integridad en 2006) e Intersectorial 2006 y de Economía Social 2006, constituyen un primer alto de reflexión y observación sosegada de la actividad gestionada por el Consorcio.

1.D.- Centrando la mirada en esa actividad (sectoriales+intersectoriales+economía social)¹, las 2.932 acciones formativas articuladas en los 73 planes de las convocatorias evaluadas han movilizado la asistencia de 151.262 participantes.

1.E.- A diferencia de la estructura de la formación de Oferta estatal, donde los planes sectoriales constituyen el corazón de la participación (en torno al 85%); los Contratos Programa de Catalunya se han caracterizado por un monto equilibrado de participantes entre planes sectoriales (75.553 participantes en 67 planes) e intersectoriales (73.576 participantes en 4 planes a los que hay que agregar los 2.133 de los 2 planes de economía social).

¹ A efectos de comparación anual, los Contratos Programa Sectoriales 2005 (desarrollados prácticamente en su integridad a partir de enero de 2006), han sido tratados conjuntamente con los Contratos Programa Intersectoriales y de Economía Social 2006; configurando un paquete integrado de actividad 2006.

1.F.- Estas cifras, agregadamente, representan el 35,2% de la participación registrada en el conjunto del sistema de formación continua en Catalunya en el ejercicio 2006; y se traducen en una cobertura de la población ocupada catalana del 4,9%; la tasa de cobertura de Contratos Programa propios más elevada del conjunto del Estado (seguida de La Rioja con 4,8).

1.G.- Esa cobertura, adicionada al 2,1% que representa en Catalunya la formación de Oferta estatal, y el 6,1% que suponen las bonificaciones; arroja un tasa de cobertura global del sistema en Catalunya del 13,1% de la Población Ocupada. Ratio global que coloca a Catalunya en la mitad del ranking estatal (octava posición); lejos del 15,3% de Madrid que lidera el ranking e igualmente lejos de Cantabria (9,4%) que lo cierra².

1.H.- A tenor de las participaciones registradas, y con los límites y orientaciones cuantitativas que determinan las asignaciones de fondos que pautan la actividad, el perfil que dibuja el sistema en Catalunya en 2006...:

- En el ámbito de la Oferta pone de relieve la apuesta de los Agentes sociales por las Convocatorias propias (cuyo ranking lidera en el conjunto del estado con una tasa de cobertura del 4,9%); frente a la debilidad que caracteriza la participación en los Contratos Programa estatales (en los que sólo Navarra, País Vasco y Baleares, presentan tasas de cobertura más bajas que el 2,1% alcanzado).
- En el ámbito de la Demanda, lo sitúa en una posición de relieve, emparejada con el País Vasco (ambas con una tasa de cobertura del 6,1%) por detrás del leader Madrid (8,3%), Navarra (6,9%) y Asturias (6,4%).
- Y el balance agregado de ambas vías (13,1% de cobertura resultante que sitúa a Cataluña en los puestos intermedios del Ranking estatal) pone sobre la mesa el reto de expandir el campo de juego y la necesidad de abrir la formación a un número de trabajadores considerablemente más amplio.

² No se toma en consideración Canarias -sin cifras de Contratos Programas propios en 2006- ni Ceuta y Melilla.

LA PARTICIPACIÓN Y LA COBERTURA FORMATIVA

Actividad formativa desarrollada en los Contratos Programa de Cataluña según tipo de plan

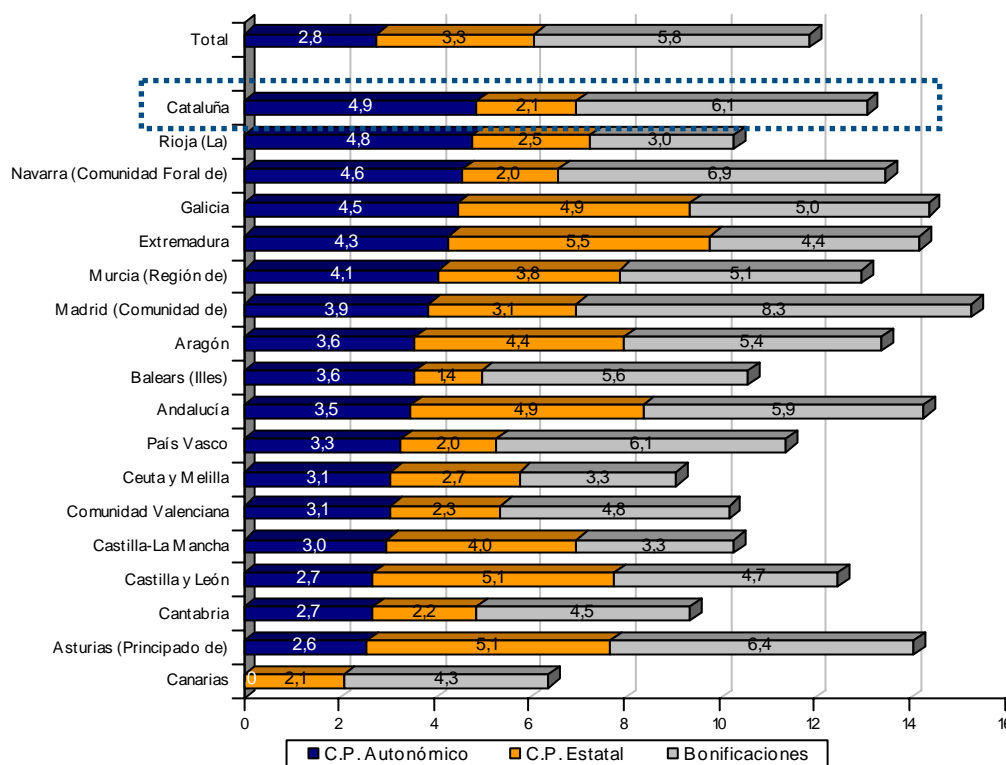
TIPO DE PLAN	Planes Aprobados y ejecutados	Acciones ejecutadas	Participantes total	Participantes formados (excluidos los abandonos)
Plan De Formación Sectorial	67	2.189	75.553	70.671
Plan De Formación Intersectorial	4	609	73.576	64.050
Plan De Formación Economía Social	2	134	2.133	1.997
TOTAL	73	2.932	151.262	136.718

Participación formativa durante el año 2006 en Cataluña y tasas de cobertura formativa en función de las diversas iniciativas de formación

Tipo de plan	Participantes	Tasa de cobertura formativa
Contratos Programa Cataluña	151.082	4,9%
Contratos Programa Estatal	70.156	2,1%
Bonificaciones	208.416	6,1%
Total	429.654	13,1%

Coertura formativa comparativa

Tasas de cobertura formativa de las diversas iniciativas por comunidad autónoma



Tasa de cobertura	
Total	11,9%
Madrid (Cdad. de)	15,3%
Galicia	14,4%
Andalucía	14,3%
Extremadura	14,2%
Asturias (Principado de)	14,1%
Navarra (Cdad. Foral)	13,5%
Aragón	13,4%
Cataluña	13,1%
Murcia (Región de)	13,0%
Castilla y León	12,5%
País Vasco	11,4%
Balears (Illes)	10,6%
Castilla-La Mancha	10,3%
Rioja (La)	10,3%
Comunidad Valenciana	10,2%
Cantabria	9,4%
Ceuta y Melilla	9,1%
Canarias	6,4%

* De cara a posibilitar la comparativa con otras comunidades autónomas las tasas de cobertura presentadas ponen en relación el nº de participantes formados (en el caso de las iniciativas autonómicas, al no disponer de información relativa al nº de participantes formados para todas las CCAA se ha empleado el dato de participantes programados) con la población ocupada en cada comunidad autónoma y no los datos de afiliación a la Seguridad Social.

2.- ACTORES DE LA CONVOCATORIA Y RECURSOS MOVILIZADOS

2.A.- En torno al 80% de la Convocatoria (75% de participantes y 78,9% de financiación) se canaliza a través de los 4 actores clave rectores del sistema: UGT, CCOO, Foment del Treball Nacional y PIMEC.

2.B.- UGT y CCOO se constituyen en los operadores más importantes del sistema. El primero lo lidera en términos de participantes (24,1% de participantes y 22,2% de financiación) y el segundo en términos de financiación (22,0% de participantes y 27,3% de financiación). Foment ocupa la tercera posición (15,8% de participantes y 20,1% de financiación) y PIMEC cierra ese ranking (con 13,2% de participantes y 9,3% de financiación).

2.C.- El resto de operadores canalizan actividades cuantitativas mucho más limitadas, de modo que entre las 37 entidades solicitantes restantes cubren el 25% de los participantes y el 21,1% de la financiación. Con una media resultante de 1.020 participantes por operador.

2.D.- En términos de proveedores, el sistema moviliza en su segundo escalón -registrado desde el Consorcio- a 920 entidades de formación y 660 personas físicas -autónomos- contratadas para el desarrollo de las acciones.

2.E.- Entre las primeras, destaca de nuevo el importante grado de concentración: 50 de ellas, las más importantes, explican en torno al 65% de la actividad formadora (medida en términos de costes directos asociados a la actividad formadora); y las 7 que registran más de 1 millón de euros de costes directos asociados³, en torno al 31%.

2.F.- Estas 50 entidades principales proveedoras de formación, presentan en general un perfil de vinculación muy unívoco, es decir vinculado sólo a una o dos entidades solicitantes: El 46% de ellas, 23, trabaja exclusivamente con una entidad solicitante; el 22%, 11 entidades, con dos; y sólo 16 entidades -el 32%- suministran formación a tres o más solicitantes. Se cierra así un escenario relativamente dual, con concentración de la actividad en torno a un número reducido de operadores -solicitantes y proveedores-; que adquiere una considerable dimensión en términos productivos y de empleo asociado.

³ Fundación Paco Puerto; Institut Gaudí de la Construcció; E Logos; AFE; CECOT; Aula Activa; CIEF.

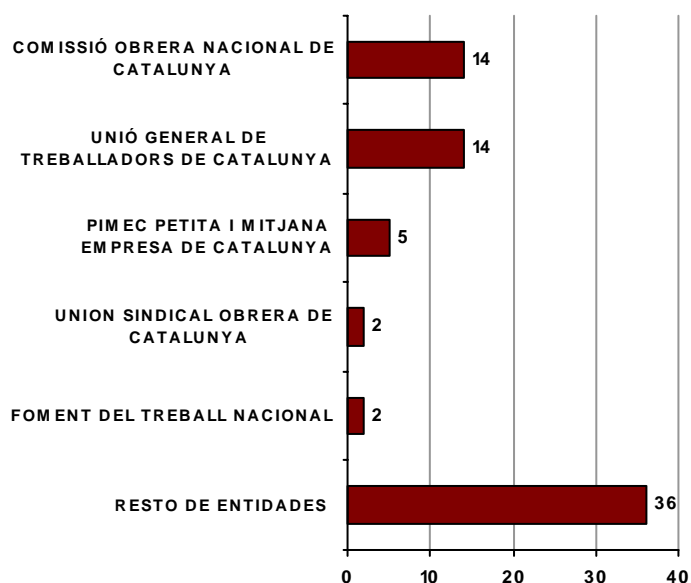
2.G.- El modelo de trabajo de los cuatro grandes operadores responde a patrones matizadamente diferenciados. Esquemáticamente:

- UGT desarrolla 14 planes (uno de los cuales, el intersectorial, explica 23.225 de los 36.463 participantes que forma; el 63,7%). Dinamiza directamente en torno al 10% de la actividad, a través de 4 proveedores de formación; y canaliza el grueso de la misma (el 90% restante) a través de IDFO, entidad vinculada/asociada que genera un importante pull de formadores independientes (en torno a 240) con los que desarrolla directamente la formación; y un número también considerable de proveedores (en torno a 220) relativamente disperso (los 19 más importantes explican el 45% de los costes directos asociados; y el más relevante un 7%).
- CCOO presenta un modelo cercano al descrito para UGT. Desarrolla 14 planes (uno de los cuales, el intersectorial, explica 16.158 de los 33.234 participantes que forma, el 48,6%). Dinamiza directamente el 95% de esa actividad y canaliza el grueso de la misma -en torno a un tercio- a través de la Fundación Paco Puerto en calidad de proveedor (no como entidad vinculada/asociada como era el caso de IDFO); otro tercio a través de 4 entidades relevantes; y el tercio restante a través de 93 proveedores más dispersos. El número de trabajadores independientes es marginal, aunque previsiblemente esa fórmula de trabajo -vinculada a la impartición más directa- es canalizada a través de la Fundación Paco Puerto⁴. El 5% que no moviliza directamente se desarrolla a través de la Federación de Textil, Piel, Química y Afines, que trabaja sus dos planes con en torno a una quincena de proveedores.
- Foment del Treball desarrolla dos planes: un gran plan intersectorial de 21.350 participantes y un plan muy reducido de 2.558 trabajadores. Dinamiza directamente en torno al 40% de la actividad; y canaliza el 60% restante a través de las entidades asociadas/vinculadas territoriales que aglutina. Formativamente trabaja con 26 trabajadores independientes, y canaliza el grueso de su actividad a través de 154 proveedores, si bien con una considerable concentración en torno a un número reducido de los mismos y sus estructuras formativas propias (CECOT, CEPTA, ESEC...), en el sentido de vinculadas a las entidades territoriales que se integran en Foment.
- Finalmente PIMEC, desarrolla 5 planes (uno de los cuales, el intersectorial, explica 12.843 de los 19.915 participantes formados, el 64,5%). Gestiona el grueso de la actividad formativa (cerca del 85%) de manera directa en colaboración con 76 proveedores y un número limitado de formadores independientes. El 15% restante queda bajo la dinamización de las entidades vinculadas/asociadas.

⁴ No se dispone de información sobre la asunción propia (a través de formadores contratados o independientes) o la subcontratación generada desde los proveedores que genera la Fundación Paco Puerto

EL MAPA DE LOS ACTORES

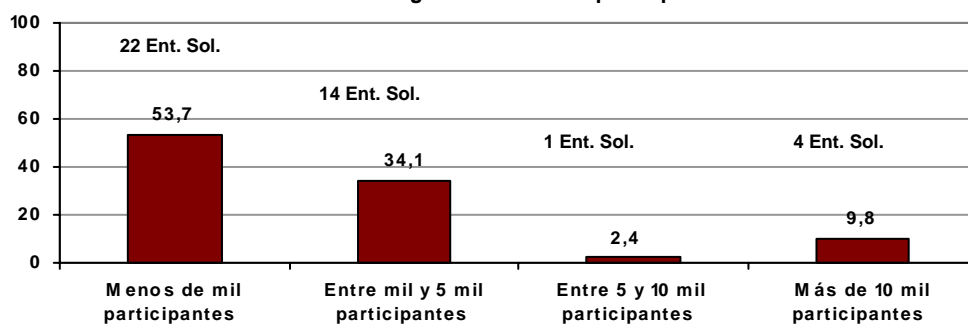
Entidades solicitantes más representativas en términos de nº de planes de formación ejecutados



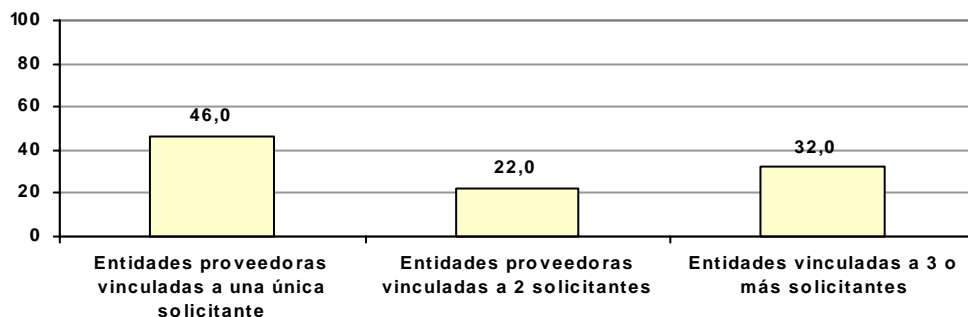
Entidades solicitantes más representativas en términos de participantes formados y financiación recibida

ENTIDAD SOLICITANTE	PARTICIPANTES FORMADOS		FINANCIACIÓN LIQUIDADADA	
	v.a.	%	v.a.	%
UGT CATALUNYA	36.463	24,1%	13.358.049,90 €	22,2%
CCOO CATALUNYA	33.234	22,0%	16.414.229,21 €	27,3%
FOMENT DEL TREBALL NACIONAL	23.908	15,8%	12.062.061,67 €	20,1%
PIMEC CATALUNYA	19.915	13,2%	5.583.332,37 €	9,3%
Subtotal	113.520	75,0%	47417673,15 €	78,9%
TOTAL	151.262	100,0%	60.112.100,48 €	100,0%

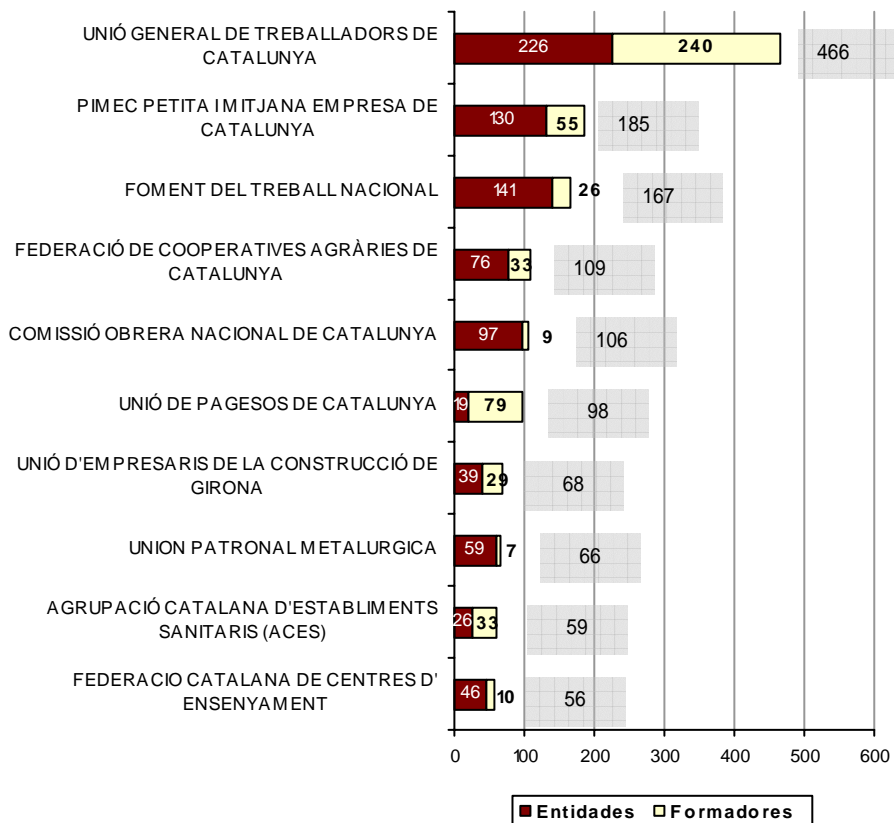
Entidades solicitantes según el número de participantes formados



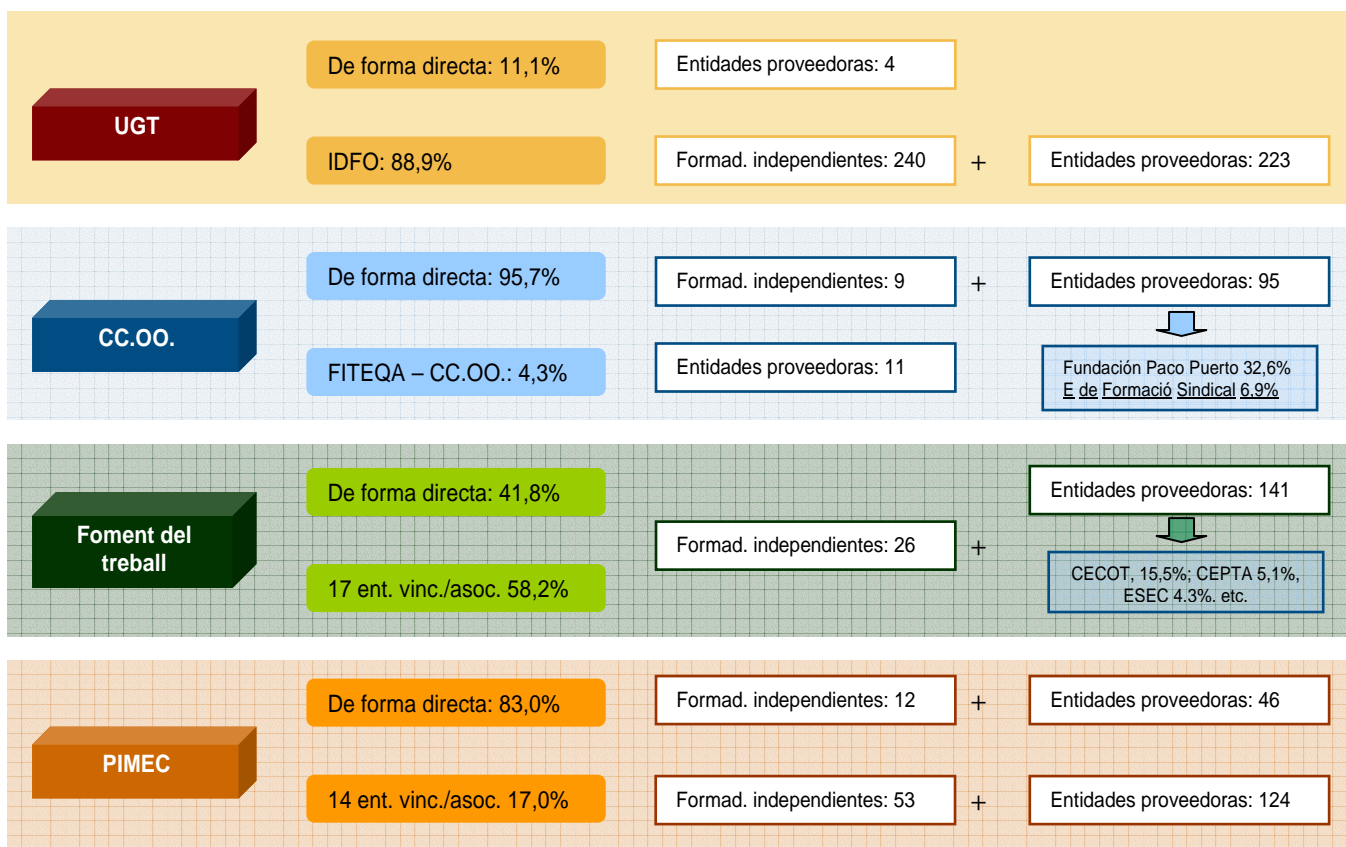
Entidades proveedoras según el número de solicitantes con las que trabajan



Entidades solicitantes según el número de proveedores con los que trabajan



MODELOS DE FUNCIONAMIENTO DE LAS ENTIDADES SOLICITANTES MÁS REPRESENTATIVAS



3.- PERFIL BÁSICO DE LA PARTICIPACIÓN

3.A.- El perfil básico de la participación aparece claramente feminizado, con una participación de la mujer (56,5%) que se traduce en una tasa de cobertura formativa (6,5%) que duplica la masculina (3,7%). Este comportamiento es, además, homogéneo por edad; con tasas de cobertura claramente superiores a las masculinas en todos los segmentos de edad considerados.

3.B.- La formación alcanza una cobertura del 4,1% entre los más jóvenes (16 a 25) y presenta un perfil creciente hasta el segmento de 26 a 35 años; cohorte de edad en la que alcanza el máximo de cobertura (6,5%) y a partir de la cual inicia un sistemático descenso hasta alcanzar su mínima expresión entre los mayores de 55 años (2,2%).

3.C.- En lo que al perfil sociolaboral de los participantes se refiere, cabe señalar que se ajusta a un esquema 50/30/20. En torno a la mitad de la participación se asocia al colectivo de trabajadores cualificados. Otros perfiles de mayor cualificación como directivos (7,9%), técnicos (16,6%) y mandos intermedios (5,7%), suponen el 30% de la participación global; en tanto que los perfiles menos cualificados representan el 20%.

3.D.- La producción es el área funcional que acapara la mayor parte de las participaciones (52,6%), seguida de lejos por las actividades administrativas (22,9%); y en otro rango de presencia se sitúan las áreas comerciales (9,7%), de dirección (7,9%) y de mantenimiento (6,9%).

3.E.- En coherencia con la estructura del tejido empresarial de Cataluña, tres cuartas partes de la participación se corresponde con la de trabajadores de pequeña y mediana empresa.

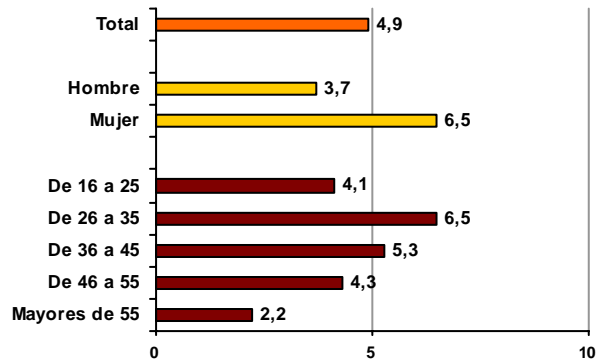
3.F.- El perfil básico resultante se replica en los tres tipos de contratos programa con muy leves matices. En este sentido, los contratos programa sectoriales acentuarían la participación de los trabajadores de PYMES (86,6%); e incrementarían ligeramente la presencia de los trabajadores no cualificados, y los colectivos de edad más jóvenes.

PERFIL DE LA PARTICIPACIÓN (1/2)

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

Participación y tasas de cobertura formativa según género y edad

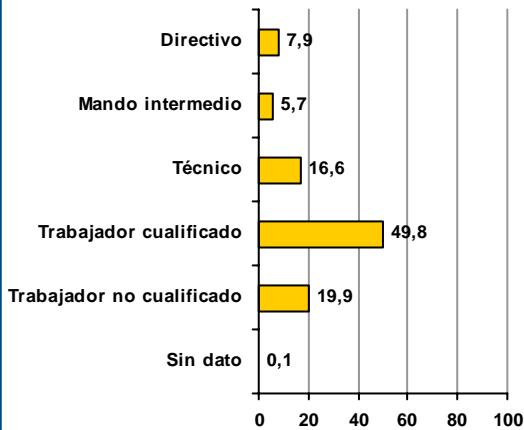
	Participantes	%
Género		
Hombre	65.832	43,5%
Mujer	85.430	56,5%
Edad		
De 16 a 25	16.317	10,8%
De 26 a 35	58.639	38,8%
De 36 a 45	42.714	28,2%
De 46 a 55	26.101	17,3%
Mayores de 55	7.453	4,9%
Sin dato	38	0,0%
TOTAL	151.262	100,0%



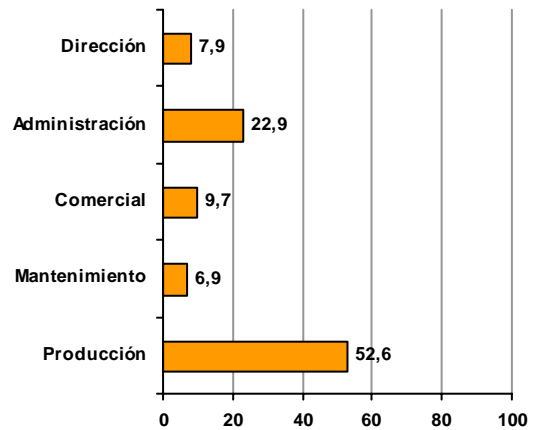
PERFIL LABORAL

Participación formativa según categoría profesional, área funcional y dimensión empresarial

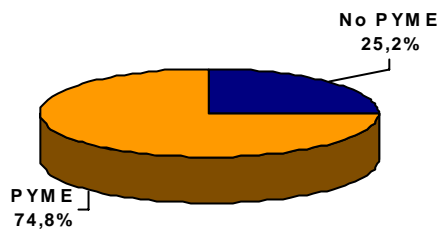
Categoría Profesional



Área Funcional



Plantilla de la empresa



4.- PERFIL SECTORIAL Y TERRITORIAL

4.A.- El nivel de penetración general que alcanzan los Contratos Programa es resultado de una contribución pareja por parte de los Contratos Programa Intersectoriales y Sectoriales (en torno a 2,5 puntos porcentuales cada una).

4.B.- Centrando la mirada en el esfuerzo de los Planes Sectoriales, es el ámbito agroalimentario el que se muestra más activo; con un tasa de cobertura formativa del 6,3%. Tras él, Sanidad, y Educación (ambos con el 4,4%) completan el podio de la cobertura. Y ya algo más lejos pero por encima de la media general del 2,5% de esta convocatoria sectorial se sitúan Turismo y Hostelería (3,9%) y Metal (3,4%).

4.C.- Territorialmente, las situaciones son igualmente diversas. Destaca sobremanera la penetración formativa en Lleida, donde la tasa de cobertura se dispara hasta el 9,2%; claramente superior a la de Tarragona que se sitúa en segundo lugar con 6,7% y duplicando la de Barcelona y Girona, que alcanzan un 4,5%.

4.D.- Este positivo escenario de Lleida se ve favorecido, adicionalmente, porque también es la provincia con una mayor tasa de cobertura de los Contratos Programa estatales (2,7% frente al 2,3% de Barcelona y Girona y el 2,1% de Tarragona).

4.E.- Más allá de la penetración cuantitativa relativa por provincia, el perfil diferencial de Lleida se apoya en una sobrerrepresentación relativa de la PYME ; de los directivos -en muchos casos autónomos que dirigen su propio negocio- ; y de los segmentos de más de 45 años -ligeramente más presentes-. Al tiempo que en una estructura sectorial de participación muy específica, sostenida con una gran presencia agroalimentaria (28,6% de participación); del comercio (23,8%) y en menor medida del Metal (12,0%).

4.F.- Frente a este perfil:

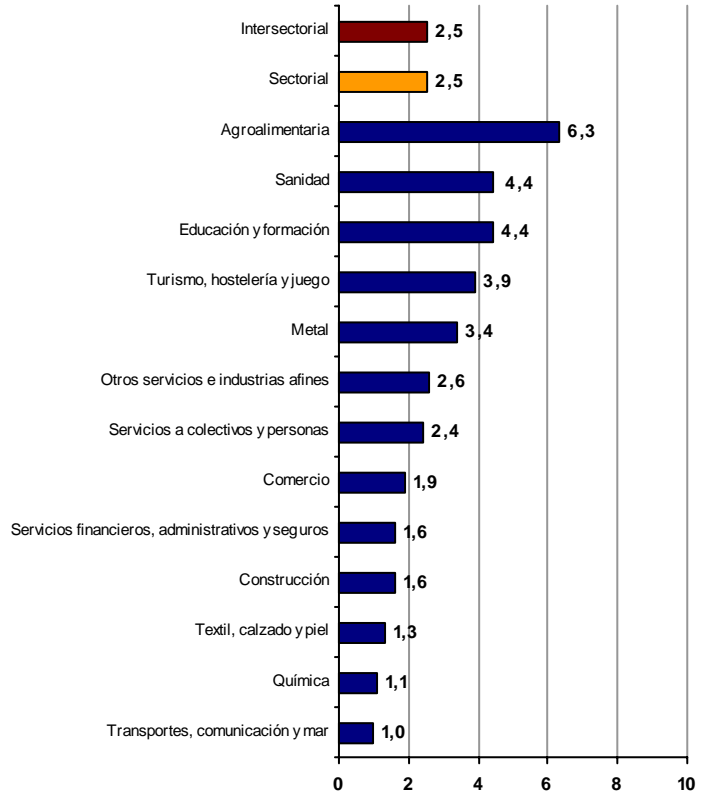
- Barcelona se apoya, comparativamente, en mayor medida en la gran empresa (30% de la participación) cobrando más relevancia relativa el personal técnico y cualificado. Y sectorialmente en el Metal (14,8%), el Comercio y diferentes líneas de Servicios como la Educación o la Sanidad (donde alcanza la mayor penetración de las cuatro provincias) que alcanzan todas ellas coberturas semejantes de entre el 9 y el 11%.
- En Girona comparativamente alcanzan más relevancia los perfiles menos cualificados, y sectorialmente la participación se apoya especialmente en el Comercio (18,6%), seguido del sector Agroalimentario, el Turismo y la Construcción (sector éste donde alcanza la tasa de cobertura más alta de los cuatro territorios) con coberturas de en torno al 12%-14%.
- Y en Tarragona, el perfil laboral es relativamente mixto entre las situaciones descritas; muy apoyado sectorialmente de forma relativamente homogénea en el Metal, el Comercio y el sector Agroalimentario (todos ellos en el entorno del 16-17% de cobertura).

PERFIL DE LA PARTICIPACIÓN (2/2)

PERFIL SECTORIAL

Participación y tasas de cobertura formativa por ámbitos de referencia sectorial

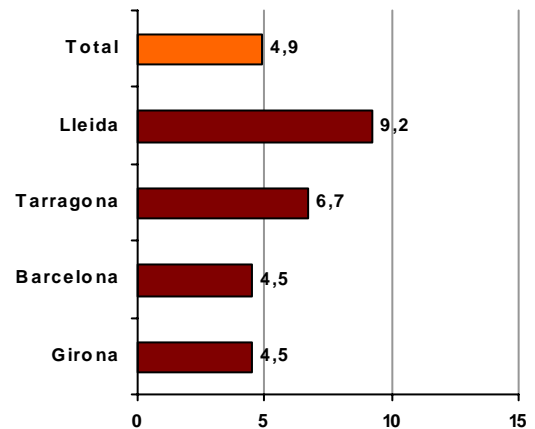
	Participantes		Tasa de cobertura
	v.a	%	%
Intersectorial y Economía Social	75.709	50,1%	2,5%
Sectorial	75.553	49,9%	2,5%
Comercio	10.691	14,2%	1,9%
Metal	10.686	14,1%	3,4%
Sanidad	8.396	11,1%	4,4%
Turismo, hostelería y juego	7.506	9,9%	3,9%
Servicios financieros, administrativos y de seguros	7.202	9,5%	1,6%
Servicios a colectivos y personas	7.104	9,4%	2,4%
Construcción	6.844	9,1%	1,6%
Agroalimentaria	6.171	8,2%	6,3%
Educación y formación	5.714	7,6%	4,4%
Transportes, comunicaciones y mar	1.842	2,4%	1,0%
Otros servicios e industrias afines	1.552	2,1%	2,6%
Química	999	1,3%	1,1%
Textil, calzado y piel	846	1,1%	1,3%
TOTAL	151.262	100,0%	4,9%



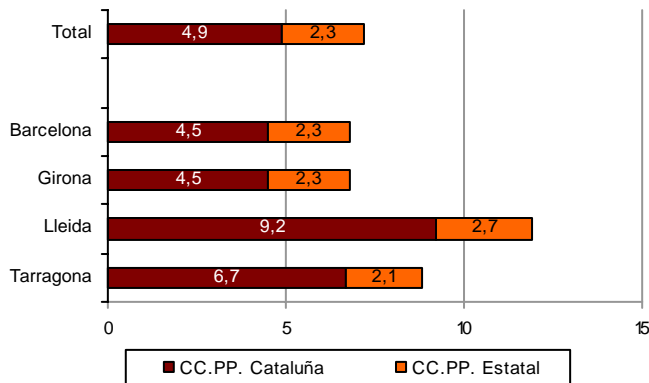
PERFIL TERRITORIAL

Participación y tasas de cobertura formativa por territorio

Provincia de residencia	Participantes	
	v.a	%
Barcelona	105.111	69,5%
Girona	12.931	8,5%
Lleida	14.532	9,6%
Tarragona	18.508	12,2%
Cataluña	151.082	99,9%
Otras CCAA	180	0,1%
TOTAL	151.262	100,0%



Comparativa de las tasas de cobertura formativa territorial de CCPP Cataluña y CCPP estatal



5.- LA MULTIPARTICIPACIÓN Y EL ABANDONO: AJUSTANDO VALORACIONES

Desde el perfil de participación descrito, hay dos rasgos especialmente relevantes que matizan a la baja las cifras de las convocatorias: la considerable multiparticipación que se registra y el igualmente significativo nivel de abandono.

5.1.- LA MULTIPARTICIPACION COMO RASGO CARACTERÍSTICO

5.1.A.- Los 151.262 participantes de las convocatorias analizadas, contabilizados en términos de trabajadores (personas diferentes), se ven reducidos hasta los 113.144, es decir, un 25,2% menos. Esto supone que cada trabajador ha realizado como media 1,3 acciones formativas.

5.1.B.- De esta forma, la tasa de cobertura poblacional, estimada en términos de trabajadores formados⁵, se reduce al 3,7% (1,2 puntos porcentuales inferior que la tasa de cobertura formativa).

5.1.C.- De los 26.638 trabajadores multiparticipantes que han desarrollado más de una acción formativa,

- 17.683, en torno al 66%, lo han hecho en acciones asociadas a un mismo plan de formación. Esta circunstancia remite en numerosos casos a situaciones de fragmentación pedagógica que permiten hacer más “suave” la percepción y vivencia del curso por parte del participante a través de su modularización.
- 8.955, en torno al 34%, han participado en acciones formativas asociadas a diferentes planes o expedientes; de más difícil valorización en términos de itinerario. Y cerca de la mitad de los mismos ha participado además en más de una tipología de planes de formación (mayoritariamente combinando planes sectoriales e intersectoriales).

⁵ Se han considerado para su cálculo los 113.099 trabajadores formados residentes en Cataluña.

5.1.D.- El perfil de la multiparticipación es más acentuado entre las mujeres (45,4% de la participación femenina se corresponde con trabajadores multiparticipantes frente al 39,5% de la masculina). Por edad no aparecen diferencias sustanciales, salvo en el segmento de 16 a 25 años, en el que resulta algo inferior. Por categorías profesionales la mayor multiparticipación se registra entre los directivos (46,5%) y la menor entre los trabajadores no cualificados (39,3%). Y sectorialmente es particularmente elevada en Comercio; Educación; Servicios Financieros; y Servicios a Colectivos y Personas (en todas ellas ronda el 47%).

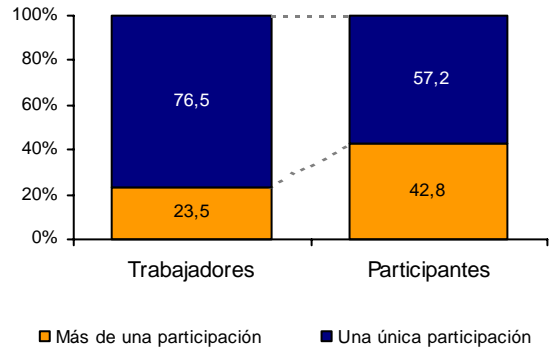
5.1.E.- Cabe señalar por último que territorialmente, Lleida y Barcelona se alinean en niveles de entorno al 42-43%; en Girona desciende hasta el 35,4%; y en Tarragona alcanza su máxima expresión, de modo que hasta el 47,9% de la participación se vincula a trabajadores multiparticipantes.

5.1.F.- Este panorama de considerable multiparticipación intraconvocatoria, se vería previsiblemente elevado si se valorara en términos de interconvocatoria; de modo que se recogiera el efecto captación de alumnado entre los participantes en cursos (años) precedentes; técnica de difusión que se ha contrastado como relativamente generalizada.

LA MULTIPARTICIPACIÓN

Participantes y trabajadores diferentes según nº de participaciones

Nº de acciones	Trabajadores		Participantes	
	Abs.	%	Abs.	%
Una	86.506	76,5%	86.506	57,2%
Más de una	26.638	23,5%	64.756	42,8%
Dos	19.016	16,8%	38.032	25,1%
Tres	5.288	4,7%	15.864	10,5%
Cuatro	1.476	1,3%	5.904	3,9%
Cinco	501	0,4%	2.505	1,7%
Más de 5	357	0,3%	2.451	1,5%
Total	113.144	100,0%	151.262	100,0%



EL PERFIL DE LA MULTIPARTICIPACIÓN

Perfil demográfico y territorial de la multiparticipación

	Multiparticipantes
Género	
Hombre	39,5%
Mujer	45,4%
Edad	
De 16 a 25	38,2%
De 26 a 35	43,4%
De 36 a 45	43,4%
De 46 a 55	43,4%
Mayores de 55	42,9%
Territorio	
Barcelona	42,8%
Girona	35,4%
Lleida	43,3%
Tarragona	47,9%
Total	42,8%

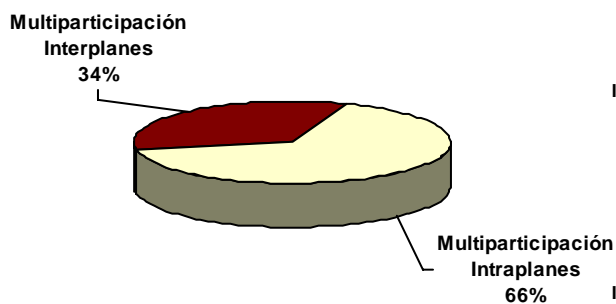
Perfil laboral y empresarial de la multiparticipación

	Multiparticipantes
Categoría Profesional	
Directivo	46,5%
Mando Intermedio	42,5%
Técnico	42,8%
Trabajados Cualificado	43,7%
Trabajador No Cualificado	39,3%
Dimensión empresarial	
Pyme	42,8%
No Pyme	42,8%
Total	42,8%

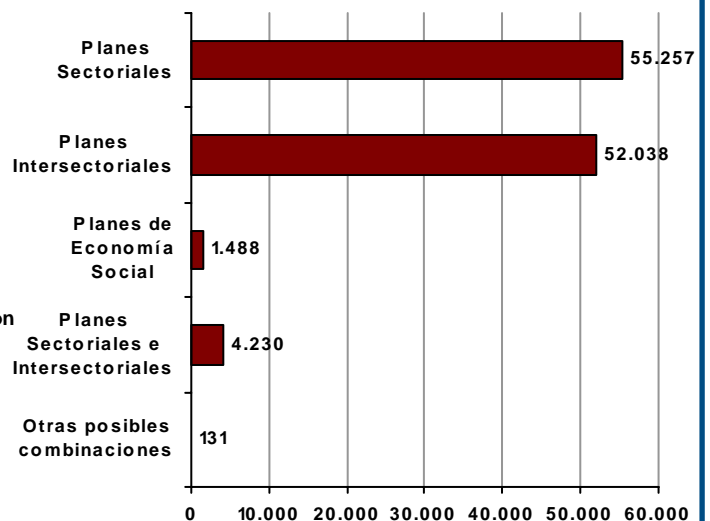
* Hace referencia a los participantes y no a los trabajadores formados

MULTIPARTICIPACIÓN "INTRAPLANES" VS "INTERPLANES"

Trabajadores multiparticipantes según tipo de multiparticipación



Trabajadores participantes según tipo de plan



5.2.- EL ABANDONO COMO DEBILIDAD Y PROBLEMA DE GESTIÓN

5.2.A.- Los datos de participación formativa habitualmente manejados no toman en consideración el porcentaje de participantes que, pese a inscribirse e iniciar la acción, finalmente no son participantes formados reales por diversos motivos: abandonan el curso, son anulados por parte del centro formativo, por parte del Consorcio, etc.⁶; circunstancia que embellece significativamente el retrato ofrecido.

5.2.B.- Si se tiene en cuenta el efecto del abandono de participantes y se consideran únicamente los que han sido efectivamente formados, las cifras de participación se reducen en un 9,6%. Esta tasa de abandono, sitúa el número de participantes formados en 136.718 (frente a los 151.262 manejados), lo que en términos de personas diferentes se traduce en un total de 103.119 trabajadores (frente a los 113.144 manejados eliminada la multiparticipación). En este escenario más crudo, la tasa de cobertura poblacional efectiva se sitúa en 3,4%; lejos de la tasa de cobertura poblacional previamente citada 3,7%; y aun más lejos del 4,9% de la tasa de cobertura formativa.

5.2.C.- Este nivel de abandono, constituye un indicador altamente significativo tanto de la limitada motivación que anima la participación formativa de algunos trabajadores; como de la dureza que supone la misma en horarios extralaborales tras la jornada de trabajo, incorporando frecuentemente desplazamientos, buscando soluciones organizativas para la conciliación de esa actividad con determinadas obligaciones familiares etc.

5.2.D.- Utilizando la referencia del 15% de abandonos/anulaciones recuperables financieramente por acción, cabe señalar que el 17,8% de las acciones desarrolladas presentan abandonos superiores a ese nivel recuperable. Y visualizando este hecho por expedientes, resulta ilustrativo que en los cuatro expedientes cuantitativamente más numerosos⁷ de los contratos programa evaluados el 15% de abandono es superado por el 22,4%, 66,3%, 17,4% y 39,7% de las acciones que los componen respectivamente.

⁶ Cabe señalar en este sentido que el sistema permite recuperar la financiación correspondiente hasta el 15% de los participantes abandonados o anulados por cada acción formativa.

⁷ CP20060001 -23.225 participantes-, CP20060002 -21.350 participantes, CP20060004 -16.158 participantes- y CP20060005 -12.843 participantes-.

5.2.E.- El abandono se constituye desde esa perspectiva, no sólo en una debilidad del sistema sino en un problema de gestión que consume buena parte de esfuerzos de los gestores/impartidores; y que lleva incluso a la creación de estímulos positivos para limitar su impacto.

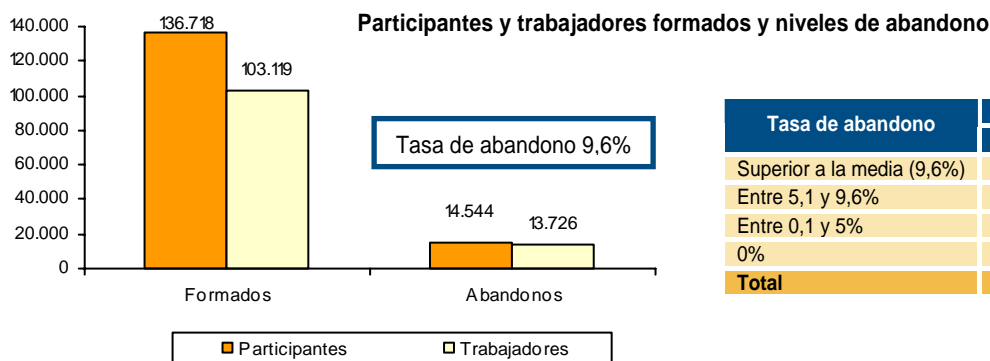
5.2.F.- El Perfil del Abandono se presenta como sigue: Es particularmente elevado en la Formación Intersectorial (12,9% de los participantes) donde duplica la incidencia de la registrada en Planes Sectoriales y/o de Economía Social (6,5% y 6,4% de los participantes respectivos).

5.2.G.- No presenta especial diferenciación por género pero está claramente ligado a la edad, de modo que al aumentar ésta desciende sistemáticamente el abandono en un mensaje en el que mayor edad y mayor compromiso adquirido van de la mano. En términos de categoría profesional adquiere su menor intensidad entre los colectivos menos cualificados.

5.2.H.- No parece presentar gran incidencia diferencial atendiendo al carácter de PYME o gran empresa, pero abre un importante abanico de situaciones en términos sectoriales, destacando el hecho de que son los ámbitos productivos con mayor penetración formativa los que registran menos intensidad de abandono (Agroalimentaria, Educación, Turismo, Sanidad...).

5.2.I.- En términos de modalidad de impartición se dispara en las formas de teleformación (19,6%); y territorialmente alcanza su mínima expresión en Lleida –la provincia con mayor tasa de cobertura-, resultando relativamente homogénea en el resto.

EL ABANDONO FORMATIVO



Tasa de abandono	Nº de expedientes	
	v.a.	%
Superior a la media (9,6%)	21	28,8%
Entre 5,1 y 9,6%	25	34,2%
Entre 0,1 y 5%	21	28,8%
0%	6	8,2%
Total	73	100,0%

Ranking de los 10 expedientes con mayor índice de abandonos por acciones formativas

EXPEDIENTE	Participantes	Abandonos	% de abandono global	Nº de acciones	% de Acciones con abandono superior al 15%
1º	21.350	3.584	16,8%	101	66,3%
2º	1.382	192	13,9%	22	59,0%
3º	189	25	13,2%	9	55,6%
4º	519	74	14,3%	4	50,0%
5º	43	5	11,6%	2	50,0%
6º	145	12	8,3%	11	45,5%
7º	12.843	1.743	13,6%	83	39,7%
8º	623	76	12,2%	11	36,4%
9º	301	33	11,0%	6	33,3%
10º	885	101	11,4%	23	30,4%
Total	151.262	14.544	9,6%	2.076	17,8%

Índices de abandono por acciones formativas de los 10 planes más importantes en términos de participantes

EXPEDIENTE	Participantes	Abandonos	% de abandono global	Nº de acciones	% de Acciones con abandono superior al 15%
1º	23.225	2.716	11,7%	125	22,4%
2º	21.350	3.584	16,8%	101	66,3%
3º	16.158	1.483	9,2%	224	17,4%
4º	12.843	1.743	13,6%	83	39,7%
5º	7.037	455	6,5%	106	3,7%
6º	3.131	365	11,7%	18	16,7%
7º	3.117	208	6,7%	19	0,0%
8º	2.889	104	3,6%	36	2,8%
9º	2.835	58	2,0%	8	0,0%
10º	2.558	270	10,6%	64	29,7%
Total	151.262	14.544	9,6%	2.076	17,8%

EL PERFIL DEL ABANDONO

Perfil demográfico y territorial del abandono

	Abandono
Género	
Hombre	9,2%
Mujer	10,0%
Edad	
De 16 a 25	11,3%
De 26 a 35	11,1%
De 36 a 45	8,6%
De 46 a 55	7,8%
Mayores de 55	6,8%
Territorio	
Barcelona	10,1%
Girona	8,8%
Lleida	7,0%
Tarragona	9,8%
Total	9,6%

Perfil laboral y empresarial del abandono

	Abandono
Categoría Profesional	
Directivo	9,3%
Mando Intermedio	11,0%
Técnico	10,0%
Trabajados Cualificado	9,6%
Trabajador No Cualificado	9,1%
Dimensión empresarial	
Pyme	9,5%
No Pyme	10,1%
Total	9,6%

* Hace referencia a los participantes y no a los trabajadores formados

6.- MODALIDAD FORMATIVA Y CONTENIDOS

La cercanía sobre el terreno (que acorta la cadena de intervinientes en relación a las convocatorias estatales) y el comparativamente favorable escenario de apuesta de los agentes sociales por las convocatorias de Contratos Programa gestionadas por el Consorcio, se traduce en una aparente menor dificultad para el reclutamiento de participantes y la sostenibilidad económico-financiera de la actividad. Esto, en términos de modalidad formativa parece estar contribuyendo al mantenimiento de las fórmulas presenciales como base de las convocatorias, frente al comportamiento registrado en las convocatorias estatales de 2006, donde aproximadamente el 50% de la participación es no presencial. Sin embargo, no parece tener incidencia específica en otras fórmulas de trabajo. Así, los contenidos, como en el caso estatal, resultan eminentemente transversales y la multiparticipación se mantiene, como la registrada a nivel estatal, en niveles muy considerables.

6.1.- MODALIDAD FORMATIVA

6.1.A.- El 87,9% de la formación desarrollada en términos de participantes es presencial. La formación a distancia representa el 4,9%; la teleformación el 3,2% y la mixta el 4%. Este predominio presencial se constata con rotundidad en las tres modalidades de Contratos Programa: 91,2% en los Intersectoriales; 84,6% en los sectoriales; y 82,8% en los de economía social.

6.1.B.- Este panorama viene empujado, en términos temáticos, por la escasa penetración de las formas no presenciales en la Informática de Usuario (89,8% presencial) y los Idiomas (85,6% presencial); circunstancia que, dado el peso sustancial que adquieren esos contenidos en la convocatoria (1º y 2º en el ranking de participantes), condiciona decisivamente el panorama por modalidad⁸.

⁸ Cabe señalar, no obstante, que en términos absolutos estas dos temáticas junto con la prevención de riesgos laborales, explican, debido precisamente a su elevada participación, una parte importante de la formación desarrollada en modalidades no presenciales.

6.1.C.- En el caso de la Prevención de Riesgos Laborales y de la Seguridad Alimentaria (3º y 4º del ranking de importancia temática, aunque a gran distancia de los primeros), el espacio abierto por las formas no presenciales (23,7% y 27,8% respectivamente) comienza a adquirir cierta visibilidad. En el primer caso apoyados tanto en la formación a distancia como en la mixta; y en el segundo esencialmente en ésta última.

6.1.D.- En otras líneas de contenidos concretos la presencia relativa de las modalidades no presenciales adquiere significativa relevancia pero siempre sobre colectivos cuantitativamente marginales o muy reducidos (Informática de desarrollo 92,0% sobre 125 participantes; Gestión de Proyectos 90,6% sobre 224 participantes; Servicios de Limpieza y Tratamiento de Residuos Urbanos 79,9% sobre 909 participantes...).

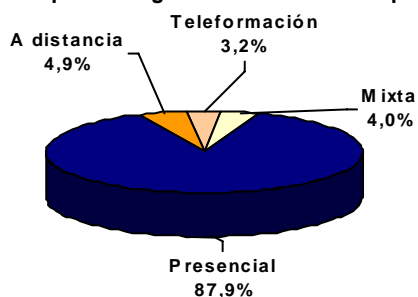
6.1.E.- Por ámbito sectorial los extremos los marcan el Metal (100% presencial) y Textil Calzado y Piel (48,2% no presencial). Sólo cinco ámbitos presentan perfiles por modalidad con espacio superior al 25% para las formas de impartición no presenciales: al Textil, Calzado y Piel ya citado (48,2%) se le unen Educación y Formación (36,0%), Turismo, Hostelería y Juego (34,1%); Servicios Financieros, Administrativos y Seguros (28,5%); y Transportes y Comunicaciones (25,1%).

6.1.F.- Los planteamientos de estas formaciones no presenciales no plantean una pauta común: en el caso de Textil Calzado y Piel, el más importante, se apoyan particularmente en la Teleformación (31,1%) y en menor medida en la formación tradicional a distancia; en Educación y Formación el planteamiento es el inverso, con más peso de la formación a distancia (21,7%) que de teleformación; y en el Turismo y Hostelería adquieren especial importancia las fórmulas mixtas (23,7%).

6.1.G.- El impulso progresivo de estas modalidades aparece, previsiblemente, como un dato relativamente fijo del escenario formativo de futuro. Su desarrollo, sin embargo, debe ser especialmente observado para evitar situaciones de desarrollo asociado a la mera búsqueda de alivio en la difusión o “venta formativa” o de mejora de la eficiencia financiera (vía incremento de horas de las acciones); al tiempo que propicia apuestas competitivas apoyadas en planteamientos innovadores y de calidad formativa.

MODALIDADES DE IMPARTICIÓN

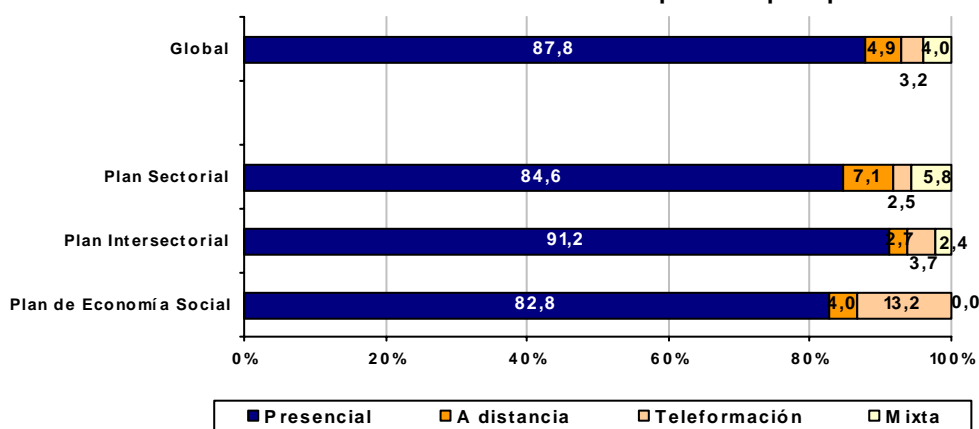
Participación según modalidades de impartición



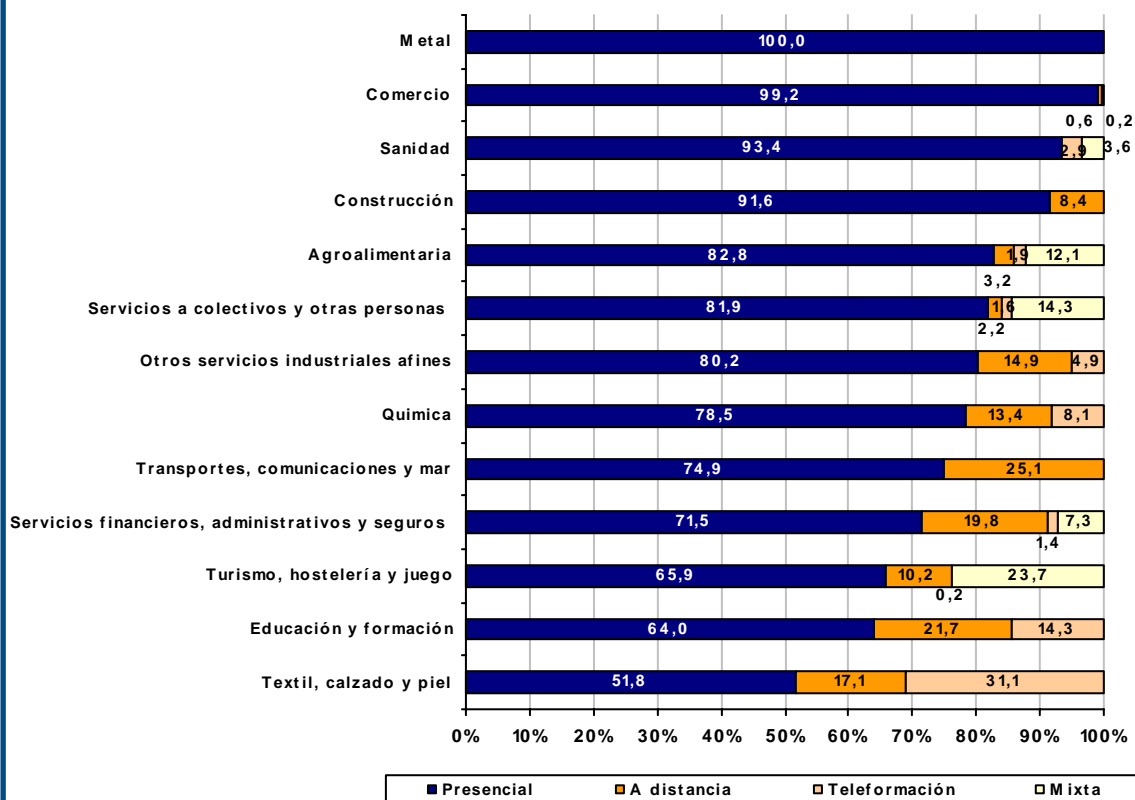
Incidencia de la modalidad presencial por expediente

Peso de la modalidad presencial	Nº de expedientes	
	v.a.	%
100%	35	47,9%
Entre 80-99%	19	26,1%
Entre 50-81%	8	10,9%
Menos del 50%	11	15,1%
Total	73	100,0%

Incidencia de las diversas modalidades de impartición por tipo de Plan



Incidencia de las diversas modalidades de impartición por ámbito sectorial



6.2.- CONTENIDOS FORMATIVOS

6.2.A.- A diferencia de lo que sucede con las modalidades, en el ámbito de los contenidos formativos los Contratos Programa de Catalunya reproducen la tendencia al cultivo de las formaciones horizontales que presentan las convocatorias estatales.

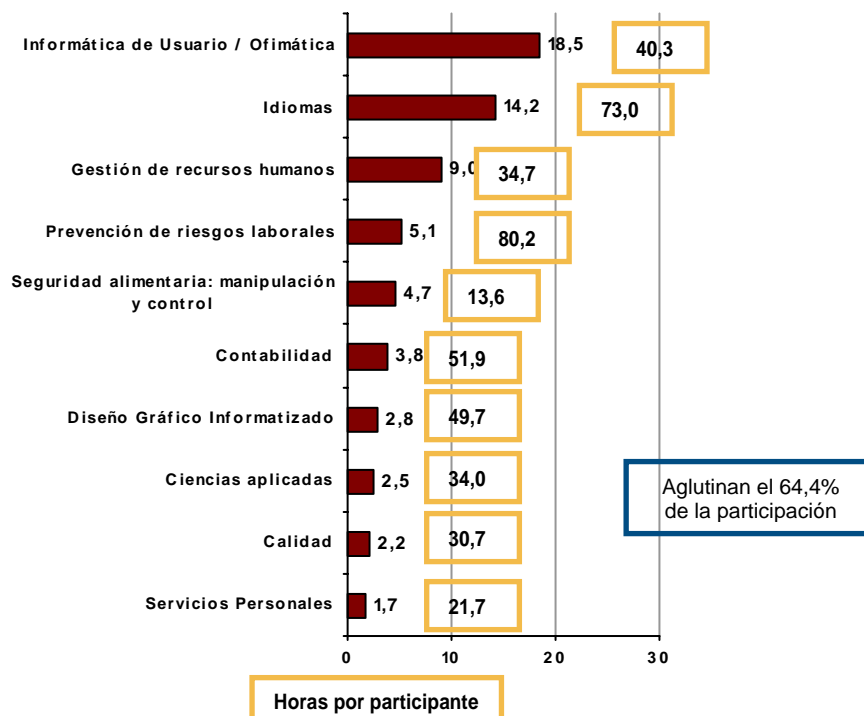
6.2.B.- Así, entre solo 4 líneas de Contenidos (Ofimática 18,5%; Idiomas 14,2%; Gestión de RRHH 9,0%; y Prevención de Riesgos Laborales 5,1%) se explican cerca de la mitad de las participaciones (46,7%). Y el ranking de los 10 contenidos más numerosos permite recoger la formación desarrollada por el 64,4% de los participantes.

6.2.C.- Esta tendencia general, se acentúa en los Planes Intersectoriales y de Economía Social donde los diez contenidos más numerosos aglutinan el 81,7% y el 89,7% de la participación respectivamente; y se matiza en los Planes Sectoriales donde ese ranking de los “top ten”, alcanza a explicar el 52,6% de la participación.

6.2.D.- Tras esta situación se dibuja un escenario altamente dependiente de las ofertas previamente existentes entre los operadores; que aplica esencialmente el criterio de repetición de aquellos contenidos que han funcionado con anterioridad; y que no encuentra referencias claras de trabajo en términos de orientación estratégica de medio plazo. Y desde el punto de vista de los diferentes Contratos Programa existentes, presenta un panorama insuficientemente diferenciado entre la formación sectorial e intersectorial.

CONTENIDOS FORMATIVOS

Ranking de los 10 ámbitos formativos con mayor participación



Ámbitos formativos con mayor incidencia de la formación no presencial

Ámbito formativo	Participantes total	Presencial		No presencial	
		v.a	% h	v.a	% h
Informática de desarrollo	125	10	8,0%	115	92,0%
Gestión de proyectos. (No de proyectos informáticos)	224	21	9,4%	203	90,6%
Servicios de limpieza y tratamiento de residuos urbanos	909	183	20,1%	726	79,9%
Auditoría ambiental	188	49	26,1%	139	73,9%
Equipos técnicos- Información y manifestaciones artísticas	112	32	28,6%	80	71,4%
Marketing	695	300	43,2%	395	56,8%
Nuevas tecnologías e investigación aplicada a la docencia	133	60	45,1%	73	54,9%
Producción agrícola	264	123	46,6%	141	53,4%
Conocimiento del sector	485	254	52,4%	231	47,6%
Hostelería-Servicio de comidas y bebidas	970	543	56,0%	427	44,0%
Análisis y Control Financiero	503	311	61,8%	192	38,2%
Metodologías-Didácticas específicas	390	244	62,6%	146	37,4%
Tutorías y orientación	218	145	66,5%	73	33,5%
Finanzas para no Financieros	408	273	66,9%	135	33,1%
Gestión hotelera	129	89	69,0%	40	31,0%
Gestión ambiental	478	333	69,7%	145	30,3%
Atención al Cliente/Calidad Servicio	1684	1188	70,5%	496	29,5%
Seguridad alimentaria: manipulación y control	7116	5140	72,2%	1976	27,8%
Socorrismo y Primeros Auxilios	1155	869	75,2%	286	24,8%
Prevención de riesgos laborales	7729	5903	76,4%	1826	23,6%
Análisis y Control de Costes	405	311	76,8%	94	23,2%
Atención al paciente o usuario de servicios sanitarios	615	473	76,9%	142	23,1%

7.-REALIZACIÓN FINANCIERA

7.A.- Las convocatorias evaluadas generaron inicialmente 105 solicitudes por valor de 127.505.819,5 euros, que tras la revisión y anulación de 32 planes (25 sectoriales), quedó restringida a 73 planes con 107.962.177 euros solicitados, de los cuales 65.715.280,5 correspondían a planes sectoriales, 41.329.775,25 a intersectoriales y 917.121,25 a planes de economía social.

7.B.- De estos montos de solicitud, fueron aprobados el 59,9% en el caso de los sectoriales, 75,0% de los intersectoriales y 69,3% de los de Economía social; proporciones que, como en el caso de las convocatorias estatales, ilustran todas ellas la dinámica inflacionaria que acompaña al sistema en solicitud como mecanismo de ajuste y a la vez creación de espacio de flexibilidad de trabajo.

7.C.- En términos de eficacia ejecutora de la financiación aprobada, los niveles alcanzados remiten al 74,6% en el caso de los sectoriales, 97,3% de los intersectoriales y 91,5% de los de Economía social. Niveles que deben ser calificados como altos e incluso difícilmente mejorables en el caso de los intersectoriales; y que en el caso de los planes sectoriales presenta un resultado más modesto. Esta circunstancia debe asociarse previsiblemente, al hecho de que se trate de la primera convocatoria sectorial realizada en Cataluña, con lo que supuso de aprendizaje para el conjunto de actores intervinientes.

7.D.- En términos de eficiencia por participante formado, dada la similitud financiera de coste/hora que presentan los diferentes tipos de planes (8,7-8,8 euros/hora los sectoriales y de economía social; y 8,0 euros/hora los intersectoriales) las diferencias se asocian a las distintas duraciones que incorporan las acciones en una u otra vía.

7.E.- En este sentido, la formación de los Planes de Economía Social, con duraciones medias de 31,18 horas se presentan como las formaciones más eficientes por participante (272,68 euros/participante). En tanto que las formaciones intersectoriales, con duraciones medias de 44,18 horas (un 41,6% mayores), se sitúan en el extremo opuesto (409,75 euros/participante); es decir resultan un 50,3% más costosas en términos de asistente formado. La formación de los Planes Sectoriales, con 388,90 euros /participante se sitúa entre ambas, si bien en el entorno de los ratios de la formación intersectorial.

7.F.- Incorporando el efecto de los abandonos, los costes de los tres tipos de planes por participante efectivamente formado se elevan, en el caso de la economía social a 291,25 euros (+ 6,8%); en la formación intersectorial a 470,69 (+14,9%) y 415,77 euros (+6,9%); acusándose más aun el efecto de menor eficiencia por participante de la formación intersectorial.

7.G.- Dado la relación directa entre eficiencia por participante y duración de la formación, resulta necesario situar el impacto que genera sobre la eficiencia formativa el progresivo y previsible – aunque en Cataluña modesto- avance de las formas de impartición no presenciales. Modalidades que, en el actual marco de reglas de juego financiador, incorporan una penalización sustantiva de la eficiencia formadora por participante, en la medida que duplican triplican y hasta casi cuadriplican las duraciones medias de las acciones de formación presencial.

7.H.- De este modo, el ratio de coste medio por participante más elevado (673,0 euros) resulta en la formación tradicional a distancia, en tanto que la forma más eficiente por participante (394,8) resulta la presencial.

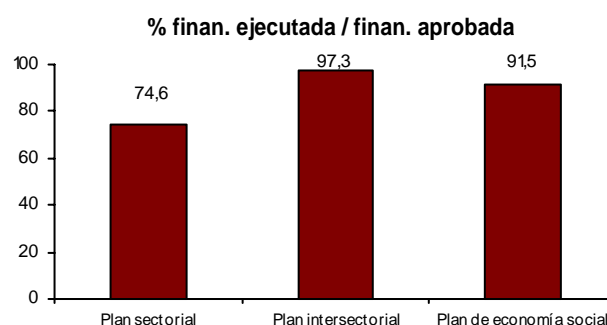
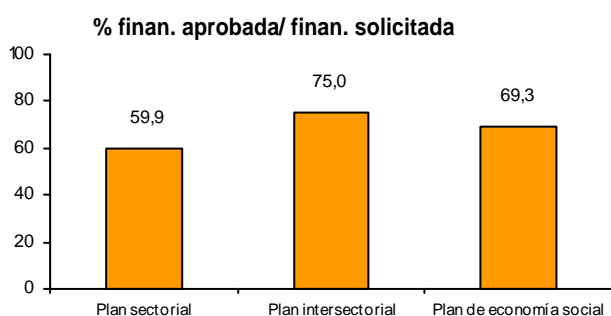
LA REALIZACIÓN FINANCIERA

Indicadores económicos por tipo de plan

Tipo de plan	Financiación solicitada	Financiación aprobada	Financiación ejecutada*
Plan sectorial	65.715.280,5 €	39.395.559,25 €	29.382.829,68 €
Plan intersectorial	41.329.775,25 €	31.000.000 €	30.147.638,15 €
Plan economía social	917.121,25 €	635.770,33 €	581.632,65 €
TOTAL	107.962.177 €	71.031.329,58 €	60.112.100,48 €

* Hace referencia a los importes finalmente liquidados

NIVELES DE REALIZACIÓN FINANCIERA



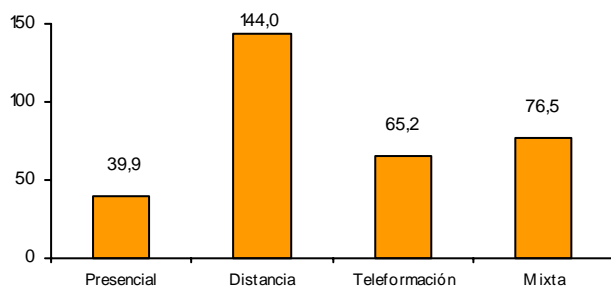
EFICIENCIA FINANCIERA

Eficiencia financiera por tipo de plan

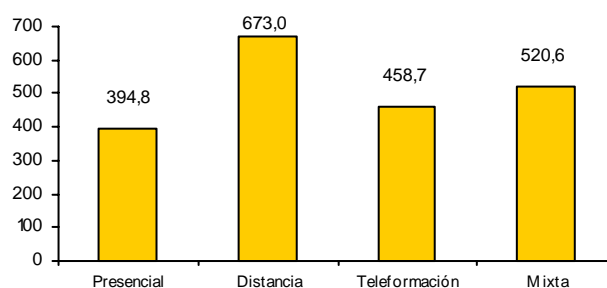
Tipo de plan	Coste por hora de formación	Horas de formación por participante	Coste por participante	Coste por participante formado
Plan de formación economía social	8,75 €	31,18	272,68 €	291,25 €
Plan de formación intersectorial	8,02 €	51,11	409,75 €	470,69 €
Plan de formación sectorial	8,80 €	44,18	388,90 €	415,77 €
TOTAL	8,39 €	47,37	397,40 €	439,68 €

Eficiencia financiera por modalidad de impartición

Horas de formación por participante



Coste /participante



* Los datos disponibles, por modalidad de impartición, no permiten desarrollar un análisis de eficiencia financiera a partir de los datos de ejecución final, no obstante, se presenta a continuación una aproximación al cálculo de los costes por participante según los datos correspondientes al volumen de participantes y de financiación aprobados

8. LA MIRADA DE LOS TRABAJADORES

8.1. CONOCIMIENTO Y ACCESO A LA FORMACIÓN

8.1.A.- Los niveles de visibilidad y notoriedad de las entidades promotoras (54%) y financiadoras (37,3%) de los Contratos Programa, así como los niveles de conocimiento del propio Consorcio (43,5%), resultan relativamente escasos entre los participantes formados.

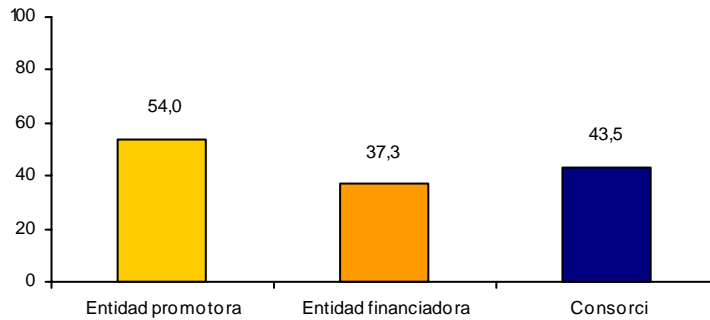
8.1.B.- Este limitado nivel de conocimiento se asocia en gran medida a la tendencia de los participantes a relacionar la promoción y financiación de estas iniciativas con las entidades y centros de formación que imparten las acciones formativas, entidades estas que mantienen el contacto más cercano y directo con el participante y por tanto se constituyen en el principal referente. Así, algo más del 28% de los participantes vincula a los centros de impartición con la promoción de las acciones formativas y de forma adicional, cerca del 32%, relaciona la financiación de las mismas con las organizaciones sindicales y empresariales.

8.1.C.- La empresa se constituye en una de las principales vías informativas de acceso a la formación. Los participantes identifican a la propia empresa como primer canal de difusión de la oferta formativa (tanto a través de sus responsables como de los compañeros de trabajo), situando en segunda posición a las organizaciones empresariales y sindicales.

8.1.D.- En coherencia con las características de la convocatoria, la iniciativa de participación es mayoritariamente del trabajador (83,8% de los casos). Esta proporción, se matiza sin embargo en función del tipo de plan. En los planes intersectoriales se eleva al 90,5%; pero en los Planes sectoriales se reduce hasta el 78,0%, presentando ya una porción de participación significativa, vinculada a la iniciativa de la empresa (22,0%); y en los de Economía Social las proporciones prácticamente se equilibran (55,6% - 44,4%). Se confirma, por tanto que pese al carácter predominantemente orientado hacia el trabajador, las empresas, especialmente desde la lógica sectorial encuentran igualmente un espacio de participación y canal para la cobertura de sus necesidades.

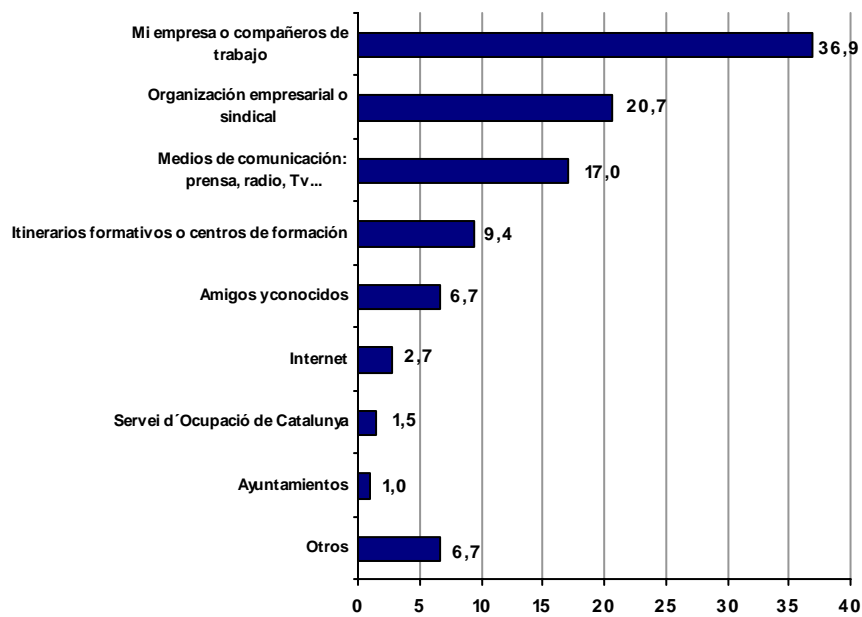
CONOCIMIENTO Y ACCESO A LA FORMACIÓN

Nivel de conocimiento de los agentes implicados en la promoción y financiación de las acciones formativas*

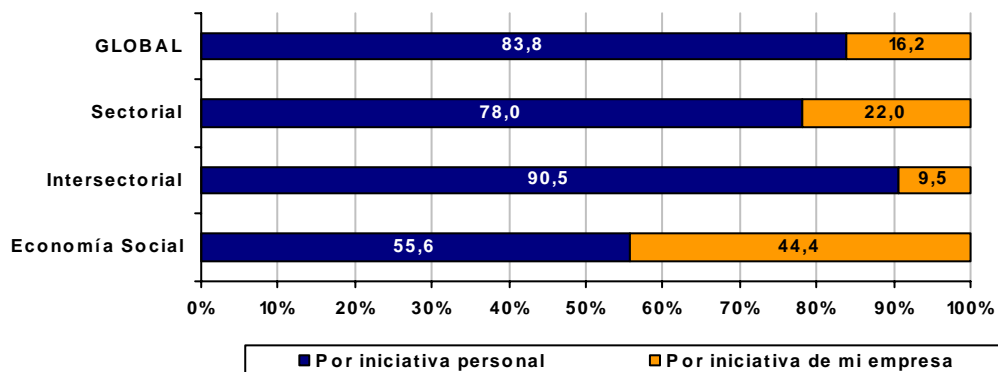


* Los niveles de conocimiento reales, según la respuesta detallada aportada por los participantes, resulta notablemente inferior, ya que muchos asocian la promoción y financiación de los Contratos Programa a otras entidades que no son ni las promotoras y las financiadoras de esta iniciativa (como centros de formación, su empresa, etc.)

Vías de acceso a la formación



Iniciativa de acceso a la formación



8.1.E.- Pese a las características de la formación de oferta (mayoritariamente en horario extralaboral, etc.), el acceso a la formación no plantea dificultades para el 53% de los participantes. En los planes de formación de Economía Social, esta percepción de ausencia de barreras resulta incluso superior, en tanto en cuanto casi 6 de cada 10 participantes no ha identificado ninguna de las dificultades señaladas.

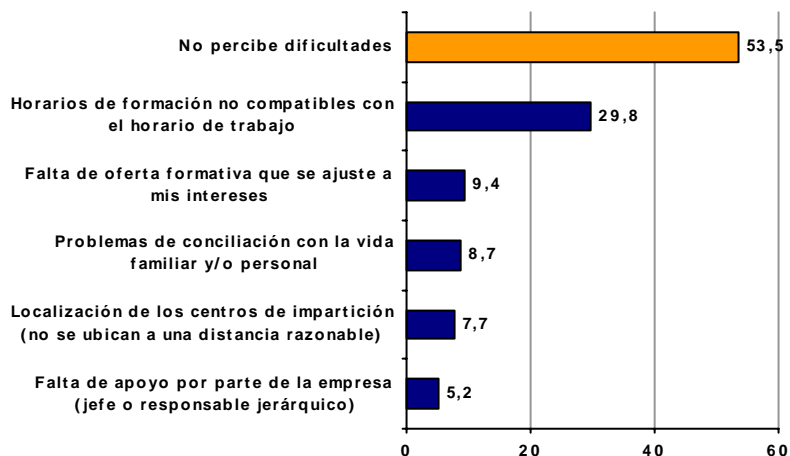
8.1.F.- La principal barrera de acceso la constituye la falta de tiempo, asociada especialmente a los horarios de impartición no compatibles con los horarios laborales (señalado por cerca de 3 de cada 10 participantes) y, complementariamente, a los problemas de conciliación de la vida familiar y personal (8,7%). El resto de dificultades señaladas no resultan especialmente significativas: algo menos del 10% de los participantes señala la falta de oferta formativa ajustada a sus necesidades como barrera de acceso y el 7,7% la localización de los centros de formación. Solo el 5,2% lo atribuye a la falta de apoyo por parte de su empresa o sus responsables. En el ámbito rural, la lejanía de los centros de formación adquiere una mayor importancia comparativa (esta dificultad lo señala el 13,9% de los participantes).

8.1.G.- Estas barreras al acceso formativo se ven compensadas además por apoyos o facilidades (mayoritariamente asociadas a la flexibilidad horaria) que ofrecen las propias empresas para superar estas dificultades, así lo confirma el 44,2% de los participantes, constatando nuevamente la fuerte presencia de la empresa en las iniciativas de formación de oferta.

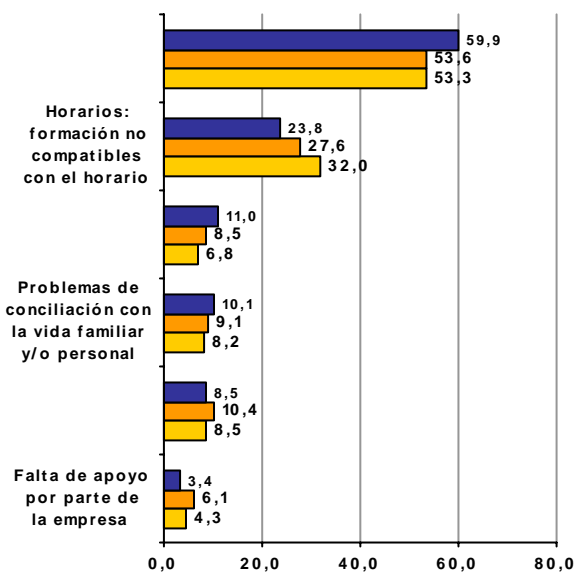
8.1.H.- De esta forma, durante estos primeros años de puesta en marcha de la iniciativa de Contratos Programa, la demanda formativa, en ausencia de barreras de acceso de gran calado, ha experimentado una considerable expansión, tal y como han constatado las propias entidades solicitantes y proveedoras de formación.

DIFICULTADES Y FACILIDADES DE ACCESO A LA FORMACIÓN

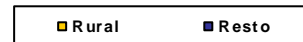
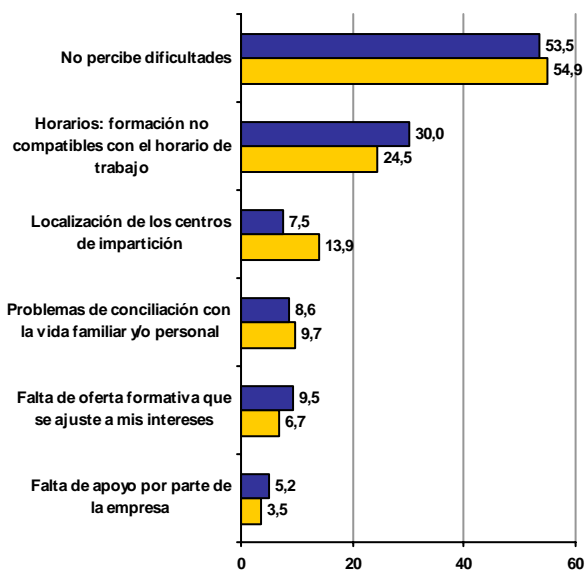
Dificultades de acceso a la formación



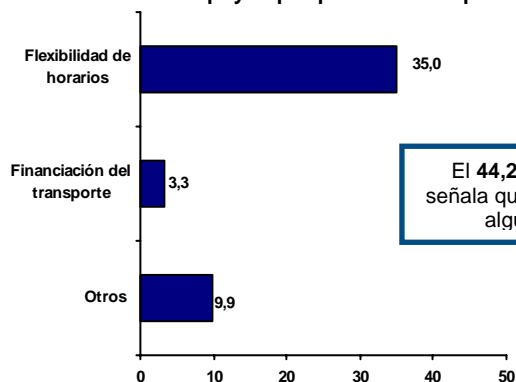
Dificultades de acceso por tipo de plan



Dificultades de acceso en ámbitos rurales



Facilidades/apoyos por parte de la empresa



El 44,2% de los participantes señala que su empresa contempla algún tipo de facilidad

8.2. VALORACIÓN DE LOS PROCESOS FORMATIVOS

8.2.A.- Las valoraciones realizadas por los participantes en relación a los procesos formativos en los que han participado han sido, en general, muy positivos. En efecto, algo más de 9 de cada 10 participantes califican de positiva o muy positiva su participación formativa.

8.2.B.- Un análisis más detallado de las condiciones espacio-temporales asociadas a las acciones formativas impartidas, deja de manifiesto que son los horarios de impartición los que reciben las valoraciones menos positivas. Algo que resulta del todo lógico si se tiene en cuenta que 7 de cada 10 participantes señalan que la formación se ha impartido en su totalidad fuera del horario laboral y un 11,3% adicional de forma mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo). Aún así, casi 8 de cada 10 participantes realizan una valoración positiva. El resto de aspectos analizados (la organización y el clima, la impartición, el programa y los contenidos, los medios didácticos empleados, etc.) son valorados de forma positiva por cerca de 9 de cada 10 participantes.

8.2.C.- En lo que hace a la adecuación entre la formación recibida y las necesidades de los participantes, las valoraciones realizadas resultan también muy positivas. Las modalidades de impartición y los contenidos didácticos alcanzan una tasa de satisfacción cercana al 90%. Son nuevamente los horarios de impartición y la duración de las acciones formativas las que obtienen peores valoraciones.

8.2.D.- Las valoraciones realizadas apenas varían en función de la tipología de los planes, con tasas de satisfacción que superan el 90% en todos los casos. En el caso de las modalidades de impartición, a pesar de las elevadas valoraciones registradas en todas ellas, las diferencias resultan algo más acentuadas, de forma que la formación a distancia (tanto la tradicional como la teleformación) obtienen valoraciones menos favorables.

8.2.E.- Otro indicativo de la positiva valoración que realizan los participantes de la formación recibida, es el hecho de que el 52% de los mismos manifiesta su disposición a pagar por la formación recibida. En coherencia con las valoraciones otorgadas anteriormente, el porcentaje de participantes que estaría dispuesto a pagar por la formación recibida en las dos modalidades a distancia resulta ligeramente inferior

8.2.F.- Por último, cabe señalar en este mismo sentido que el 93,9% de los participantes recomendaría la acción formativa que ha desarrollado a sus compañeros y/o amigos.

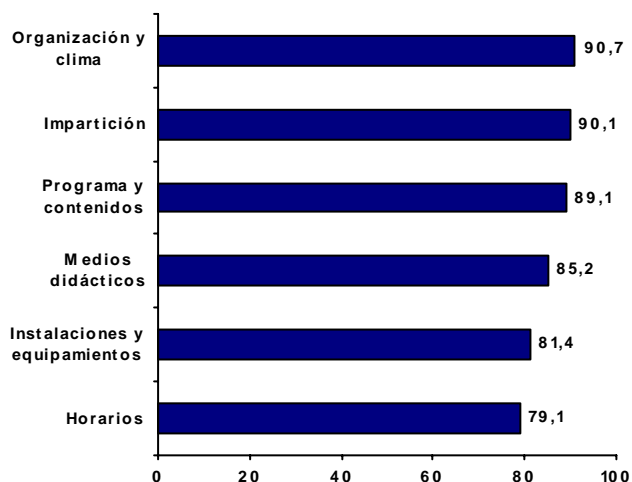
8.2.G.- El conjunto de las valoraciones realizadas, junto con el claro predominio de esta modalidad en las iniciativas evaluadas, dejan de manifiesto la preferencia tanto de los participantes, como de las propias empresas (así lo confirman los propios actores de la formación⁹), por la formación presencial.

⁹ A pesar de tratarse de formación de oferta, tal y como se viene señalando a lo largo de todo el estudio, la empresa juega un papel, como informador, facilitador o incluso impulsor en el desarrollo de la formación y muchas de las entidades gestoras utilizan ese canal como vía de difusión esencial para llegar a los trabajadores.

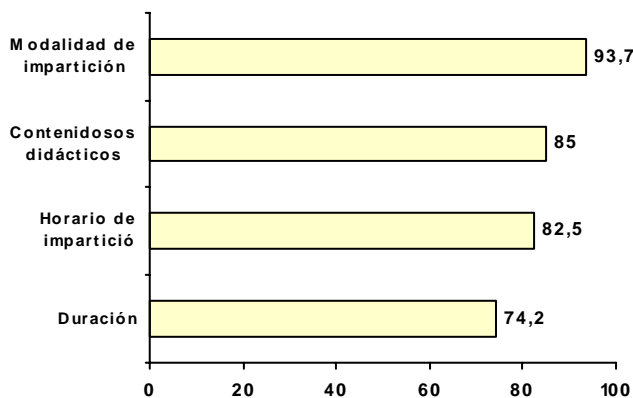
VALORACIÓN DE LOS PROCESOS FORMATIVOS

Satisfacción alcanzada

Tasa de satisfacción con las condiciones espacio temporales



Adecuación de la formación a las necesidades del participante



Valoración global de la acción formativa por tipo de plan y modalidad de impartición

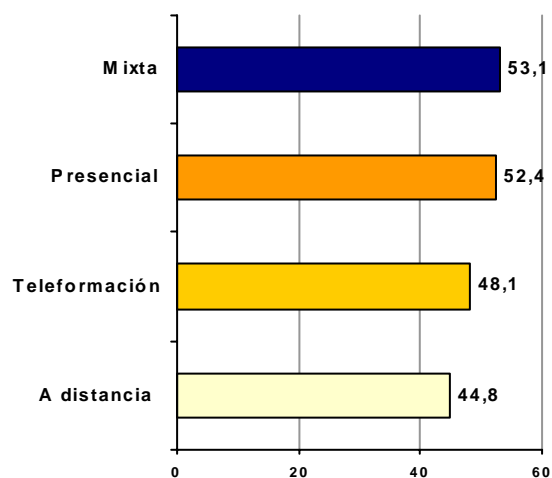
	TOTAL	TIPO DE PLAN			MODALIDAD DE IMPARTICIÓN			
		Sectorial 2005	Intersectorial 2006	Eco. Social 2006	Presencial	A distancia	Teleformación	Mixta
Deficiente	1,5%	1,7%	1,4%	0,3%	1,5%	1,6%	2,6%	0,6%
Insuficiente	6,4%	6,8%	6,0%	4,3%	5,9%	9,9%	12,0%	8,7%
Buena	50,9%	48,8%	53,0%	52,8%	50,9%	48,3%	54,7%	50,4%
Muy buena	41,2%	42,8%	39,6%	42,7%	41,7%	40,2%	30,7%	40,4%
Tasa de Satisfacción	92,1%	91,6%	92,6%	95,5%	92,6%	88,5%	85,4%	90,8%

La gratuidad de la formación y la predisposición a pagar

La predisposición a pagar

	Total
No, no lo habría realizado	48,1%
Sólo pagando un %	32,5%
Sí, lo habría realizado	19,5%
% Predisposición a pagar	52,0%

El 93,9% además recomendaría la acción formativa a un compañero



8.3. RESULTADOS E IMPACTOS DE LA FORMACIÓN

8.3.A.- El grueso de las motivaciones de participación en los procesos formativos se vincula al desempeño profesional actual y/o futuro: en torno al 27,1% de los participantes atribuye su participación a la mejora de sus habilidades en el puesto de trabajo y el 25,3% a la adquisición de nuevos conocimientos y/o habilidades relacionadas con otras funciones y tareas que pueda desarrollar, tanto en su propia empresa como fuera de ella. Aumentar las posibilidades de promoción se constituye en un objetivo marginal (3,1%).

8.3.B.- La relevancia que adquieren las motivaciones de carácter personal, ajenas al interés laboral, con ser inferiores, suponen un colectivo de movilización formativa ya relevante, por cuanto explicaría el 16% de las participaciones: interés personal por una materia (11,7%) y adquisición de conocimientos o técnicas útiles en su vida cotidiana (4,4%). En el caso de los Planes Intersectoriales las motivaciones de carácter personal adquieren una mayor relevancia, elevándose hasta una cuarta parte de los participantes.

8.3.C.- Cabe señalar, por último, que en torno a un 18% de los participantes no disponía de objetivos específicos que le hayan impulsado a participar en estos procesos formativos.

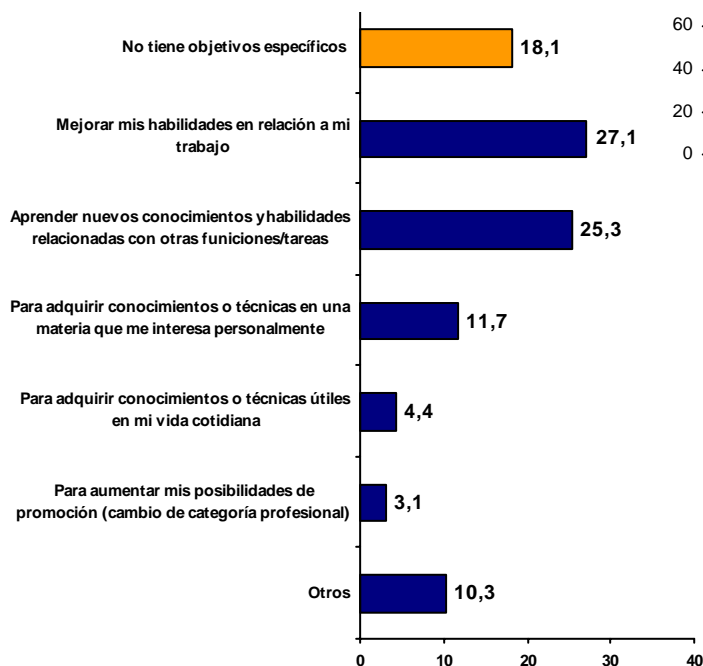
8.3.D.- El grado de cumplimiento de los objetivos establecidos por los propios participantes, ha sido relativamente elevado, en tanto en cuanto para el 64,8% de los participantes se han cumplido totalmente o de forma significativa. La tasa de cumplimiento ha alcanzado valores ligeramente superiores en los Planes de Economía Social y Planes Sectoriales (en los que se desarrollan acciones formativas directamente relacionadas con la actividad desarrollada por el participante) y se sitúa por debajo de la media en el caso de los Planes Intersectoriales (formación de carácter más transversal).

8.3.E.- Respecto a las modalidades de impartición, el cumplimiento de los objetivos de partida ha resultado significativamente superior entre los participantes en la modalidad mixta, de tal forma que más de 7 de cada 10 participantes ha visto cumplidos sus objetivos. En las modalidades a distancia y teleformación la tasa de cumplimiento se sitúa ligeramente por debajo del 60%, confirmando así una batería de indicadores de satisfacción comparativamente más pobres.

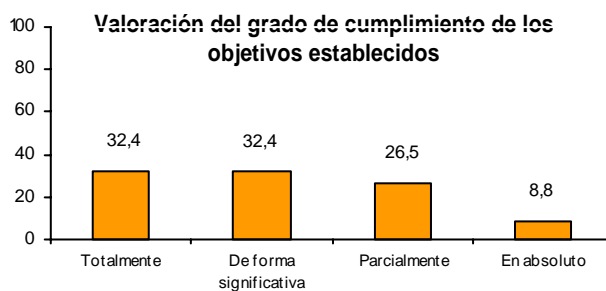
RESULTADOS E IMPACTOS DE LA FORMACIÓN (1/3)

Motivaciones de participación y nivel de cumplimiento de objetivos

Principales motivos que han impulsado la participación en procesos formativos



Valoración del grado de cumplimiento de los objetivos establecidos

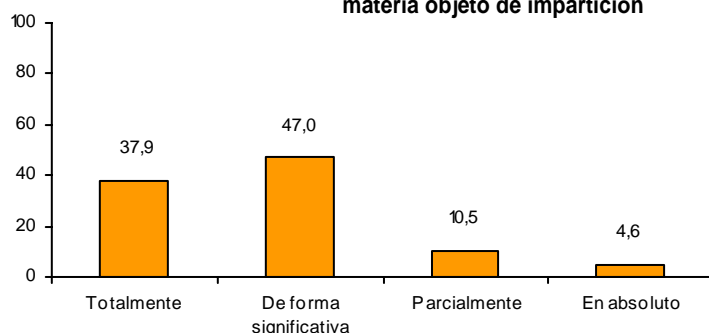


Tasa de cumplimiento de objetivos según tipo de plan y modalidad de impartición

	Tasa de cumplimiento de objetivos
Tipo de plan	
Economía Social 2006	68,5%
Intersectorial 2006	62,5%
Sectorial 2005	66,8%
Modalidad de impartición	
Presencial	64,9%
A distancia	58,1%
Teleformación	59,8%
Mixta	72,5%
Tasa de cumplimiento global	64,8%

Aprendizaje adquirido

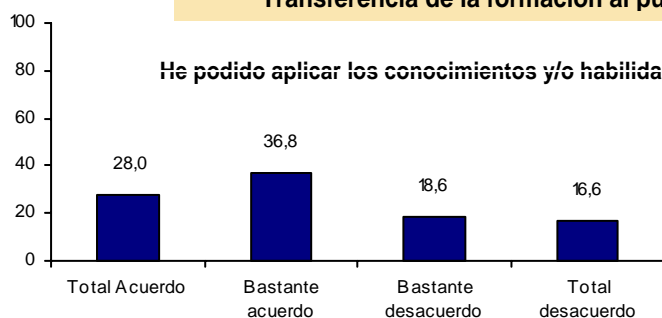
La formación recibida ha contribuido significativamente a mejorar sus conocimientos y/o competencias en la materia objeto de impartición



Tasa de aprendizaje del 84,9%

Transferencia de la formación al puesto de trabajo

He podido aplicar los conocimientos y/o habilidades adquiridas al puesto de trabajo



	Tasa de transferencia
Sectorial 2005	69,0%
Intersectorial 2006	60,6%
Economía Social 2006	67,9%
Total	64,8%

8.3.F.- Los niveles de aprendizaje adquiridos –medidos desde la subjetividad del participante y no a través de pruebas objetivas- han sido así mismo muy elevados. De hecho, el 84,9% de los participantes considera que la formación recibida ha contribuido significativamente a mejorar sus conocimientos y/o competencias.

8.3.G.- La aplicación de los conocimientos y/o habilidades adquiridas a través de la formación al puesto de trabajo resulta ya algo más limitada, de forma que en torno al 35% de los participantes considera que apenas se ha producido esta transferencia (el 16,6% incluso señala que la transferencia ha sido nula). Entre los participantes que perciben que se ha producido algún tipo de transferencia de los conocimientos adquiridos (el 64,8% de los participantes), el 36,8% considera que la aplicación de los conocimientos al puesto de trabajo ha sido significativa y el 28% muy significativa.

8.3.H.- Estas tasas de transferencia resultan inferiores en el caso de la formación intersectorial, donde tal y como se ha señalado anteriormente las motivaciones de carácter personal cobran una mayor importancia y por tanto, la transferencia de esos conocimientos al puesto de trabajo resulta inferior (en torno al 60%).

8.3.I.- Por último, se ha procedido a analizar los impactos de la formación en el entorno laboral de los participantes, para lo que se ha recogido la percepción de los mismos en tres dimensiones: en su empleabilidad o carrera profesional; en el rendimiento laboral o la mejora del desempeño; y en sus condiciones laborales.

8.3.J.- En lo relativo a la mejora de la empleabilidad de los participantes, se confirma que el impacto es eminentemente subjetivo: así, el capítulo mejor valorado ha sido el relacionado con la mejora de la autoestima como profesional de su actividad, con una tasa de incidencia del 70%.

8.3.K.- En el resto de percepciones vinculadas a la empleabilidad la valoración es claramente más limitada: el 54,3% considera que la formación recibida le ha ayudado a progresar en su carrera profesional y el 46,3% valora de forma positiva los efectos que puede tener en la búsqueda de un nuevo empleo en caso de perder el actual. Los impactos sobre el mantenimiento del empleo actual o las posibilidades de optar a otro tipo de funciones en su actual empresa, muy condicionadas por el actual clima laboral se perciben con menor intensidad.

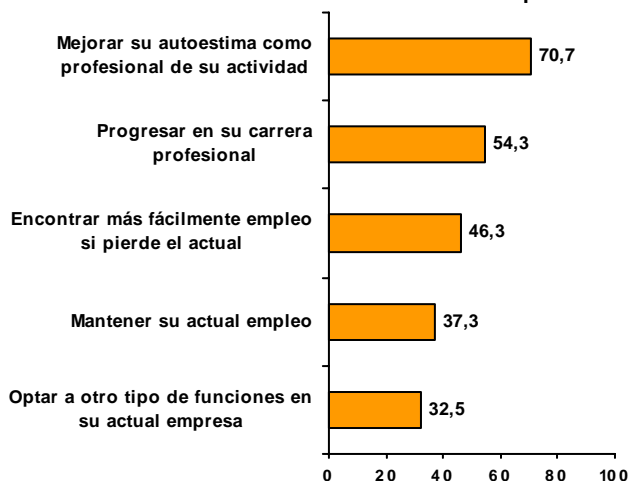
8.3.L.- El análisis de los impactos asociados a la competitividad o el rendimiento en el puesto de trabajo –medidos igualmente desde las percepciones de los participantes en relación a diferentes factores o aspectos sobre los que ha podido incidir la formación recibida- remiten a la idea de que, aunque inferiores a los niveles de satisfacción, aprendizaje y transferencia al puesto de trabajo previamente citados, son igualmente significativos. Así lo perciben 6 de cada 10 participantes en lo que hace a la mejora del desempeño en su actividad laboral y en la adaptación a las nuevas tecnologías. La mejora de la calidad en los productos y servicios alcanza valoraciones favorables en torno al 55% de los casos. Son los aspectos de impacto asociados al funcionamiento interno -vinculados tanto a la organización de sistemas y procesos como de clima interno y relaciones con el equipo de trabajo- los que registran una menor tasa de incidencia o impacto (cerca al 48%).

8.3.M.- Finalmente en relación al impacto asociado a las condiciones laborales, la valoración de los participantes es claramente más fría. Sólo un tercio de los participantes percibe que la formación recibida ha tenido impacto en la mejora de sus condiciones laborales (mejorar su estabilidad laboral o su categoría profesional). En relación al impacto en el salario únicamente el 18,9% de los participantes considera que la formación ha contribuido a su mejora.

RESULTADOS E IMPACTOS DE LA FORMACIÓN (2/3)

Impacto de la formación en el mantenimiento/mejora del empleo

Tasa de Incidencia de la formación en la empleabilidad del participante



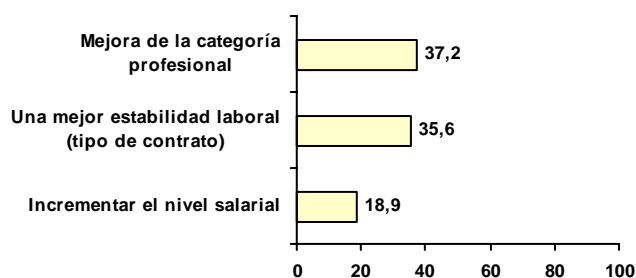
Impacto de la formación en la competitividad en el puesto de trabajo

Tasa de Incidencia de la formación en la mejora de la competitividad del participante



Impacto de la formación en las condiciones laborales

Tasa de Incidencia de la formación en la mejora de las condiciones laborales del participante



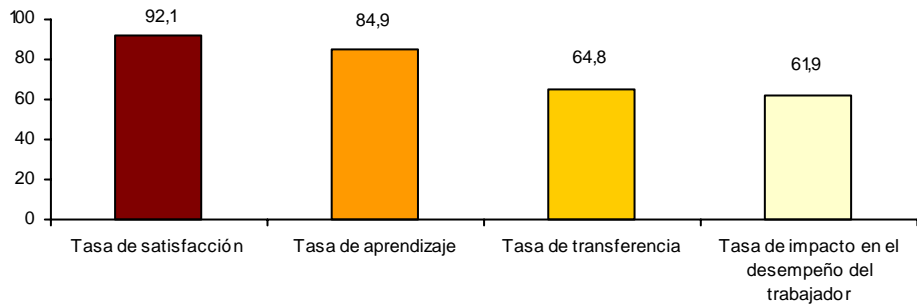
8.3.N.- Una mirada general a la percepción de los trabajadores en relación a los diferentes niveles de impacto, deja de manifiesto que si la evaluación de los impactos asociados a la formación se limitara exclusivamente a la evaluación de la satisfacción, ésta resultaría particularmente positiva con una tasa de satisfacción superior al 90%. La evaluación de los sucesivos niveles de impacto muestra, sin embargo, que éstos se van reduciendo paulatinamente, de forma que la tasa de aprendizaje adquirido desciende ya al 84,9% y las tasas de transferencia al puesto de trabajo (64,8%) y el impacto en el desempeño del trabajador (61,9%) se sitúan en niveles notablemente más reducidos.

8.3.O.- Independientemente de las percepciones subjetivas de los trabajadores encuestados, los cambios efectivos registrados en su actividad laboral tras la participación formativa, tengan o no una relación directa con la misma, resultan, cuando menos, significativas:

- El 20,6% de los trabajadores ha cambiado de actividad laboral: en torno al 43% ha experimentado un cambio de ocupación, el 15% ha cambiado de sector de actividad y el 41,7% restante tanto de sector de actividad como de ocupación.
- Se experimenta una cierta mejora en la categoría profesional de los trabajadores, con una disminución significativa del peso de los trabajadores no cualificados.
- Se aprecia así mismo una mejora en la estabilidad laboral, con una disminución en los niveles de contratación eventual (transformación en indefinidos o autónomos)

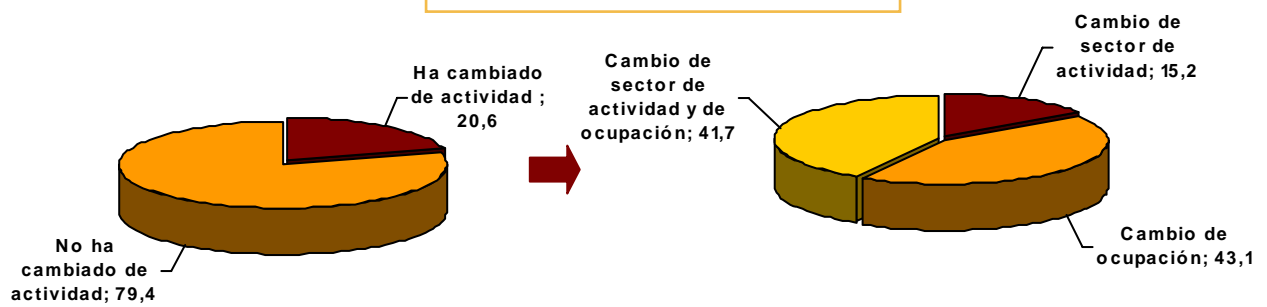
RESULTADOS E IMPACTOS DE LA FORMACIÓN (3/3)

Los diversos niveles de incidencia de la formación

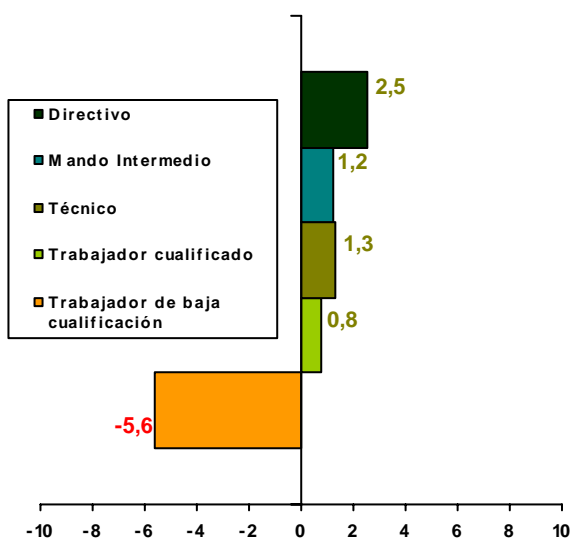


CAMBIOS EFECTIVOS EN LAS CONDICIONES LABORALES

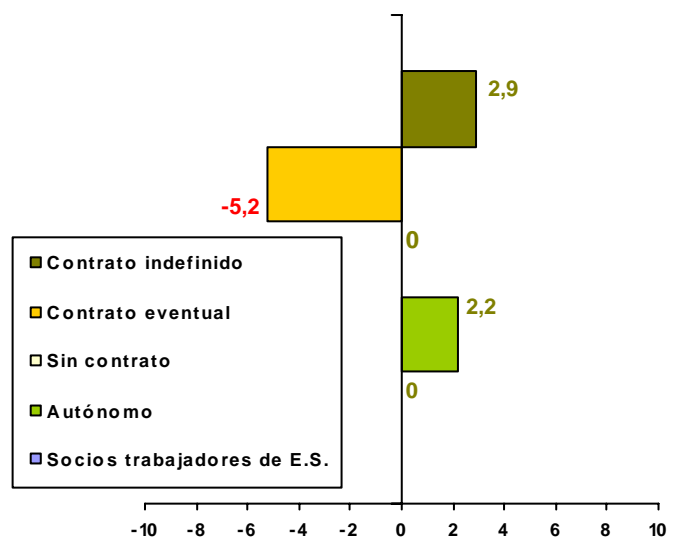
Cambio de actividad



Cambio de categoría Profesional



Cambio de tipo de contrato



9.- LA MIRADA DE LOS ACTORES DIRECTOS: GESTORES Y FORMADORES

9.1.- VALORACIÓN DE LOS PROCESOS POR PARTE DE LAS ENTIDADES SOLICITANTES

9.1.1. Gestión de los procesos

9.1.1.A.- El grueso de las entidades solicitantes (más de 7 de cada 10) valoran favorablemente la labor desarrollada por el Consorcio en relación a los procesos de gestión de los Contratos Programa. La labor de asistencia técnica desarrollada por esta entidad es la que obtiene una mejor calificación, siendo valorada de forma positiva o muy positiva por más de 9 de cada 10 entidades.

9.1.1.B.- Estas positivas valoraciones se matizan en el caso de los procedimientos empleados - plazos, comunicaciones, etc.- (son el 68,7% los que lo valoran positivamente), y, especialmente, en relación a los módulos económicos establecidos (43,8%) y la aplicación de los mismos a las diferentes acciones.

9.1.1.C.- En cuanto a las problemáticas identificadas se menciona especialmente la burocracia y rigidez de los procesos, que consumen muchos tiempo y esfuerzo; la falta de homogeneización de las diferentes fases (comunicación, certificación, justificación, etc.), junto con los reducidos plazos de los que se dispone para su desarrollo,

9.1.1.D.- Otras de las problemáticas o dificultades señaladas, aunque recojan en ocasiones valoraciones de situaciones ya superadas, hacen referencia a los propios aplicativos informáticos empleados y su falta de integración y adecuación. Se sugiere en este sentido la concepción de una única herramienta que permita desarrollar de forma íntegra la gestión de todos los procesos.

9.1.2. Diseño del plan

9.1.2.A.- La práctica básica y generalizada para el diseño de los planes de formación es análisis de la respuesta y/o el éxito de acciones formativas desarrolladas previamente . El diseño de los planes adquiere así un carácter continuista y consolidado que responde a la idea de seguir reproduciendo aquellas características y/o contenidos que han tenido éxito en otras ediciones, con ajustes puntuales que responden a nuevos requerimientos, pero manteniendo en esencia el mismo diseño a lo largo de las diferentes convocatorias.

9.1.2.B.- Se utilizan complementariamente, aunque con menor intensidad, la opinión de expertos del sector, o del ámbito formativo en cuestión, para el diseño y la elaboración de los planes (en torno a 7 de cada 10). Y es menos común aún el desarrollo de estudios específicos de necesidades de formación, tanto elaborados por la propia entidad (43,8%) como por otras entidades especializadas (18,8%). Cabe señalar en este sentido que en torno a la mitad de las entidades manifiesta apoyarse en las prioridades formativas establecidas desde el propio Consorcio.

9.1.2.C.- Esta práctica eminentemente inercial contrasta con la importancia generalizada otorgada al diseño y planificación formativa. Más de 9 de cada 10 entidades consultadas consideran que un adecuado diseño y planificación de los planes de formación resulta esencial para garantizar la calidad en la ejecución de la formación. Se constituye en un factor incluso más importante que el propio nivel de financiación recibido (esencial para garantizar la calidad de la formación para un 78,2%).

9.1.2.D.- Algunas de estas entidades, han puesto sobre la mesa el limitado conocimiento del mapa de la oferta formativa global resultante; circunstancia que no les facilita la elaboración de una oferta formativa coherente y ajustada a las necesidades reales del mercado.

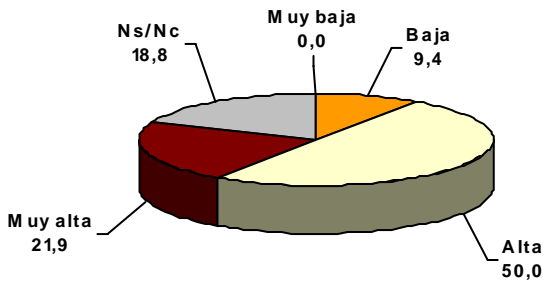
9.1.2.E.- Y ahondando en el mismo sentido, en torno a la mitad de estas entidades considera que existen contenidos formativos y perfiles no adecuadamente cubiertos que deberían ser ampliados y completados.

9.1.2.F.- En este sentido, son numerosas las entidades solicitantes, especialmente en el caso de los planes sectoriales, que consideran que sus contenidos no se ajustan debidamente a la realidad del sector y por tanto, no dan cobertura a las necesidades de los propios participantes. Este hecho los asocia, en gran medida,

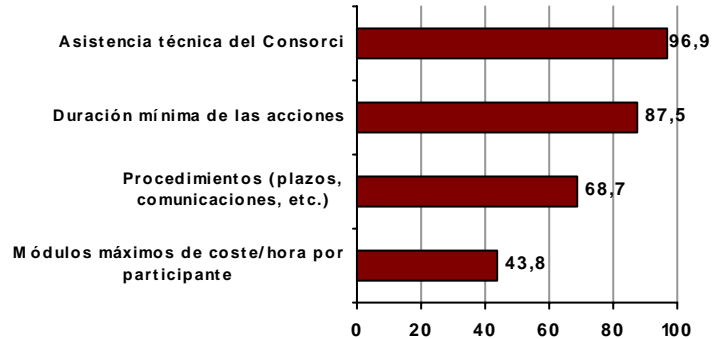
- A las dificultad de realización de una adecuada detección de necesidades formativas y la actualización de los contenidos que permita cubrir dichas necesidades. Señalan en este sentido que incluso las prioridades formativas establecidas por el Consorcio para los diferentes ámbitos de referencia sectorial no se ajustan a la realidad socioeconómica territorial y sectorial de Cataluña.
- A las especificidades y características propias del tejido productivo de Cataluña en general, y de determinados sectores en particular, con una elevada presencia de Pymes y microempresas, la estacionalidad de ciertas actividades, jornadas laborales muy extensas, etc.
- Al los propios tempos y rigideces planificadoras que incorpora la dinámica de convocatorias anuales (plazos transcurridos entre la apertura de la convocatoria y la ejecución efectiva, cambios constantes en la demanda formativa a los que a través del sistema no se puede dar respuesta etc.) que no facilitan la planificación, ni garantizan la continuidad y estabilidad de la oferta formativa (exige realizar las planificaciones y ajustar los recursos año a año).
- Al nivel de financiación recibida, que según algunas entidades no permitiría cubrir las necesidades formativas de determinados sectores, o desarrollar una formación más específica y especializada.

GESTIÓN DEL PLAN

Valoración de la actividad del Consorcio en relación a los procesos de gestión

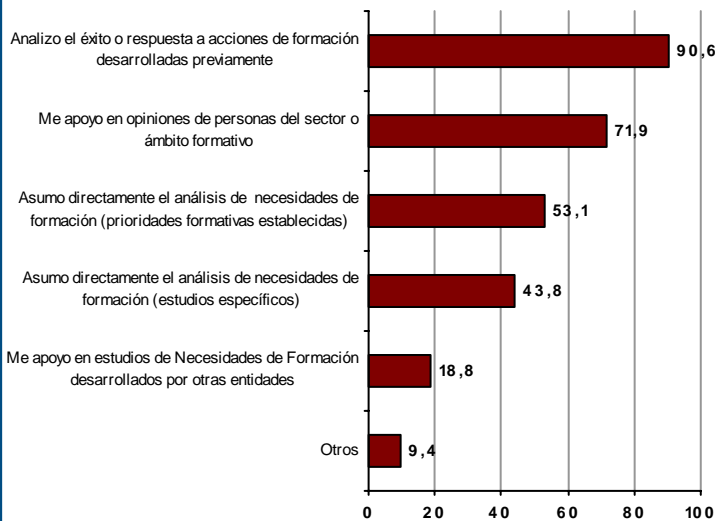


Valoración de diversos aspectos asociados a la gestión

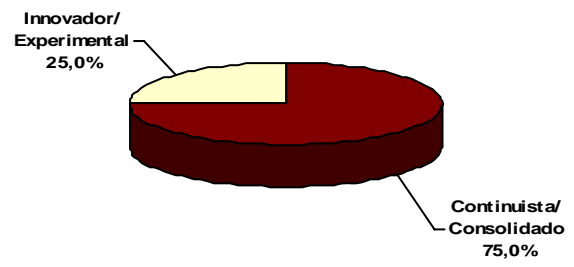


DISEÑO DEL PLAN

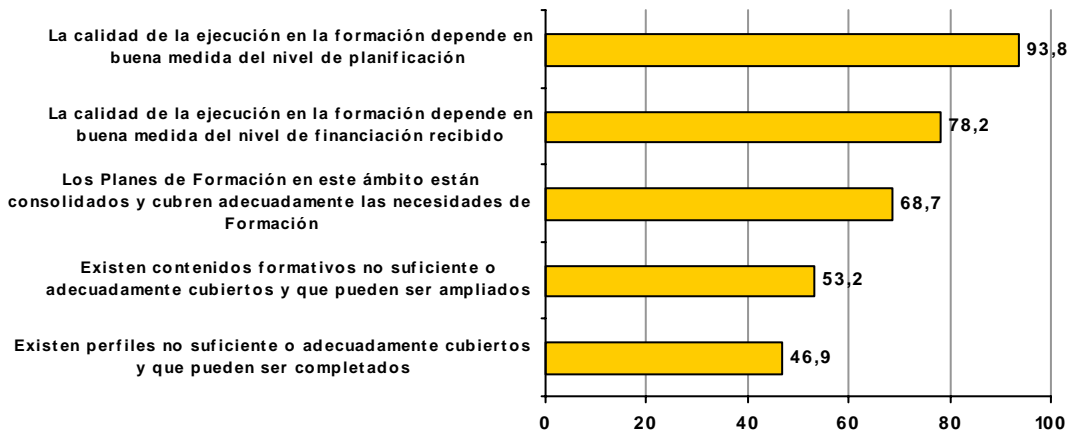
Procedimientos empleados para el diseño del plan



Carácter del plan



% de entidades solicitantes que se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones señaladas



9.1.3. La difusión

9.1.3.A.- Aunque el grueso de las entidades solicitantes consultadas, algo más de 7 de cada 10, asumen las labores de difusión de su plan de formación, la mayoría de las mismas, cuenta también con la colaboración de centros impartidores especializados y/o empresas del sector potencialmente de interés (en torno a la mitad), que asumen parte importante de la carga de comunicación. Tan solo 4 entidades consultadas desarrollan la difusión de su plan de forma íntegra y sin la colaboración de otros centros.

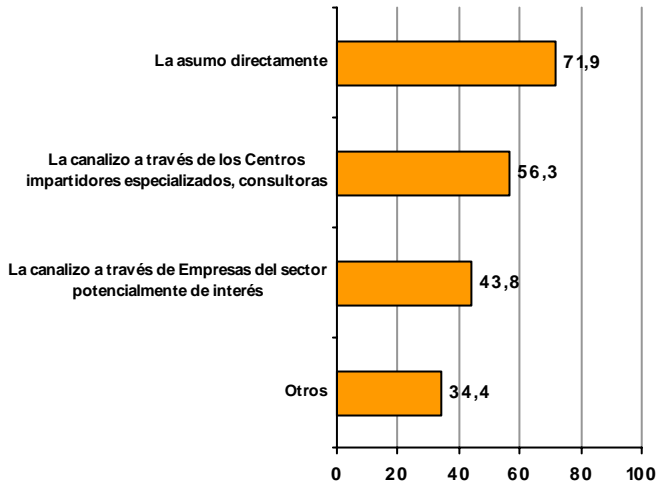
9.1.3.B.- La empresa aparece como el espacio central de difusión de los planes formativos. La mayor parte de las entidades señalan canalizarla tanto a través de las empresas para su difusión interna, como a través de acciones dirigidas directamente a los trabajadores. No obstante en torno al 20% de las entidades consultadas señalan que centran su campaña de difusión únicamente en las empresas del sector para que sean ellas mismas las que desarrollen la comunicación entre sus trabajadores.

9.1.3.C.- Resulta así mismo muy significativo el colectivo de entidades que dirige la difusión a trabajadores que previamente han desarrollado cursos de formación (65,6%). Una vía de trabajo endogámica que ofrece, en general, mejores resultados que la difusión generalizada (mayor índice de captación de participantes), pero que contribuye a generar focos capitalización formativa –multiparticipación intercategorial- y a generar una imagen cuantitativamente embellecida de la expansión del sistema.

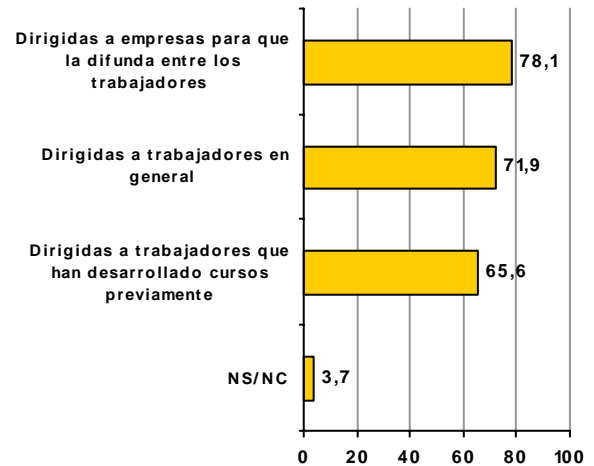
9.1.3.D.- La presión de difusión por problemas de captación de alumnado no parece semejante a la que registran las convocatorias homónimas de carácter estatal durante el periodo. Pero pese a ello **se reclama por parte de las entidades una mayor notoriedad de los Contratos Programa que ofrezca un marco de mayor impacto los esfuerzos formativos por ellos desarrollados** (más de 7 de cada 10 entidades consideran que el conocimiento previo del Consorcio y de los Contratos Programa por parte de los participantes facilita de forma significativa la labor de difusión a desarrollar por los mismos).

DIFUSIÓN

Procedimientos empleados para la difusión del plan

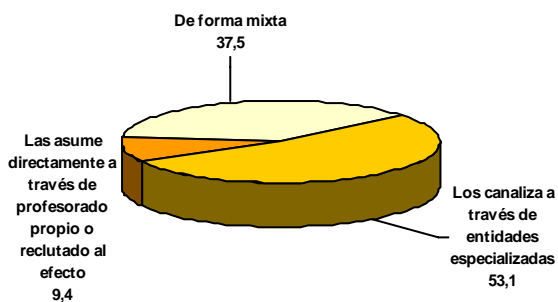


Herramientas de difusión / comunicación del plan

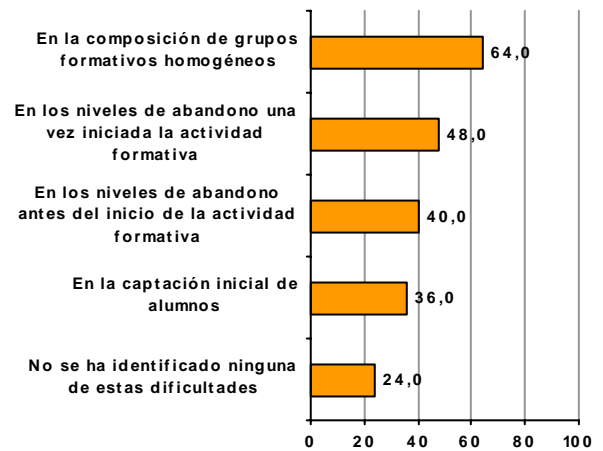


IMPARTICIÓN

Cómo realiza la impartición

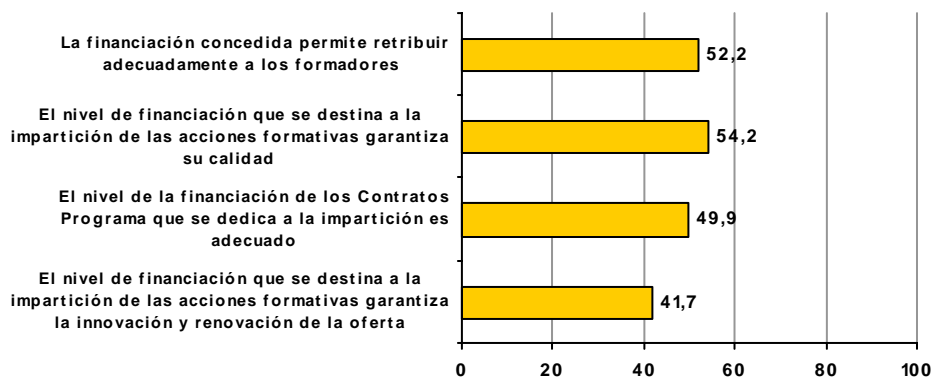


Dificultades en la composición de un grupo formativo



* Base: 24 entidades que han respondido al apartado correspondiente a los formadores

% de entidades solicitantes que se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones señaladas



9.1.4. La impartición y la evaluación de los resultados

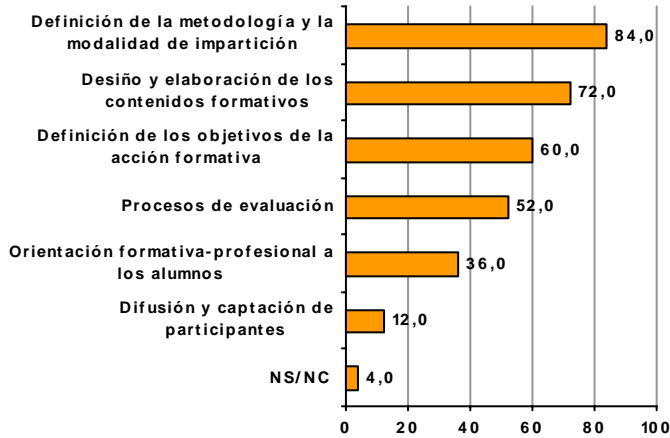
9.1.4.A.- El grueso de las entidades solicitantes consultadas canalizan la impartición de la formación a través de entidades especializadas (53,1%) y de forma mixta (37,5%), siendo marginal el colectivo de entidades que asume de forma directa, a través de profesorado propio o reclutado a tal efecto, parte de la impartición.

9.1.4.B.- Las principales problemáticas en los procesos de impartición no se vinculan a la captación de alumnos –aspecto ya señalado previamente-; sino a la dificultad que supone la composición de grupos formativos homogéneos (señalado por más de 6 de cada 10 entidades); y a los significativos niveles de abandono (señalado por cerca del 50% de las entidades).

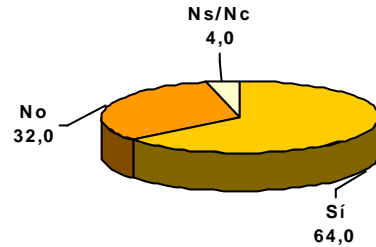
9.1.4.C.- Este último aspecto ha sido además reiterativamente mencionado en las valoraciones de carácter cualitativo desarrolladas por las mismas. Estas entidades atribuyen esta dificultad tanto a la dureza formativa en horario extralaboral y el esfuerzo que conlleva; como a la ausencia de motivación clara que impulsa a asistencias de “bajo compromiso” favorecidas por el coste cero, la ausencia de exigencias evaluadoras de conocimiento adquirido y la posibilidad de abandono sin repercusión ninguna.

9.1.4.D.- Por otro lado, una parte importante de las entidades entiende que el nivel de financiación que se dedica a la impartición dentro del proceso formativo general es insuficiente (45,8%); en el sentido de que no garantiza plenamente su calidad (45,8%) ni, en especial, los esfuerzos de innovación que requiere la renovación de la oferta (58,3%). En esta línea, el 47,8%, manifiesta que la financiación concedida es insuficiente para asumir la retribución adecuada. En este sentido de las opiniones cualitativas recogidas se desprende que el sistema genera significativas economías de escala en función del volumen de actividad y la opinión al respecto no es, en consecuencia, homogénea.

Procesos en los que participa el formador

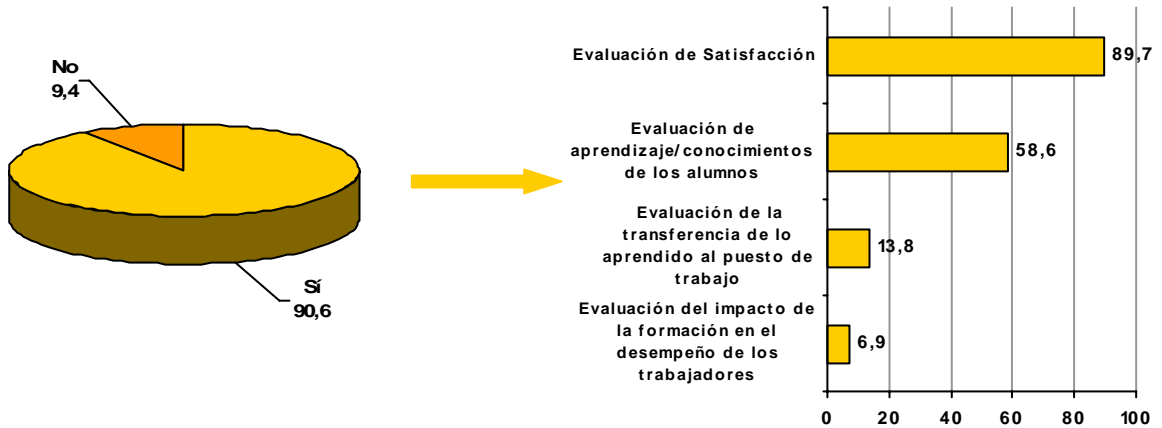


Participación en procesos formativos de actualización de conocimientos



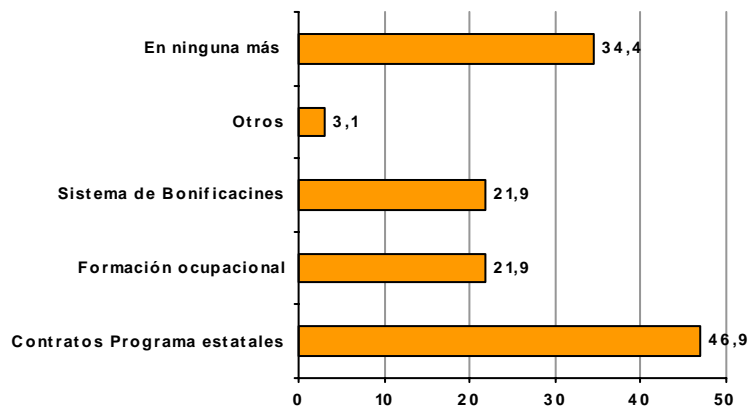
PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN

Implementación de prácticas de evaluación complementarias



COORDINACIÓN CON OTROS SISTEMAS DE FORMACIÓN

Otras iniciativas de formación en las que han participado



9.1.4.E.- Las entidades solicitantes dibujan un panorama de considerable implicación de sus equipos docentes en las fases de definición de la metodología, los objetivos de la acción formativa y el diseño y la elaboración de los contenidos. Su participación en los procesos de evaluación y en la orientación formativo-profesional a los alumnos resulta algo más limitada y es prácticamente inexistente en la difusión del plan y la captación de alumnos. Sin embargo, más allá del posicionamiento cuantitativo de las respuestas, las valoraciones cualitativas de los formadores remiten a un comportamiento relativamente dual, en el que estos perfiles colaborativos se asocian a los formadores principales de cada entidad; pero no es aplicable de forma generalizada. Y en el que estos comportamientos son más frecuentes en los planes sectoriales que requieren una mayor cercanía y saber específico.

9.1.4.F.- La evaluación de la formación, en su sentido más ambicioso, sigue siendo una asignatura pendiente para la mayoría de las entidades solicitantes, que tal y como reconocen ellas mismas, se limitan en la mayoría de los casos a los niveles más básicos de evaluación de la satisfacción; alcanzando únicamente en algunos casos el nivel de evaluación del aprendizaje (58% de entidades, pero referido a acciones puntuales).

9.1.4.G.- Son muy pocos los que van más allá y se aventuran al desarrollo de procesos evaluatorios más complejos que contemplan la evaluación de los impactos de la formación en el puesto de trabajo o el desempeño de los trabajadores.(aspecto este que tampoco resultaría sencillo desde una convocatoria de oferta)

9.1.4.H.- Por último, cabe destacar que según la mayoría de las entidades solicitantes, sus formadores han participado en algún proceso formativo de actualización de conocimientos durante el último año, no obstante, resulta reseñable el hecho de que cerca de 1/3 declare no haber participado en dichos procesos.

9.1.5. Coordinación con otros sistemas de formación

9.1.5.A.- La mayoría de las entidades solicitantes consultadas, en torno al 65%, desarrolla algún tipo de actividad en el marco de otras iniciativas de formación: en torno al 46,9% participa también en los Contratos Programa de ámbito estatal, resultando menos numeroso el colectivo de entidades que complementa su actividad con la formación de demanda o la formación ocupacional.

9.2. VALORACIÓN DE LOS PROCESOS POR PARTE DE LAS ENTIDADES PROVEEDORAS

La valoración de los procesos por parte de las entidades proveedoras permite establecer el contrapunto de la mirada de los solicitantes; relativizando algunas de las opiniones de los primeros y confirmando en otros casos espacios de encuentro y valoración compartida.

9.2.1. La gestión y el diseño de los planes de formación

9.2.1.A.- La participación en la gestión y el diseño de los planes de formación resulta, en opinión de las entidades formadoras bastante limitada; circunstancia que viene a matizar la imagen ofrecida al respecto desde las entidades organizadoras; y a dibujar, como se señalaba anteriormente, una situación relativamente dual entre los proveedores “principales” – colaboradores más íntimos- y el grueso cuantitativo de los proveedores. Colectivo éste para el que el diseño de los contenidos viene, en buena parte de los casos, preestablecido (tanto por parte de la propia entidad solicitante o sus entidades asociadas/vinculadas o incluso por otras entidades proveedoras); limitando su cometido a la impartición. En estos casos el margen de maniobra para la toma de decisiones es muy limitado, resultando dificultoso realizar modificaciones o variaciones respecto al diseño inicial.

9.2.1.B.- Las entidades proveedoras manifiestan disponer de mayor libertad en el caso de los planes sectoriales, ya que al tratarse de formación más específica, con una mayor dificultad de captación de participantes, las entidades solicitantes tienden a realizar una mayor transferencia de la gestión, el diseño y la difusión de estos planes, a manos de entidades más especializadas.

9.2.1.C.- Como limitación asociada a la insuficiente colaboración a la hora de diseñar los planes de formación se subraya la constante necesidad de actualización de los contenidos para adaptarlos a las nuevas normativas, los cambios productivos, etc. Una labor con margen de mejora.

9.2.1.D.- En lo que hace a la gestión de los planes (las solicitudes, la justificación, etc.) se percibe en general de manera compartida con las entidades solicitantes que los trámites administrativos resultan excesivos y el sistema empleado resulta excesivamente rígido.

9.2.1.E.- Cabe señalar por último, que a pesar de la identificación de estas problemáticas, las entidades consultadas se sienten en general suficientemente apoyadas por parte de la entidad solicitante, tanto en el proceso de diseño como en el de gestión de los planes.

9.2.2. La difusión

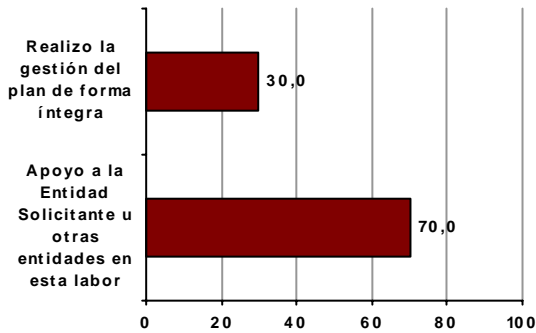
9.2.2.A.- La participación de estas entidades en los procesos de difusión resulta más significativa, en tanto en cuanto más del 60% de las entidades se han implicado en la comunicación o difusión del plan (participación limitada normalmente a las acciones formativas que imparte la propia entidad).

9.2.2.B.- Según señalan las propias entidades, en ocasiones los procesos de difusión en sí mismos no resultan suficientes, reclamando un refuerzo en la sensibilización sobre la importancia de la formación para la mejora de la competitividad de las empresas y de los propios trabajadores.

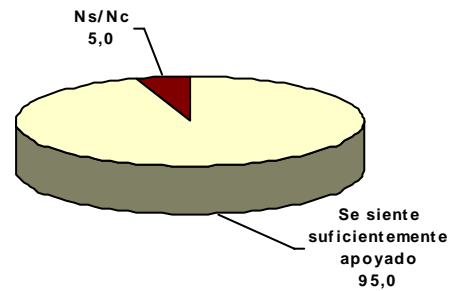
9.2.2.C.- En términos generales, al margen de los problemas de sensibilización, las entidades formadoras mencionan como dificultades la incompatibilidad de los horarios de los cursos con el horario laboral, la falta de reconocimiento oficial de la formación, etc. Destacando que, si bien la incidencia de estos factores hasta el momento no ha sido tan significativa por la elevada demanda formativa existente (estas primeras iniciativas de Contratos Programa evaluadas se han caracterizado, según las propias entidades gestoras, por la facilidad de captación de los alumnos), actualmente, tras casi 5 años de funcionamiento de estas iniciativas, la demanda formativa está experimentando una reducción considerable –incluso en la actual coyuntura económica– y los problemas de captación (e incluso de abandono de los participantes) están suponiendo mayores dificultades.

GESTIÓN DEL PLAN: 47,6% de las entidades

Nivel de Implicación en la gestión del plan

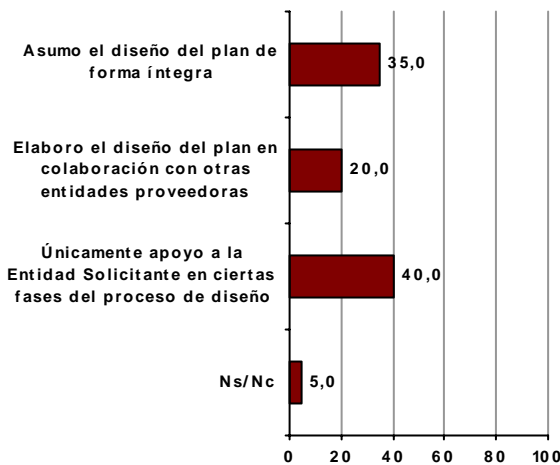


Apoyo por parte de la entidad solicitante

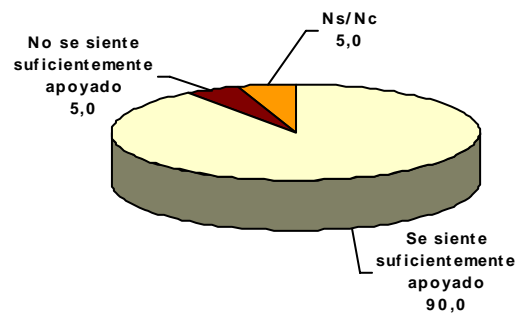


DISEÑO DEL PLAN: 47,6% de las entidades

Nivel de Implicación en el diseño del plan

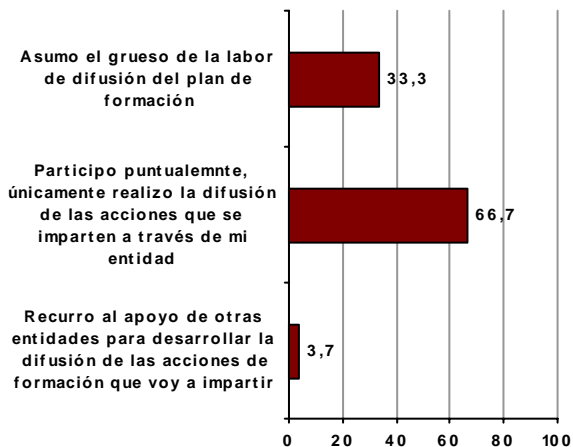


Apoyo por parte de la entidad solicitante

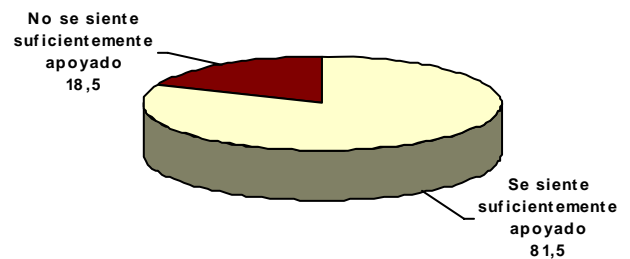


DIFUSIÓN: 64,3% de las entidades

Nivel de Implicación en la difusión del plan



Apoyo por parte de la entidad solicitante



9.2.3. La impartición y la evaluación de los resultados

9.2.3.A.- A pesar de que la mayoría de las entidades proveedoras consultadas dispone de personal laboral propio para la impartición de las acciones formativas (algo más de 6 de cada 10), prácticamente todas tienen la necesidad de recurrir a la contratación de personal docente externo para los procesos de impartición (40 de las 42 entidades consultadas).

9.2.3.B.- Este hecho se asocia en gran medida a la imposibilidad de mantener un equipo docente amplio de carácter estable¹⁰, es por ello, que parte importante de las entidades mantiene una relación contractual de carácter mercantil con muchos de sus formadores.

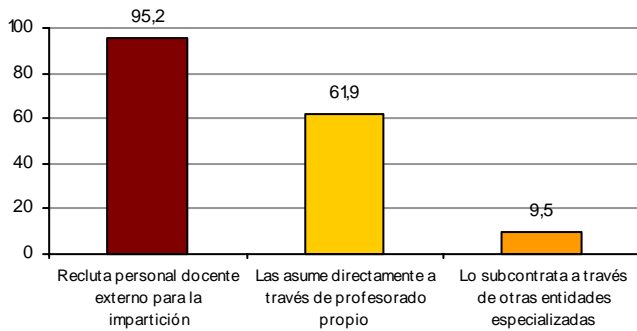
9.2.3.C.- La principal problemática asociada a la impartición de las acciones formativas ha sido nuevamente la dificultad que supone la composición de grupos formativos homogéneos, especialmente en lo que hace al nivel de conocimientos de partida de los participantes (hecho que afecta a más de 7 de cada 10 entidades consultadas). En torno a la mitad de estas entidades cuenta además con dificultades para la captación inicial de alumnos (más significativos en la actualidad) o la continuidad de los mismos en los procesos formativos (abandono).

9.2.3.D.- Entre aquellas entidades que señalan haber registrado un alto índice de abandonos, la disminución de los niveles de financiación recibida ha supuesto un impacto negativo significativo debido a los costes fijos, que independientemente del número de alumnos formados, ha tenido que afrontar. Según estas entidades, el abandono se asocia a la insuficiente motivación y compromiso; y la ausencia de obligaciones por parte del participante. En este sentido proponen como posibles medidas de actuaciones de penalización de los participantes que abandonan la acción formativa, el pago de una fianza que se devuelva en función de la asistencia del participante, etc; en definitiva la exigencia de un mayor compromiso por parte del alumno.

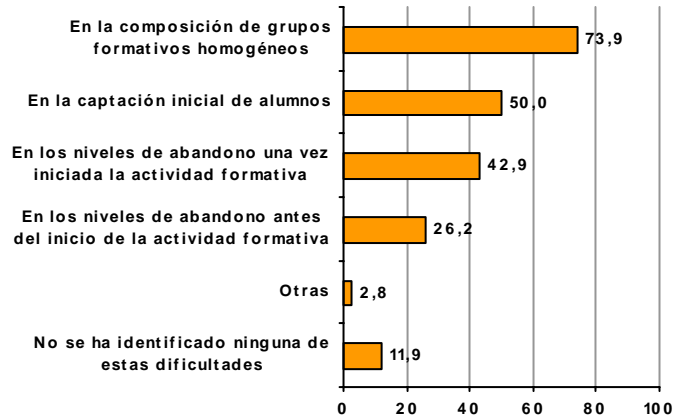
¹⁰ El carácter anual de las convocatorias y la inseguridad que ello genera de cara a la disponibilidad de recursos para ediciones futuras, imposibilita en ocasiones la constitución de equipos estables.

IMPARTICIÓN: 100% de las Entidades

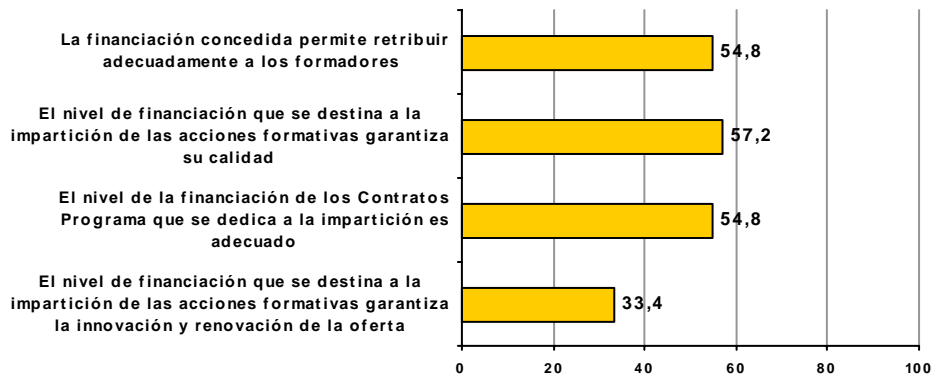
Cómo realiza la impartición



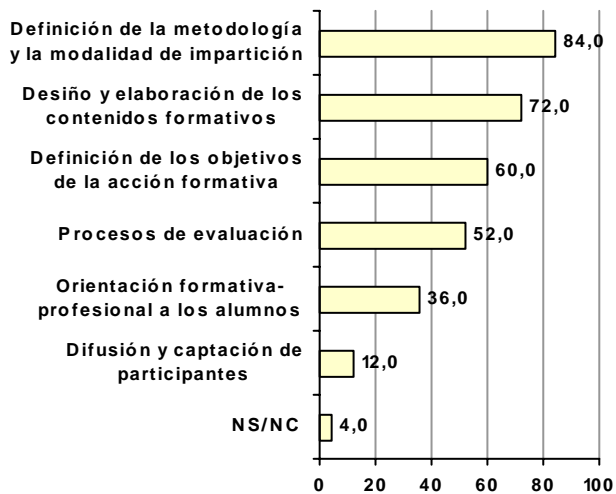
Dificultades en la composición de un grupo formativo



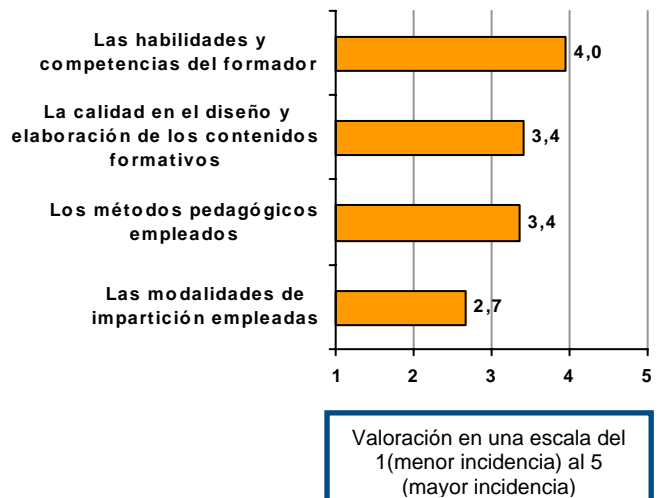
% de entidades solicitantes que se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones señaladas



Procesos en los que participa el formador

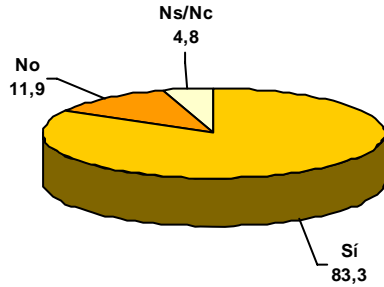


Factores que inciden en la calidad de la formación

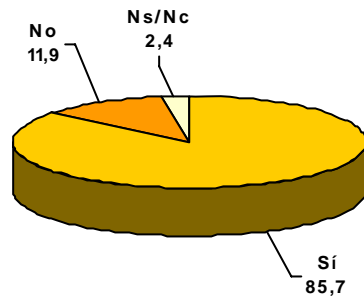


Valoración en una escala del 1 (menor incidencia) al 5 (mayor incidencia)

Participación en procesos formativos de actualización de conocimientos

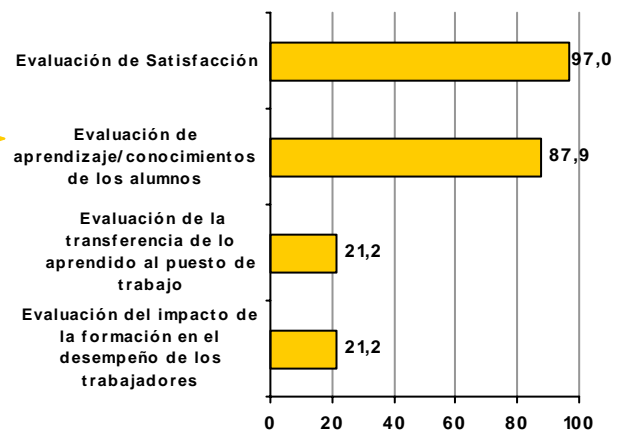
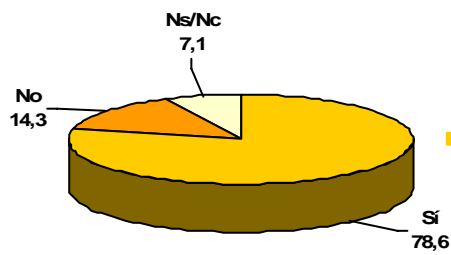


Apoyo por parte de la entidad solicitante



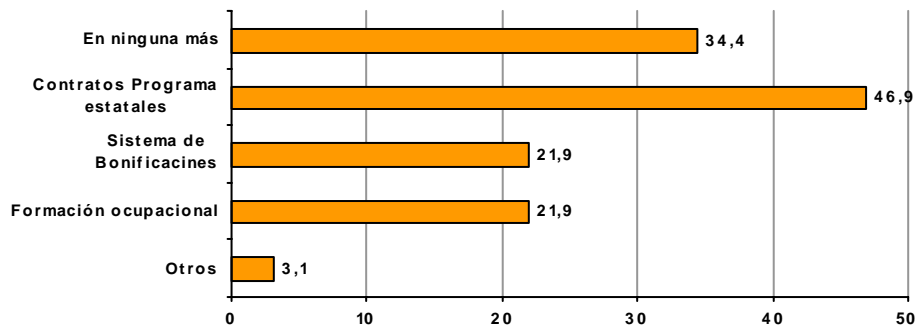
PRÁCTICAS DE EVALUACIÓN

Implementación de prácticas de evaluación complementarias



COORDINACIÓN CON OTROS SISTEMAS DE FORMACIÓN

Participación en otros procesos formativos



9.2.3.F.- En este sentido, tanto las entidades solicitantes como las proveedoras coinciden en que la unidad de coste real no es el alumno sino el propio curso, ya que, independientemente de los abandonos que se hayan registrado, el coste formativo sigue siendo similar para el centro (instalaciones, profesorado, materiales didácticos entregados, etc.).

9.2.3.G.- Por otra parte, se reclama establecer un mayor control sobre la calidad de la acción formativa impartida y no tanto sobre los niveles de asistencia a la misma como factor de adjudicación financiera.

9.2.3.H.- En lo que hace al nivel de financiación destinado a la impartición, algo más de la mitad de las entidades consultadas considera que resulta suficiente para retribuir adecuadamente al equipo docente y garantizar una formación de calidad. No obstante, tan solo 1/3 considera que ésta resultaría suficiente para garantizar la innovación y renovación de la oferta formativa.

9.2.3.I.- En este sentido, resulta destacable la importancia concedida al adecuado reclutamiento del personal docente, y por tanto, a la financiación destinada a este fin, ya que uno de los factores identificados como esenciales para garantizar una formación de calidad son las habilidades y competencias del formador, más importantes incluso que un adecuado diseño de los contenidos, los métodos pedagógicos, o las modalidades de impartición empleadas. Las principales características que buscan estas entidades en sus formadores son, en este orden, experiencia laboral previa y conocimiento del sector y experiencia docente.

9.2.3.J.- Al igual que en el caso de las entidades solicitantes, la evaluación desarrollada se limita, en la mayoría de los casos, a los niveles más básicos de evaluación de la satisfacción. La gran mayoría de las entidades consultadas desarrolla evaluación del aprendizaje (aunque ligada sólo a algunas de sus acciones). La evaluación de los impactos de la formación en el puesto de trabajo o el desempeño de los trabajadores sigue siendo muy limitada.

9.2.3.K.- La importancia de la actualización de los conocimientos por parte de los formadores, parece indudable para las entidades proveedoras, ya que más de 8 de cada 10 manifiestan que su equipo docente ha participado en algún proceso de actualización de conocimientos en el último año.

9.2.4. Coordinación con otros Sistemas de Formación

9.2.4.A.- En torno a un tercio de las entidades consultadas señala que no participa en otras actividades formativas complementarias aparte de las iniciativas de Contratos Programa de Cataluña. La mayoría, sin embargo, considera esencial la participación en otro tipo de iniciativas, de forma que el 46,7% participa además en los Contratos Programa de ámbito estatal y algo más del 20% en iniciativas asociadas a la formación de demanda (Sistema de Bonificaciones) y la formación ocupacional.

10.- CONSIDERACIONES FINALES Y PROPUESTAS

10.A.- Los Contratos Programa gestionados por el Consorcio objeto de la presente evaluación, en tanto que instrumentos de políticas de cualificación de los trabajadores catalanes:

- comparten campo de juego con el Sistema de Bonificaciones y los Contratos Programa Estatales en una relación de simultánea complementariedad y competencia.
- y encuentran un marco de trabajo relativamente pautado y común con el de los Contratos Programa Estatales del que heredan, en consecuencia, buena parte de virtudes y defectos de sus planteamientos; que no elimina, sin embargo, espacios de perfeccionamiento gestor e innovación.

10.B.- En ese contexto, los más de 150.000 participantes en los Contratos Programa evaluados han supuesto una cobertura del 4,9% de la población ocupada de 2006¹¹. Los Contratos Programa Estatales han cubierto un 2,1%. Y el Sistema de Bonificaciones, en claro proceso de crecimiento cuantitativo desde su puesta en marcha, ha alcanzado una cobertura del 6,1%.

10.C.- Comparativamente, las cifras alcanzadas por los contratos programa catalanes en el ámbito de la formación de oferta, ilustran la implicación y apuesta que los agentes sociales catalanes hacen por la vía de trabajo abierta en el marco del Consorcio. Una vía de trabajo que cuenta operativamente con la ventaja de la cercanía al terreno -acorta la cadena de intervinientes-; y la identificación institucional y participación directa en el sistema de los agentes sociales rectores y operadores del mismo.

10.D.- Este positivo marco de trabajo y la favorable identificación/percepción de los agentes sociales que lo integran se ha visto favorecida a su vez por una dinámica de gestión técnica desde el Consorcio que, más allá de la dificultad que incorpora su corto rodaje institucional, ha sido valorada muy favorablemente por el grueso de los actores. En este sentido, dentro de la complejidad del proceso gestor asumido y las rigideces que incorpora, se ha estimado especialmente por parte del conjunto de actores la actitud proactiva de búsqueda de soluciones a las inevitables dificultades surgidas; y el perceptible proceso de mejora progresiva registrado.

¹¹ Calculada sobre población asalariada 2006

10.E.- Aunque con una percepción sin duda condicionada por su carácter gratuito, la formación impartida genera unos altísimos niveles de satisfacción entre los participantes. Más del 92% declara sentirse satisfecho o muy satisfecho con la acción formativa realizada y el 93,9% señala que lo recomendaría.

10.F.- Este favorable cuadro general se ve matizado por distintos elementos que permiten ajustar la mirada y apuntar la necesidad de abrir procesos de perfeccionamiento.

10.G.- Los niveles de cobertura alcanzados, al igual que sucede en las convocatorias de oferta estatales, se encuadran en una práctica de acusada multiparticipación que condiciona a la baja la expansión e impacto del esfuerzo formativo. Así, el monto de participantes en las convocatorias evaluadas (150.0000), se ven reducidos en un 25,2%, hasta los 113.144 si la medición se realiza en términos de trabajadores. Y, a tenor de la importancia que adquiere la difusión de las acciones formativas a desarrollar entre los participantes en acciones previas, esta multiparticipación intraconvocatoria se ve, previsiblemente, acompañada de una considerable multiparticipación interconvocatorias anuales, es decir de una año para otro que acentúa este efecto.

10.H.- Más allá de la existencia de un perfil de alumno multiparticipador, parece claro que las formas de difusión de las acciones formativas (arrastre del alumno de una acción a otra) y la propia concepción progresiva modular de algunas formaciones (fragmentación de una acción integrada más larga en acciones sucesivas más cortas) incorporan un sesgo significativo en este sentido; y constituyen una forma facilitadora o de alivio de la labor de venta de la oferta formativa.

10.I.- Complementariamente a la multiparticipación, el abandono aparece como un factor de difícil gestión operativa; que, en determinadas acciones y ámbitos, obliga a sobredimensionar los formandos iniciales para evitar repercusiones financieras que afecten a la viabilidad del curso. Este bajo nivel de “compromiso” por parte de un segmento del alumnado tiene sin duda que ver con la dificultad y esfuerzo que supone la formación fuera del horario laboral. Pero más allá de esa evidencia, se encuentra también estrechamente ligado a la motivación no siempre clara y suficiente; y, en general, a un acceso no orientado ni filtrado/conducido previamente.

10.J.- De este modo, es relativamente común la asistencia a acciones insuficientemente sentidas por el participante; que, aunque valoradas desde el punto de vista acumulativo del currículum, en muchos casos no resultan vividas ni como elementos de clara transferencia al puesto de trabajo, ni de aplicabilidad en términos de carrera profesional. Estas circunstancias, aliadas con la plena gratuidad y la ausencia total de repercusiones por el abandono, generan un coctail motivacional de baja intensidad.

10.K.- La no incorporación de evaluación de aprendizaje en la mayor parte de las acciones, tampoco contribuye a elevar el rango de la acción a ojos del participante; y acaba de redondear un panorama especialmente proclive al abandono y/o a la asistencia de baja intensidad.

10.L.- Junto a la multiparticipación y el abandono, el predominio de los contenidos formativos transversales aparece como un tercer limitante de la capacidad transformadora de los Contratos Programa. Este predominio, se asocia a un mix de motivaciones muy diverso: La ausencia de referentes de calidad y profundidad para los diseños formativos constituyen un primer condicionante estratégico; pero junto a él aparecen otros muchos más inmediatos: la mejor salida que tienen los contenidos más ligeros entre los trabajadores; el mayor coste y complejidad que conlleva el diseño, difusión e impartición de contenidos específicos para los gestores/formadores; y la propia inercia del sistema.

10.M.- El sistema presenta en ese sentido un proceso inercial, con cuerpos de ofertas estructuradas que, lógicamente, constituyen la base de trabajo, ajustada anualmente en función del comportamiento registrado en el ejercicio previo. Y este proceso inercial se ve favorecido, como se señalaba previamente, por la ausencia de referentes formativos o directrices que permitan equilibrar esa situación en términos de propuestas actualizadas de contenidos asociados a necesidades formativas coherentes con las estrategias de capital humano del país; sus apuestas de futuro y las reorientaciones que imponen.

10.N.- Atendiendo al predominio de la formación transversal, la arquitectura funcional de los Contratos Programa -Sectoriales e Intersectoriales- resulta, en la práctica, de limitada diferenciación. Y, complementariamente, es generadora de espacios no cubiertos o puntos muertos de trabajo: ausencia de acompañamiento formativo a la movilidad profesional entre los diferentes sectores desde la formación específica sectorializada.

10.O.- Finalmente, y como cierre de la panorámica de limitantes que matizan el cuadro dibujado hay que señalar que los altos niveles de satisfacción, se ven progresivamente matizados en los diferentes niveles de evaluación que la profundizan: aprendizaje; transferencia al puesto de trabajo e impacto; que apuntan una línea decreciente.

10.P.- Así, frente al nivel de satisfacción superior al 92%; el aprendizaje derivado de la acción formativa se valora positivamente en un 82% de los casos (-10 puntos); la transferencia al puesto de trabajo un 65% (-18 puntos); y el impacto positivo en el desempeño laboral en un 62% (-3 puntos) completando así un panorama favorable pero descendente. La lectura de estas valoraciones, debe tener en cuenta, además, que se trata de percepciones subjetivas del propio participante y encuadradas en un contexto de gratuidad que, independientemente de su más o menos positivo carácter, apuntan la necesidad de ajustar la mirada de la evaluación de la formación en clave más profunda y exigente que la que incorpora el siempre limitado y, en ocasiones autocomplaciente, cuestionario de satisfacción.

10.Q.- Este panorama general, que combina luces y sombras, y construye un perfil con rasgos y situaciones propias del patrón general y común de los Contratos Programa estatales, con elementos diferenciales que vienen a otorgarle mayor pujanza y agilidad asociada a la cercanía sobre el terreno y la implicación de los actores, no puede ocultar la dimensión del auténtico reto del Consorcio. Un reto que supera la mejora de la gestión de los contratos programa y se asocia a la necesidad de impulsar la formación continua en Cataluña en un auténtico salto cuantitativo y cualitativo, optimizando el conjunto del sistema de formación continua.

10.R.- En este sentido, superando la mirada centrada en sí misma -en los propios contratos programa evaluados- son varios los cambios que vienen operándose en el contexto y que abren nuevas expectativas y vías de trabajo que es necesario incorporar al esquema de trabajo:

- El paso del Subsistema de Formación Continua al Subsistema de Formación para el Empleo abre el campo de acción de la convocatoria a los desempleados; y anticipa no sólo un mercado potencial de trabajo más amplio sino la necesidad de una oferta capaz de darle respuesta de manera integradora.

- La esperada puesta en marcha de los Certificados de Profesionalidad que, a pesar de las no pocas incógnitas y desconfianzas que suscita, previsiblemente impulsará la demanda de formación de los trabajadores en ese sentido; generando un campo de juego especialmente propicio para la formación de oferta, en última instancia, de los Contratos Programa evaluados.
- Y la propia crisis económica que ha puesto en primera línea de juego a las políticas activas, y la necesidad de valorizar el capital humano como soporte central del reto de transformación del modelo productivo del país.

10.1.- SUGERENCIAS DE MEJORA

10.1.A.- El diagnóstico dibujado viene marcado por un cuerpo interrelacionado de factores estructurales complejos -compartidos en buena medida con los programas estatales y propios o diferenciales en otros casos- que reclaman esfuerzos transformadores a diferentes niveles: Estratégico que remite a la optimización del rol del Consorcio como referente dinamizador de la formación continua y el capital humano en Cataluña; y táctico u operativo vinculado a la gestión operativa de aspectos focales concretos.

10.1.B.- Al respecto hay que señalar que las convocatorias de contratos programa, se conciben y pivotan sobre el trabajador como objetivo diana, pero en tanto que la actividad laboral de éste se materializa en la empresa, su impacto y utilidad abre, obviamente, una doble dimensión complementaria:

- Social: Asociada al trabajador, y el capital humano en términos agregados, vinculando la capitalización formativa al participante en términos de mejora de competencia profesional, empleabilidad, potencial itinerario o carrera profesional, etc.
- Competitiva: Asociado a la productividad de la empresa a través de un mejor desempeño del trabajador; y a la competitividad del tejido productivo en términos agregados.

10.1.C.- Ambas dimensiones se gestionan desde una oferta homogénea única que, probablemente, no se optimiza plenamente ni en una ni en otra perspectiva, en la medida que para ello se requerirían planteamientos formativos específicos y adaptados.

10.1.D.- Al respecto, dado que la actual arquitectura de contratos programa (sectoriales e intersectoriales) ha mostrado su limitado carácter diferencial, bien puede plantearse optimizar este punto crítico mediante:

- la consolidación de la vía intersectorial como un espacio de oferta centrado en la dimensión social de la formación, el trabajador, y más ligado a la línea de los Certificados de Profesionalidad de los distintos sectores; con formaciones previsiblemente más largas y rígidas.

- la consolidación de la vía sectorial como marco de ofertas más próximas a la empresa en tanto que al objetivo de competitividad empresarial a través de un mejor desempeño; que posibilita formaciones más cortas, asociada a la resolución de problemas, planteamientos más flexibles e innovadores en términos de aprendizaje en la empresa, etc.

10.1.E.- Su desarrollo reclamaría previsiblemente, en una y otra vía, generar experiencias piloto que permitieran ajustar planteamientos; y abrir líneas de experimentación, acercamiento y sinergias con otras ofertas formativas: las vinculadas a la concepción formativa integral del sistema de formación para el empleo en el primer caso (intersectorial); y las asociadas a los planteamientos más próximos a la vía de demanda o bonificaciones en el segundo (sectorial). Ofreciendo así desde los Contratos Programa –actual espacio de trabajo- un marco central de acción sinérgica e integradora con otras vías formativas (ocupacional y bonificaciones) y centrando la perspectiva de los actores sociales rectores del sistema.

10.1.F.- Más allá de la arquitectura de las intervenciones, éstas requieren de una oferta con contenidos pertinentes y adaptados como garantía de eficacia e impacto. Y para ello, se hace imprescindible disponer de referencias orientadoras de las necesidades del Capital Humano. Referencias de calidad en orden a satisfacer competitivamente las actuales necesidades –corto plazo-; facilitar los virajes a medio plazo; y las correcciones de rumbo a largo plazo -tarea que requiere tiempo para superar las inevitables inercias del cuadro de oferta existente en cada momento-.

10.1.G.- En ese sentido, dadas las limitaciones que incorporan los actuales Planes de Referencia Sectorial estatales y las todavía escasas profundizaciones propias, se hace necesario trabajar en esa vía. Un trabajo que bien puede conciliar colaborativamente las reflexiones sectoriales prospectivas comunes y compartidas a nivel estatal, con el necesario aterrizaje de las mismas desde la cercanía sobre el terreno; y la previsión y adaptación propia en función de las apuestas de Cataluña en términos de capital humano de futuro y la voluntad de modelo productivo de destino a medio y largo plazo.

10.1.H.- Estos instrumentos de referencia formativa, para resultar plenamente transformadores, no pueden concebirse como meros elementos generales de priorización de contenidos, sino como inputs o base de documentos de planificación estratégica de actividad del Consorcio. Documentos que dimensionen necesidades, fijen objetivos cuantitativos y cualitativos en cascada para los diferentes ámbitos productivos, y establezcan intervenciones en función de las apuestas de capital humano del país. Documentos que pauten y orienten los esfuerzos a desarrollar por el Consorcio y ofrezcan referencias continuadas de cobertura de los logros, facilitando la lectura monitorización y/o ajustes que se requieran.

10.1.I.- El salto cuantitativo y cualitativo que se reclama, va a requerir igualmente acompañamiento y esfuerzo en términos de comunicación en sentido amplio: Notoriedad del sistema en la sociedad catalana y el tejido productivo; la Información de la oferta existente; y la Orientación para su puesta en valor y adaptación a cada usuario.

10.1.J.- La notoriedad pasaría, previsiblemente, por el impulso de visibilidad del propio Consorcio como paraguas o referencia visible y compartida del sistema de formación continua en Cataluña. Una visibilidad que permita maximizar el impacto de los esfuerzos de difusión de las distintas actuaciones fragmentadas de las partes. Esta necesidad de impulsar la notoriedad del Consorcio se ve acrecentada por su juventud y todavía corto recorrido; y por el propio carácter plural y complejo de su composición, que asocia actores que forman parte del paisaje del tejido social y productivo del país en tanto que referencia histórica para trabajador y empresa.

10.1.K.- En ese escenario de favorable impacto, la información exhaustiva y en tiempo real sobre la oferta constituye igualmente un reto compartido. Ello supone entender que los agentes sociales y los formadores son elementos que pueden capilarizar la información de la oferta existente, no sólo de su propia oferta. Y para ello es necesario instrumentar un mapa de oferta exhaustiva y en tiempo real, territorializada y construida de abajo arriba.

10.1.L.- La orientación, por último constituye el tercer eslabón del reto de comunicación. Un eslabón que en la perspectiva de la formación a lo largo de la vida resulta crecientemente estratégico, y que tiene por misión “activar la información”, ponerla en valor ante los trabajadores y las empresas. En este sentido, partiendo del conocimiento de la oferta integral existente, la orientación debe cumplir un papel tanto sensibilizador (impulsor en el largo plazo de la extensión del sistema); como asesor/direccionador en torno a las acciones, temáticas, e itinerarios formativos que optimizan su impacto en las personas y organizaciones. Una tarea que requiere, previsiblemente, concebirse de una manera sinérgica y coordinada con los esfuerzos en este sentido que se llevan a cabo desde la formación para el empleo en sentido amplio (desempleados).

10.1.M.- En tanto que encuadrados en la dinámica subvencional, los contratos programa se soportan en mayor medida en la lógica garantista de la gestión y control administrativo riguroso del buen uso de los fondos; que en la lógica de la pertinencia e impacto de los contenidos y de la flexibilidad, eficacia y eficiencia de su aplicación. A este hecho, se añade la “carga extra” de complejidad que supone el hacer del participante (hora/participante) la unidad de coste y los efectos que ello introduce tanto en términos administrativos de justificación, control ajustes de financiación, inseguridad...; como de presión cuantitativista. Una unidad de obra que más allá de su virtud mensurable no responde a una lógica rigurosa de imputación de costes efectivos.

10.1.N.- Al respecto, dado que pese a sostenerse en la Ley de Subvenciones en términos de concurrencia, en la práctica solo pueden concurrir a los Contratos Programa un reducido y estable colectivo de actores, resultaría especialmente facilitador y eficiente para el sistema abrir marcos de colaboración administrativa o fórmulas de convenio plurianual que superaran la dinámica anual de convocatorias y todo lo que conlleva. Estos planteamientos, de mayor estabilidad, posibilitarían previsiblemente, aligerar las cargas de trabajo formal y de gestión, para reorientar esfuerzos hacia la pertinencia, calidad e innovación de la formación, en línea con las propuestas abiertas previamente.

10.1.O.- En ausencia de este tipo de cambios, se hace imprescindible seguir avanzando en la automatización y mejora continua de los sistemas y procesos de gestión, en línea con los trabajos que viene desarrollando el Consorcio y que son favorablemente reconocidos por los distintos actores del sistema.

10.1.P.- En este sentido, los procesos de seguimiento, control e inspección, más allá de la molestia que puedan generar en el agente observado, constituyen un mecanismo de introducción de cierta tensión positiva para el buen desarrollo del sistema. Su planteamiento, sin embargo, para poder ser optimizado, debe ser capaz de no focalizarse exclusivamente en aspectos formales –asistencia, justificación formativa...- sino de dar cabida a la generación de información valiosa en términos de la calidad del servicio en sentido amplio; y utilizar esta información para generar mecanismos no sólo de penalización sino de estímulo, favoreciendo así los comportamientos de excelencia.

10.1.Q.- Esta línea de transformación, conecta a su vez con la necesidad de introducir elementos evaluadores que superen la actualmente sobrecultivada satisfacción; y vayan abriendo sus esfuerzos hacia la evaluación del aprendizaje, la transferencia al puesto de trabajo y los impactos.

10.1.R.- La apertura progresiva de la evaluación del aprendizaje, actualmente focalizada en aquellas acciones que conllevan alguna certificación o autorización administrativa (carnets profesionales o semejantes), constituiría un mecanismo para elevar el prestigio y rango de la formación continua. Y encontraría un campo de juego particularmente propicio en la formación que tuviera por objeto central al trabajador. En su vertiente asociada a la obtención de Certificados de Profesionalidad, resultaría un componente inherente al proceso que ofrecería un input objetivo de lectura agregada para valorar la evolución del capital humano disponible.

10.1.S.- En términos de transferencia al puesto de trabajo y evaluación de impactos, el campo de juego en los Contratos Programa es más acotado, en cuanto que se circunscribe a aquella formación más orientada hacia la empresa y la mejora del desempeño en la misma. Su desarrollo, resultará en cualquier caso casuístico y progresivo; y requerirá de soluciones metodológicas diferenciadas y adaptadas a cada realidad.

10.1.T.- En esa misma línea de reflexión, la propia evaluación programática anual o de convocatoria debe constituir un proyecto de referencia vivo y adaptado a cada momento de desarrollo.

10.1.U.- Finalmente los logros cuantitativos y cualitativos de los Contratos Programa se ajustan a un número limitado de operadores solicitantes y diseñadores de la oferta que, a su vez, comparten el rol formador con un cuerpo relativamente limitado también de proveedores principales que los apoyan.

10.1.V.- Este dibujo de roles y movilización de esfuerzos que ha posibilitado y garantizado el desarrollo de la formación continua en una etapa inicial, se enfrenta ahora al reto de expansión cuantitativa y perfeccionamiento cualitativo que reclama el tejido social y empresarial en la perspectiva de la formación a lo largo de la vida y la transformación del modelo productivo. Y esta labor va a requerir de optimizar el capital de conocimiento y recursos existentes tanto cuantitativamente –operadores y tejido formador- como cualitativamente –optimizando las aportaciones de cada agente sociales en sus roles más eficaces y eficientes-.

10.1.W.- La participación de los agentes sociales en los roles rectores del sistema se sustenta en su legitimidad social. La de la administración, en su rol regulador y normativo, en el principio de garantía pública. La del cuerpo funcional del Consorcio, en su rol gestor y dinamizador, en la necesaria autonomía técnica. Y la de los roles ejecutores a pie de obra de la formación, en su capacidad de movilización y convocatoria de trabajadores y de competencia profesional formadora.

10.1.X.- En este sentido, los agentes sociales aportan al sistema legitimidad social en la cúspide y vertebración territorial y sectorial en la base del mismo.

10.1.Y.- Desde esa valoración, la extensión de la formación va a requerir, en una dinámica progresiva y pilotada desde la cúspide del sistema, abrir en mayor medida la base del mismo para posibilitar: la optimización del conjunto del capital humano formador especializado existente y poner en valor en mayor medida su aportación; y la optimización de la vertebración territorial y sectorial que aportan los agentes sociales en términos superiores a los actuales. Es decir, dando cabida a los roles dinamizadores, informadores, orientadores, asesores... en una dinámica que va a requerir generosidad, reciclaje, y esfuerzo para el adecuado desempeño.