

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE ACCIONES FORMATIVAS .....	2
ANEXO 2: FUNCIONAMIENTO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL .....	4
ANEXO 3: CURSOS IMPARTIDOS POR EL GRUPO FASTER .....	5
ANEXO 4: METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	10
ANEXO 5: ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA.....	12
ANEXO 6: FAMILIAS PROFESIONALES Y NIVELES CUALIFICACIÓN.....	15
ANEXO 7: SUBSISTEMA DE FORMACIÓN INICIAL .....	16
ANEXO 8: FINANCIACIÓN DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA.....	18
ANEXO 9: PASOS PARA LLEVAR A CABO LA FORMACIÓN (ADECCO).....	19

# ANEXO 1: CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE ACCIONES FORMATIVAS

Figura 1.1. Cuestionario para la Evaluación de la calidad de acciones formativas



**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LAS ACCIONES FORMATIVAS  
EN EL MARCO DEL SISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.  
FORMACIÓN DE DEMANDA  
(Orden TAS 2307/2007, de 27 de julio)**

Para evaluar la calidad de las acciones formativas es necesaria su opinión como alumno/a, acerca de los distintos aspectos del curso en el que ha participado.

**LE ROGAMOS RESPONDA A TODAS Y CADA UNA DE LAS PREGUNTAS DE ESTE CUESTIONARIO.**

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Los datos aportados en el presente cuestionario son confidenciales y serán utilizados, únicamente, para analizar la calidad de las acciones formativas.

**I. DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA ACCIÓN FORMATIVA (Preimpresos o a cumplimentar por la entidad beneficiaria)**

1. Nº expediente	2. Perfil
3. CIF empresa	4. Nº Acción
6. Denominación acción	5. Nº grupo
7. Modalidad	

**II. DATOS DE CLASIFICACIÓN DEL PARTICIPANTE (señale con una X la casilla correspondiente)**

1. Edad	2. Sexo	6. Horario del curso
	1. Mujer	1. Dentro de la jornada laboral (Ir a 6.1)
	2. Varón	2. Fuera de la jornada laboral
3. Titulación actual		3. Ambas (Ir a 6.1)
1. Sin titulación		
2. Título de graduado E.S.O./Graduado escolar		<b>6.1. Porcentaje de la jornada laboral que abarca el curso</b>
3. Título de Bachiller		1. Menos del 25%
4. Título de Técnico/ FP grado medio		2. Entre el 25% al 50%
5. Título de Técnico Superior/ FP grado superior		3. Más del 50%
6. E. universitarios 1º ciclo (Diplomatura-Grado)		
7. E. universitarios 2º ciclo (Licenciatura-Máster)		<b>7. Tamaño de la empresa del participante</b>
8. E. universitarios 3º ciclo (Doctor)		1. De 1 a 9 empleos
9. Título de Doctor		2. De 10 a 49 empleos
10. Otra titulación (especificar) _____		3. De 50 a 99 empleos
		4. De 100 a 250 empleos
		5. De más de 250 empleos
<b>4. Lugar de trabajo (Indicar PROVINCIA)</b>		
1. Lugar del centro de trabajo		
<b>5. Categoría profesional</b>		
1. Directivo/a		
2. Mando Intermedio		
3. Técnico/a		
4. Trabajador/a cualificado/a		
5. Trabajador/a de baja cualificación		
6. Otra categoría (especificar) _____		

### III. VALORACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Valore los siguientes aspectos del curso utilizando una escala de puntuación del 1 al 4. Marque con una X la puntuación correspondiente:

1 Completamente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo, 4 Completamente de acuerdo

#### 1. Organización del curso

1 2 3 4

1.1 El curso ha estado bien organizado (información, cumplimiento fechas y de horarios, entrega material)


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


#### 2. Contenidos y metodología de impartición

1 2 3 4

2.1 Los contenidos del curso han respondido a mis necesidades formativas


2.2 Ha habido una combinación adecuada de teoría y aplicación práctica


#### 3. Duración y horario

1 2 3 4

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


3.2 El horario ha favorecido la asistencia al curso

Formadores Tutores

1 2 3 4 1 2 3 4


#### 4. Formadores / Tutores

Formadores Tutores

1 2 3 4 1 2 3 4

4.1 La forma de impartir o tutorizar el curso ha facilitado el aprendizaje


4.2 Conocen los temas impartidos en profundidad


#### 5. Medios didácticos (guías, manuales, fichas...)

1 2 3 4

5.1 La documentación y materiales entregados son comprensibles y adecuados


5.2 Los medios didácticos están actualizados


#### 6. Instalaciones y medios técnicos (pizarra, pantalla, proyector, TV, video, ordenador, programas, máquinas, herramientas...)

1 2 3 4

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


6.2 Los medios técnicos han sido adecuados para desarrollar el contenido del curso (ordenadores, pizarra, proyector, TV, máquinas)


#### 7. Sólo cuando el curso se ha realizado en la modalidad a distancia, teleformación o mixta

1 2 3 4

7.1 Las guías tutoriales y los materiales didácticos han permitido realizar fácilmente el curso (impresos, aplicaciones)


7.2 Se ha contado con medios de apoyo suficientes (tutorías individualizadas, correo y listas de distribución, teleconferencia, biblioteca virtual, buscadores...)


#### 8. Mecanismos para la evaluación del aprendizaje

1 2 3 4

8.1 Se ha dispuesto de pruebas de evaluación y autoevaluación que me permiten conocer el nivel de aprendizaje alcanzado

SI  NO

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

SI  NO

#### 9. Valoración general del curso

1 2 3 4

9.1 Puede contribuir a mi incorporación al mercado de trabajo


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


9.3 Ha mejorado mis posibilidades para cambiar de puesto de trabajo en la empresa o fuera de ella


9.4 He ampliado conocimientos para progresar en mi carrera profesional


9.5 Ha favorecido mi desarrollo personal

1 2 3 4

#### 10. Grado de satisfacción general con el curso

1 2 3 4

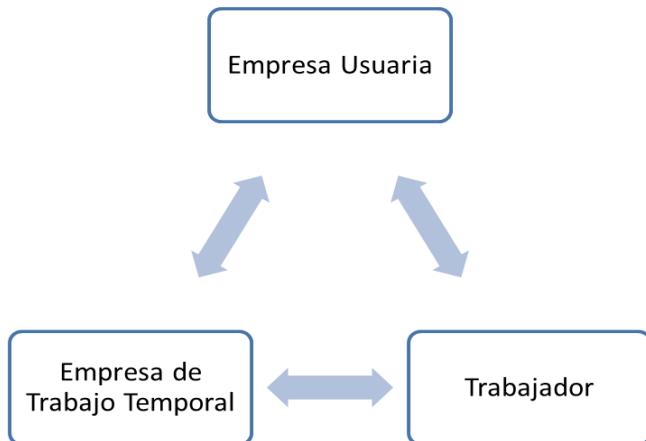
#### 11. Si desea realizar cualquier sugerencia u observación, por favor, utilice el espacio reservado a continuación

Fecha de cumplimentación del cuestionario

Fuente: Fundación Tripartita para la formación en el empleo

## ANEXO 2: FUNCIONAMIENTO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

**Figura 2.1. Funcionamiento de empresas de trabajo temporal**



**Fuente: elaboración propia**

A través de esta figura se va a tratar de explicar el funcionamiento de las empresas de trabajo temporal.

En el sector del trabajo temporal existen tres elementos imprescindibles: la empresa usuaria, la empresa de trabajo temporal y el trabajador. A continuación, se procede a explicar cada uno.

- La empresa usuaria es la empresa cliente que demanda servicios de trabajo temporal a la empresa de trabajo temporal. Esta empresa decide que sea la empresa temporal la que lleve a cabo todas las relaciones con el trabajador y además, la usuaria será la última en decidir la incorporación o no del trabajador a la empresa.
- La empresa de trabajo temporal es la contratada por la empresa usuaria para llevar a cabo los servicios de trabajo temporal. Esta empresa es la encargada por tanto de establecer todas las relaciones con el trabajador (contratos, formación inicial en PRL, salario...) y de comunicar a la empresa usuaria la candidatura del trabajador para incorporarse en la empresa.
- El trabajador es la persona física que ofrece su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración salarial. Esta persona se relacionará en temas de contratación, salarios, etc. Con la empresa de trabajo temporal y trabajará en la empresa usuaria.

## ANEXO 3: CURSOS IMPARTIDOS POR EL GRUPO FASTER

El grupo Faster, mediante todas sus empresas, ofrece servicios de formación a través de cursos de especialización según las áreas.

Algunas áreas de las que Faster oferta cursos son: marketing, atención al cliente y ventas; idiomas; prevención de riesgos laborales; ofimática; administración y oficinas; gestión empresarial y habilidades directivas; medio ambiente y gestión energética; gestión de la calidad, alimentación; logística-almacén; industria; agrario-forestal; construcción; artes escénicas.

La empresa oferta sus cursos de varias formas: de manera presencial o a distancia.

La mayoría de los cursos que se demandan están relacionados con prevención de riesgos laborales, la atención al cliente, la alimentación, la logística-almacén y la industria. Esto es debido a que es en estos ámbitos donde se requiere mayor número de empleados.

**Figura 3.1. Cursos de Prevención de Riesgos Laborales**

Código	Curso	Duración	Modalidad
PRL5001	Planes de Emergencia	20	Presencial/ Distancia
PRL5002	Primeros Auxilios	20	Presencial/ Distancia
PRI5008	Higiene Industrial	10	Presencial
PRL5012	PRL Prevención y Extinción de Incendios	12	Presencial

**Fuente: Página web Grupo Faster**

**Figura 3.2. Cursos de marketing, atención al cliente y ventas**

Código	Curso	Duración	Modalidad
AV3001	Calidad y Servicio en la Atención Telefónica	15	Presencial/Distancia
AV3002	Gestión de Cobros e Impagados	20	Presencial/Distancia
AV3003	Atención al Público	20	Presencial
AV3005	Calidad en la Atención al Cliente	20	Presencial
AV3006	Comercio Electrónico	20	Presencial
AV3007	Community Manager	10	Presencial
AV3008	Gestión de Quejas y Reclamaciones	10	Presencial
AV3009	Gestión del e-Marketing	20	Presencial
AV3010	Telemarketing	15	Presencial
AV3011	Gestión Comercial: Cómo Vender Más y Mejor	10	Presencial
AV3012	Vender Con Humor	8	Presencial
AV3014	Fidelización De Clientes	15	Presencial
GE12005	Modernización Empresarial: Identidad Corporativa	8	Presencial

**Fuente: Página web Grupo Faster**

**Figura 3.3. Cursos de alimentación**

Código	Curso	Duración	Modalidad
AL1001	Manipulador de Alimentos: Sector Pescado y Derivados	10	Presencial/Distancia
AL1002	Manipulador de Alimentos: Almacén y Distribución	20	Presencial/Distancia
AL1003	Manipulador de Alimentos: Restauración y Hostelería	20	Presencial/Distancia
AL1004	Manipulador de Alimentos: Comercio Minorista	10	Presencial/Distancia
AL1005	Manipulador de Alimentos: Sector Hortofrutícola	20	Presencial/Distancia
AL1006	Manipulador de Alimentos: Sector Panadería y Pastelería	20	Presencial/Distancia
AL1007	Análisis de Peligros y Puntos Críticos de Control (APPCC)	14	Presencial
AL1009	International Standard: Food Defender	12	Presencial
AL1008	Curso Básico Ifs-V6	10	Presencial
AL1010	BRC - Global Standard For Food Safety V 6	14	Presencial
GC14005	Sistema de Calidad FSCC 22000 (ISO 22000 Y Pas 220)	14	Presencial

**Fuente: Página web Grupo Faster**

**Figura 3.4. Cursos de industria**

Código	Curso	Duración	Modalidad
IN9003	Curso Básico de Albañilería	20	Presencial
IN9005	Autómatas Programables	40	Presencial
IN9006	Autómatas Eléctricos	40	Presencial
IN9007	Reparación de Maquinaria Industrial	15 - 20	Presencial
IN9008	Mantenimiento Industrial General	15 - 20	Presencial
IN9009	Mantenimientos Industrial Eléctrico	15 - 20	Presencial
IN9010	Mantenimiento Industrial Mecánico	15 - 20	Presencial
IN9012	Sistemas de Control y Monitorización de Procesos	15 - 20	Presencial
IN9014	Soldadura con Electrodo en Chapa	16 - 20	Presencial
ING9015	Soldadura Semiautomática Mig-Mag en Chapa (básico)	17 - 20	Presencial
IN9017	Soldadura Eléctrica por Electrodo Revestido	18 - 20	Presencial
ING9018	Electricidad y Electrónica Industrial Básica	19 - 20	Presencial
ING9019	Hidráulica Básica	20 - 20	Presencial
ING9020	Localización de Averías en Equipos Industriales	21 - 20	Presencial
ING9021	Mantenimiento Industrial Preventivo	22 - 20	Presencial
ING9022	Mecánica Industrial Básica	23 - 20	Presencial
ING9023	Neumática Industrial Básica	24 - 20	Presencial
IN9024	Manipulación y Reciclaje de Gases Fluorados	25 - 20	Presencial
IN9025	Curso Básico de Mecánica del Automóvil	12 - 20	Presencial
IN9027	Curso Básico de Inyección de Plásticos	40	Presencial
IN9028	Equipos de Medición, Calibres y Micrómetros	12 a 20	Presencial
PRL5014	PRL Industria Papelera	12	Presencial
GC14006	La Calidad en la Industria del Automóvil ISO/TS 16949	15 - 20	Presencial

**Fuente: Página web Grupo Faster**

**Figura 3.5. Cursos de logística-almacén**

Código	Curso	Duración	Modalidad
LA2001	Manejo de Carretilla Elevadora (Carnet de Carretillero)	12	Presencial/Distancia
LA2002	Operario Puente Grúa	6	Presencial/Distancia
LA2003	CAP Continuo: Transporte Mercancías y Viajeros	35	Presencial
LA2004	Manejo de Plataforma Elevadora Móvil de Personas	10	Presencial/Distancia
LA2005	Manejo de Transpaleta Eléctrica y Manual	10	Presencial/Distancia
LA2006	Mantenimiento de Instalaciones de Edificios: Fontanería	20	Presencial
LA2007	Mantenimiento de Edificios: Electricidad	20	Presencial
LA2008	Conducción Económica en Vehículos Industriales	20	Presencial
LA2009	Conducción Segura en el Transporte de Mercancías	8	Presencial
PRL5011	Manipulación Manual de Carga en Almacén	6	Presencial

**Fuente: Página web Grupo Faster**

## ANEXO 4: METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

### 4.1. Perfil profesional de los entrevistados

Compañía en la que trabaja o ha trabajado	Perfil profesional	Relación con la formación en el empleo
Grupo Faster	Consultor-Comercial de Faster E.T.T. (Zaragoza)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encargado de ofrecer servicios de formación desde Faster E.T.T. a las empresas clientes</li> </ul>
Adecco España	Consultora-comercial de Adecco (Aragón, Navarra y La Rioja)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encargada de la coordinación y supervisión de los programas formativos de Adecco.</li> <li>- Encargada del plan de formación interno de clientes.</li> <li>- Encargada de la implantación de Formación In Company.</li> </ul>
Adecco España/ Selectiva	Consultor-Comercial en Adecco y Selectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encargado de captar clientes para formación en Adecco</li> <li>- Consultor y comercial de formación en Selectiva</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

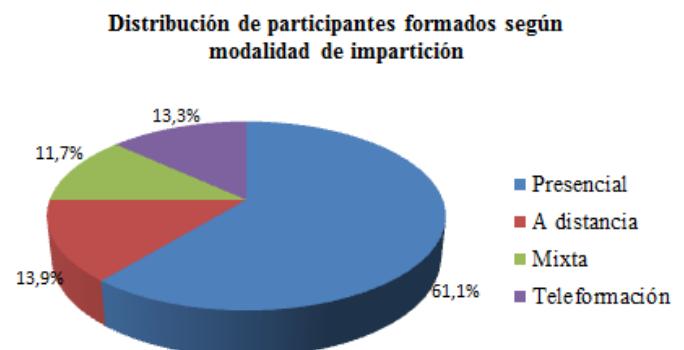
#### **4.2. Cuestionario de formación**

1. ¿Cuál cree que es el motivo que lleva a las empresas a demandar formación?, ¿Por qué cree usted que la formación es un aspecto tan importante?
2. ¿Cuál es el procedimiento a seguir en su empresa cuando otras les demandan formación?
3. ¿Los planes de formación a empresas en su negocio son personalizados o sigue una metodología común?
4. ¿Qué modalidades de formación ofrecen ustedes a las empresas? Y para ello ¿de qué recursos os servís o se sirven las empresas de formación?
5. ¿Qué tipo de formación es la más demandada?, ¿de oferta, de demanda, de alternancia?
6. En cuanto a metodologías de formación (presencial, e-learning), hoy en día, ¿Cuáles son las más utilizadas? Y ¿Cuáles son las que ofrecen una mejor calidad de formación? ¿Alguna de las anteriores es más importante que otra?
7. Existen nuevas metodologías cada vez más en auge como es el caso del coaching, ¿Qué entiende usted por coaching? y ¿Ha aportado el coaching u otras metodologías cambios significativos en las empresas?
8. ¿Qué impacto genera la formación en las empresas?, ¿Cómo podemos medir dicho impacto?
9. ¿Quién lleva a cabo la tarea de formación en su empresa?
10. Además de ofrecer otros servicios, su empresa ofrece formación. ¿Podría usted decirme cuál es el porcentaje de su negocio que se dedica a la formación?
11. Opiniones y otros comentarios acerca de la formación.

## ANEXO 5: ACCIONES DE FORMACIÓN CONTINUA

**Figura 5.1. Acciones de formación continua en las empresas (2015)**

Modalidad de impartición	Participantes formados	%
Presencial	2.183.977	61,1%
A distancia	497.983	13,9%
Mixta	419.876	11,7%
Teleformación	474.912	13,3%
<b>Nivel de la formación</b>		
Básico	1.336.628	37,4%
Medio/Superior	2.240.120	62,6%
<b>Tipo de acción</b>		
Générica	1.934.454	54,1%
Específica	1.642.294	45,9%
<b>Total</b>	<b>3.576.748</b>	<b>100,0%</b>



**Fuente:** elaboración propia (datos obtenidos del Balance de 2015 de la Fundación Tripartita)

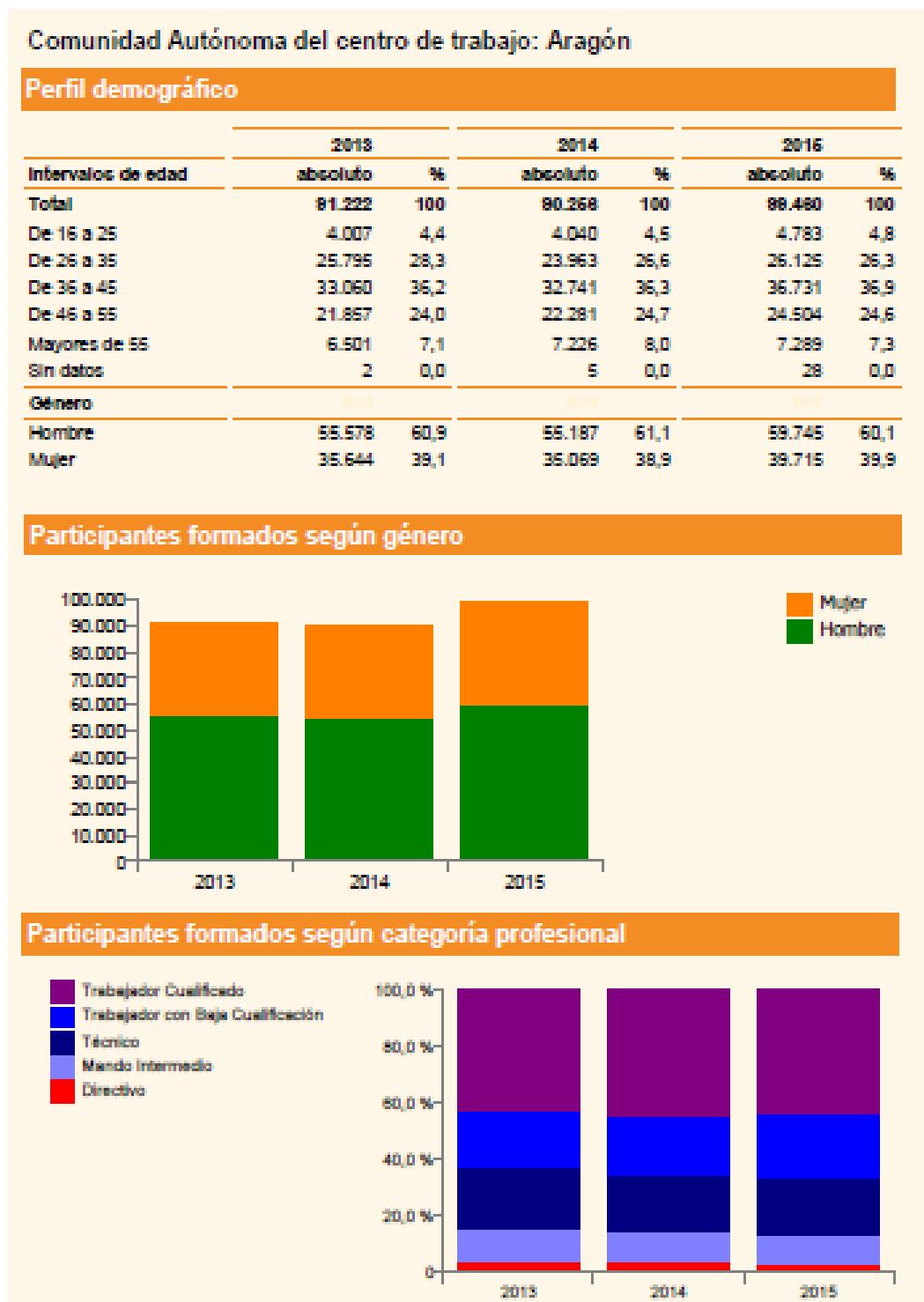
Como se puede observar en la *figura 5.1. Acciones de formación continua en las empresas*, la primera metodología analizada, es decir, la formación presencial, es la más utilizada por las empresas ya que el porcentaje de participantes formados es del 61,1%, de los cuales, un 45,3% tienen un nivel medio o superior en dicha modalidad.

En cuanto a la segunda metodología explicada, la formación e-learning, se puede decir que en 2015 representó el 13,3% de los participantes formados, casi un 50% menos que los de formación presencial.

En cuanto a la formación a distancia, como se puede observar en la figura, esta metodología es el 13,9% de los participantes formados en 2015, la segunda detrás de la metodología presencial.

Por último, en cuanto a la metodología semipresencial, ésta supone el 11,7% de los participantes formados durante el año pasado, el porcentaje más bajo respecto al resto de métodos.

**Figura 5.2. Acciones de formación continua entre 2013 y 2015 en Aragón**



Fuente: Fundación Tripartita para la formación en el empleo (disponible en [www.fundaciontripartita.org](http://www.fundaciontripartita.org))

Un factor esencial a tener en cuenta en el estudio es la necesidad de formación para el puesto de trabajo, sobre todo entre los jóvenes y menores de 45 años, como podemos observar en la *figura 6.1. Acciones de formación continua entre 2013 y 2015 en Aragón* en nuestra región casi el 63% de las personas que adquieren acciones formativas están entre los 26 y 45 años y también entre personas desempleadas cuyo número de participantes asciende en 2015 a 196.027, 918<sup>1</sup> más que en el año 2014.

---

<sup>1</sup> *Fuente: Balance de resultados de la Fundación Tripartita del 2015*

## ANEXO 6: FAMILIAS PROFESIONALES Y NIVELES CUALIFICACIÓN

Estos niveles se han definido en función de criterios como el grado de conocimiento, la iniciativa, la autonomía y la responsabilidad necesaria para llevar a cabo la actividad laboral.

**Figura 6.1. Familias Profesionales y Niveles de Cualificación**

Familias Profesionales	Niveles de Cualificación				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agraria</li> <li>• Marítimo-Pesquera</li> <li>• Industrias Alimentarias</li> <li>• Química</li> <li>• Imagen Personal</li> <li>• Sanidad</li> <li>• Seguridad y Medio Ambiente</li> <li>• Fabricación Mecánica</li> <li>• Electricidad y Electrónica</li> <li>• Energía y Agua</li> <li>• Instalación y Mantenimiento</li> <li>• Industrias Extractivas</li> <li>• Transporte y Mantenimiento de Vehículos</li> <li>• Edificación y Obra Civil</li> <li>• Vidrio y Cerámica</li> <li>• Madera, Mueble y Corcho</li> <li>• Textil, Confección y Piel</li> <li>• Artes Gráficas</li> <li>• Imagen y Sonido</li> <li>• Informática y Comunicaciones</li> <li>• Administración y Gestión</li> <li>• Comercio y Marketing</li> <li>• Servicios Socioculturales y a la Comunidad</li> <li>• Hostelería y Turismo</li> <li>• Actividades Físicas y Deportivas</li> <li>• Artes y Artesanías</li> </ul>	<p>Competencia en un conjunto reducido de actividades simples, dentro de procesos normalizados. Conocimientos y capacidades limitados.</p>	<p>Competencia en actividades determinadas que pueden ejecutarse con autonomía. Capacidad de utilizar instrumentos y técnicas propias. Conocimientos de fundamentos técnicos y científicos de la actividad del proceso.</p>	<p>Competencia en actividades que requieren dominio de técnicas y se ejecutan con autonomía. Responsabilidad de supervisión de trabajo técnico y especializado. Comprensión de los fundamentos técnicos y científicos de las actividades y del proceso.</p>	<p>Competencia en un amplio conjunto de actividades complejas. Diversidad de contextos con variables técnicas científicas, económicas u organizativas. Responsabilidad de supervisión de trabajo y asignación de recursos. Capacidad de innovación para planificar acciones, desarrollar proyectos, procesos, productos o servicios.</p>	<p>Competencia en un amplio conjunto de actividades muy complejas ejecutadas con gran autonomía. Diversidad de contextos que resultan, a menudo, impredecibles. Planificación de acciones y diseño de productos, procesos o servicios. Responsabilidad en dirección y gestión.</p>

**Fuente: Instituto Nacional de Cualificaciones (INCUAL)**

## ANEXO 7: SUBSISTEMA DE FORMACIÓN INICIAL

En este anexo se va a complementar la información analizada sobre el subsistema de formación inicial o reglado.

Así, La ley Industrial de 1955 estableció los siguientes grados de aprendizaje:

- Preaprendizaje (con duración de 2 años, desde los 12 años de edad)
- Aprendizaje Industrial (duraba 3 años, desde los 14 años de edad)
- Maestro Industrial (con duración de 2 años, desde los 17 años de edad)

Para impartir dichas enseñanzas se crearon las Escuelas de Preaprendizaje, Aprendizaje y las Escuelas de Maestría. Además, las empresas que entonces existían crearon escuelas de aprendices, dando un matiz más práctico a este tipo de formación.

La ley General de Educación tenía entre otros objetivos: la continuación de la formación básica adquirida anteriormente, facilitar la prolongación de los estudios en otros niveles educativos y la preparación para el ejercicio de una profesión, con necesidad de contacto permanente con las empresas y el mundo laboral.

Esta ley General, tropezó con diversos inconvenientes, desde problemas de financiación hasta la obligación para quienes no hubieran adquirido el Graduado Escolar de matricularse en la Formación Profesional, con la circunstancia de que podían terminar esos estudios con 14 años pero hasta los 16 no podían incorporarse al mundo laboral. Con lo que esto sirvió de colchón para el fracaso escolar y creó una imagen muy desprestigiada de la Formación Profesional.

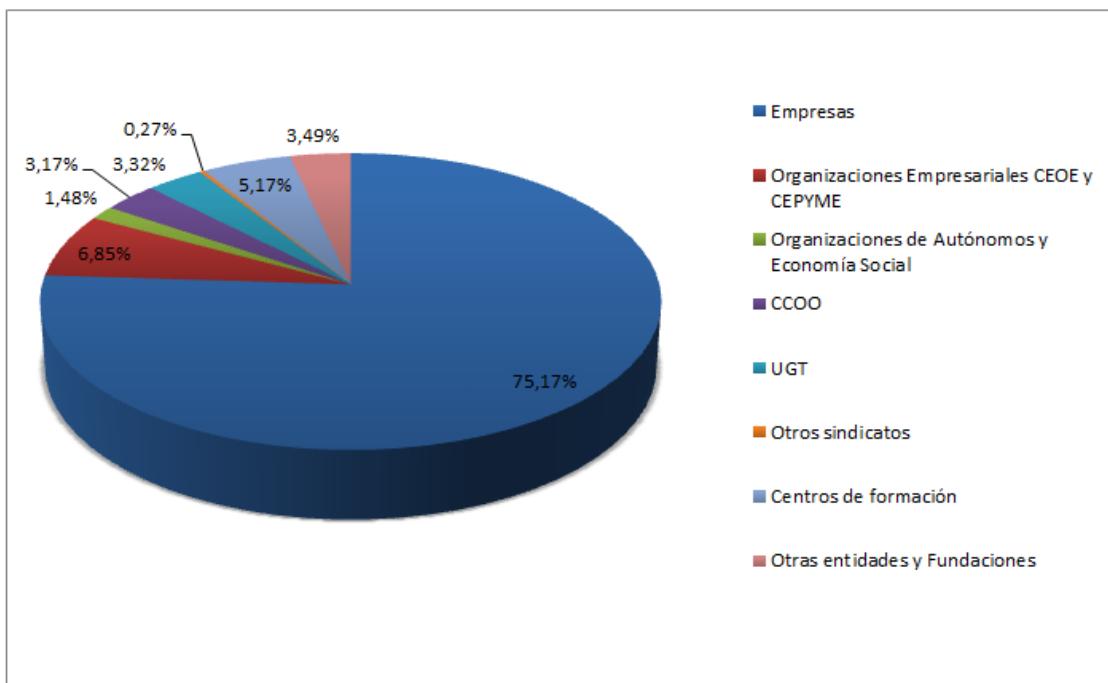
A pesar de que la LOGSE hizo posible la integración de la Formación Profesional dentro de una concepción global de todas las enseñanzas secundarias, una de las críticas más sonadas de esta ley fue el hecho de que no solucionó el futuro de los estudiantes que salían del sistema educativo. Se encontraban escolares que a lo largo de 10 años de escolarización salían con poca preparación para incorporarse al ámbito laboral. Las cifras de abandono y fracaso escolar eran más del 30% y duplicaban las de la Unión Europea.

A continuación, se va a realizar un análisis sobre Formación Profesional. Este análisis estará compuesto, por los factores que influyen en el atractivo de la FP.

Los diferentes factores que influyen en el atractivo de la FP son: En primera instancia, existen factores externos que explican que la FP ha sido un refugio en las épocas de crisis, en las que escasea el empleo, e incluso en personas ya cualificadas, hasta de nivel universitario que vuelven a la formación profesional como vía de empleo. En segundo lugar, existen también factores internos, estos pueden ser: la flexibilización del acceso, la organización modular de los estudios, la acreditación parcial, la oferta formativa a distancia y online, la mejora de la imagen social de los estudios de formación profesional, etc.

## ANEXO 8: FINANCIACIÓN DE LA FUNDACIÓN TRIPARTITA

**Figura 8.1. Reparto de fondos para la Formación Para el Empleo**



**Fuente:** elaboración propia (datos obtenidos de [ugt.es](http://ugt.es)<sup>2</sup>)

Como se observa en el *gráfico 8.1. Reparto de fondos para la Formación Para el Empleo*, el reparto de fondos en 2012 para Formación (745 millones de euros), no es equitativo ya que las empresas recibieron mediante bonificación en sus cuotas de Seguridad Social un total de 560 millones de euros en formación, esto es aproximadamente un 75%, muy alejadas de otras entidades como las Organizaciones de Autónomos o de Economía Social que sólo obtuvieron un 1.5% del total de fondos.

<sup>2</sup> <Información obtenida de [http://www.ugt.es/Publicaciones/2013\\_12\\_formacionparaeempleo.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/2013_12_formacionparaeempleo.pdf)>

## **ANEXO 9: PASOS PARA LLEVAR A CABO LA FORMACIÓN (ADECCO)**

El procedimiento a seguir cuando las empresas demandan formación en Adecco es el siguiente:

- En primer lugar, se hace un estudio de necesidades para detectar el tipo de formación adecuada a la empresa. De esto se suele ocupar el técnico de formación.

*“A veces te encuentras con empresas que no son grandes que no saben qué tipo de formación necesitan, a partir de ahí haces una detección de necesidades (a qué colectivo va dirigido, que objetivos pretendes conseguir, que has detectado, en qué pueden mejorar tus trabajadores...)” (antigua trabajadora de Adecco)*

*“Muchas veces escuchando a la empresa es cuando consigues conocer la formación que necesitan”. (antigua trabajadora de Adecco)*

- El segundo paso es acordar con la empresa si la formación va a ser un itinerario mediante el cual se va a establecer una formación específica para la organización o por el contrario, un curso técnico o de habilidad.
- El tercer paso es presentar el presupuesto al cliente y si es necesario ajustarlo a sus necesidades.
- El cuarto paso es preparar un material adecuado para el tipo de formación que se va a impartir. Después, se acuerda una fecha, un horario, un lugar de impartición de la formación y se imparte dicha formación.
- Y el último paso es si el cliente así lo requiere hacer una serie de cuestionarios para evaluar la acción formativa. Estos últimos se realizan para observar si se han cumplido o no con los objetivos de formación.