



MINISTERIO  
PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL  
Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

INSTITUTO NACIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

SUBDIRECCIÓN DE APRENDIZAJE

# EVALUACIÓN DE LA PLANIFICACION DE LA FORMACIÓN DEL INAP

## 2019-2023



## ÍNDICE

|   |           |
|---|-----------|
| ÍNDICE .....  | 2         |
| INTRODUCCIÓN.....   | 4         |
| OBJETIVOS .....   | 4         |
| METODOLOGIA DE TRABAJO .....  | 4         |
| <b>A. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS MEMORIAS ACTIVIDADES<br/>FORMATIVAS DESARROLLADAS POR EL INAP .....</b> | <b>5</b>  |
| A.1 RESUMEN.....  | 6         |
| A.2 ANÁLISIS .....  | 7         |
| 1. MODALIDAD .....  | 7         |
| 2. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO .....  | 8         |
| 3. TASA DE COBERTURA .....  | 9         |
| A.3 CONCLUSIONES .....  | 10        |
| <b>B. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PLANES DE FORMACIÓN DE OTRAS<br/>ENTIDADES PUBLICAS .....</b>           | <b>11</b> |
| B.1 RESUMEN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN DE OTRAS ENTIDADES<br>PÚBLICAS .....                               | 11        |
| B.2 ANÁLISIS .....  | 13        |
| 1. SEGMENTACIÓN .....   | 13        |
| 2. MODALIDAD FORMATIVA .....  | 13        |
| 3. ESTRUCTURA DEL PLAN .....  | 14        |
| 4. EVALUACIÓN DE LOS CURSOS.....  | 14        |
| 5. OTROS CURSOS .....   | 14        |
| 6. EXISTENCIA DE ITINERARIOS FORMATIVOS .....   | 14        |
| 7. MENCIONES ESPECÍFICAS A INAP .....   | 14        |
| B.3 CONCLUSIONES .....  | 16        |
| ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....  | 17        |



## INTRODUCCIÓN

En el Plan Estratégico 2021-2024 del INAP se pone de manifiesto que para responder a las necesidades de la ciudadanía debe hacerse de “forma adaptativa y afrontando el futuro con una nueva Estrategia de actuación para los próximos años con la que se pretende consolidar el liderazgo de la Institución como agente tractor de las transformaciones que requiere la Administración en el contexto actual, así como fortalecer su papel de referente en los ámbitos de su competencia, reforzar sus capacidades de colaboración, desempeñar un papel impulsor de innovación pública y estar al servicio de todas las Administraciones públicas y de las personas que trabajan en ellas.

Para desarrollar este reto y tomando en cuenta este enfoque estratégico, es necesario un camino hacia ese futuro deseado, estableciendo unos componentes estratégicos y definiendo la dirección a seguir.

En 2023 surge la primera Estrategia de Aprendizaje del Instituto Nacional de Administraciones Públicas, que sustituye los Planes Anuales de Formación del Organismo, y establece una Estrategia plurianual, por un periodo de ejecución de dos años. Esta Estrategia es el documento base para abordar la política de formación que se está llevando a cabo durante el 2023-2024 que coincide con los dos últimos años que le restan al propio plan estratégico del INAP.

En su afán por identificar e introducir mejoras continuas y para obtener información que permita consolidar la Estrategia de Aprendizaje, la Subdirección de Aprendizaje del INAP, se plantea evaluar la estrategia implementada, obtener información comparativa respecto a los años anteriores e identificar las áreas de mejora pertinentes.

## OBJETIVOS

Los principales objetivos son los siguientes:

- Analizar las memorias de actividades del INAP de los últimos 5 años.
- Obtener indicadores que nos permitan comparar la formación desarrollada en los últimos años.
- Valorar el impacto de la estrategia del aprendizaje del 2023-2025.
- Analizar los planes de formación de algunos organismos de la Administración del estado para identificar evidencias de la influencia del INAP en el desarrollo de dichos planes.

## METODOLOGIA DE TRABAJO

Para abordar la evaluación de la Estrategia de Aprendizaje implementada por el INAP, la metodología contempla una recogida de información que permita un doble análisis:

- **Análisis Cuantitativo:** a través de datos y números que permitan evaluar el impacto de la estrategia de formación respecto a años anteriores. Para obtener esta información se han analizado las memorias anuales de periodos anteriores, específicamente en el periodo comprendido del 2019 al 2023.
- **Análisis Cualitativo:** a través del análisis documental de información relevante, tales como los planes de formación de los últimos 2 años de algunos organismos de la Administración del estado.

#### A. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS MEMORIAS ACTIVIDADES FORMATIVAS DESARROLLADAS POR EL INAP

Se ha realizado el análisis de los datos incluidos en las memorias de actividades formativas desarrolladas por el INAP durante el periodo comprendido entre el año 2019 y el 2023.

Específicamente se ha obtenido información e indicadores que permiten responder a las siguientes cuestiones:

- ¿Qué se ha hecho? Análisis de las actividades de formación realizadas.
- ¿Cómo se ha hecho? Identificación de las modalidades de formación se han utilizado.
- ¿Quién lo ha hecho? Análisis de los participantes y su distribución por género.
- ¿Con qué cobertura? Análisis del número de solicitudes recibidas, participantes inscritos y el aprovechamiento de las actividades formativas.

Para responder a las preguntas anteriores y determinar el impacto de la Estrategia de Aprendizaje se analizarán los indicadores anteriormente descritos.

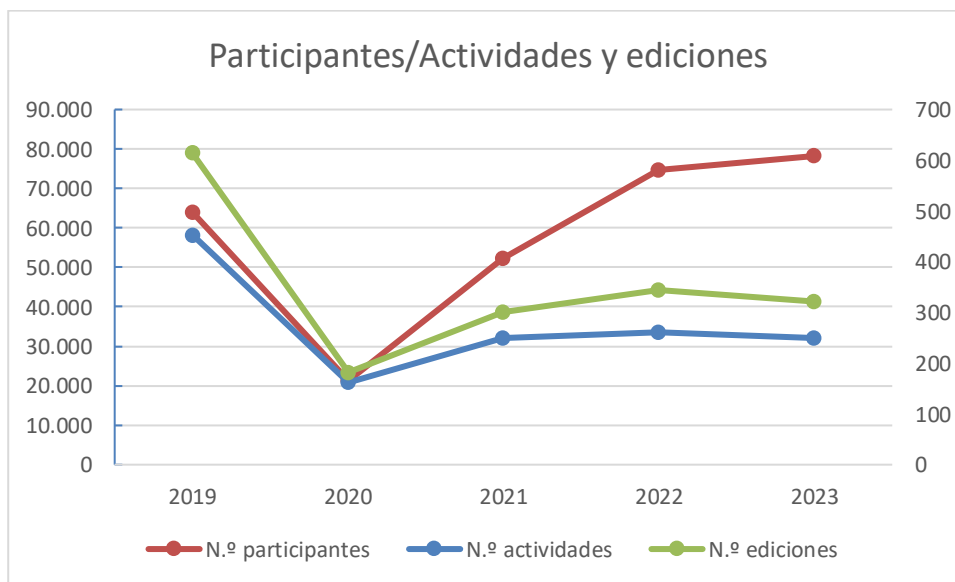
## A.1 RESUMEN

En la siguiente tabla se recogen las actividades formativas organizadas durante los últimos 5 años, es decir del año 2019 al 2023, así como el número de ediciones desarrolladas, las horas lectivas impartidas y el número de personas que han participado en las acciones formativas.

| Año  | N.º actividades | N.º ediciones | N.º horas lectivas | N.º participantes |
|------|-----------------|---------------|--------------------|-------------------|
| 2019 | 453             | 614           | 34.957             | 63.964            |
| 2020 | 162             | 182           | 11.084             | 21.281            |
| 2021 | 250             | 301           | 16.799             | 52.197            |
| 2022 | 261             | 345           | 13.699             | 74.710            |
| 2023 | 250             | 322           | 13.982             | 78.229            |

1Tabla resumen por año e indicadores

En 2023 se desarrollaron un total de 250 actividades, repartidas en 322 ediciones con 78.229 participantes en las actividades formativas y un total de 13.982 horas lectivas.



2 Gráfico Participantes (eje principal) – Actividades y ediciones (eje secundario)

Es destacable el incremento de un 5% de los participantes en las acciones formativas, pasando de 74.710 participantes en el 2023 a 78.229 en el 2024. Respecto al resto de variables: número de actividades y de ediciones, se mantienen en unos rangos que se sitúan sobre las 255 acciones formativas y 330 ediciones en promedio.

## A.2 ANÁLISIS

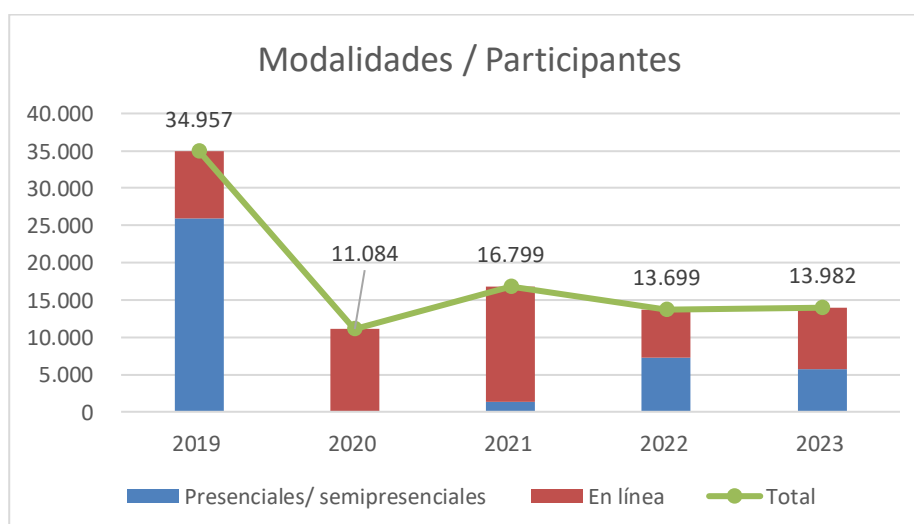
Se han seleccionado las siguientes variables para el análisis, ya que hemos considerado que son las de mayor relevancia y de las cuales disponemos de datos en que permitan hacer una comparativa.

### 1. MODALIDAD

| AÑO  | N.º horas lectivas                       |          |        |
|------|--|----------|--------|
|      | Presenciales/<br>semipresenciales/Mixtas | En línea | Total  |
| 2019 | 25.954                                   | 9.003    | 34.957 |
| 2020 | 102                                      | 10.982   | 11.084 |
| 2021 | 1.311                                    | 15.489   | 16.799 |
| 2022 | 7.263                                    | 6.436    | 13.699 |
| 2023 | 5.667                                    | 8.314    | 13.982 |

3 Tabla datos comparativos modalidad formativa para el periodo.

En la tabla destacan, por una parte, los bajos datos del año 2020, debido a las especiales circunstancias provocadas por la COVID-19, y por otra, los altos datos del año 2019, los cuales pueden deberse a la realización durante ese año de un programa oficial de cursos selectivos de gran duración y dirigido a un gran número de empleadas y empleados públicos y a formación en idiomas que abarcó a un gran número de participantes.



4 Gráfico Total Participantes (eje principal) – Modalidades Formativas (eje secundario)

A partir del 2022, se observa la tendencia alcista en el número de participantes en las acciones formativas, lo cual quiere decir que se está llegando a un mayor número de empleados.

La mayor parte de las actividades de la Estrategia de Aprendizaje se ha realizado en alguna modalidad en línea, alcanzando el 60 % del total de actividades. Por su parte las actividades presenciales o semipresenciales supusieron un 40 % del total.

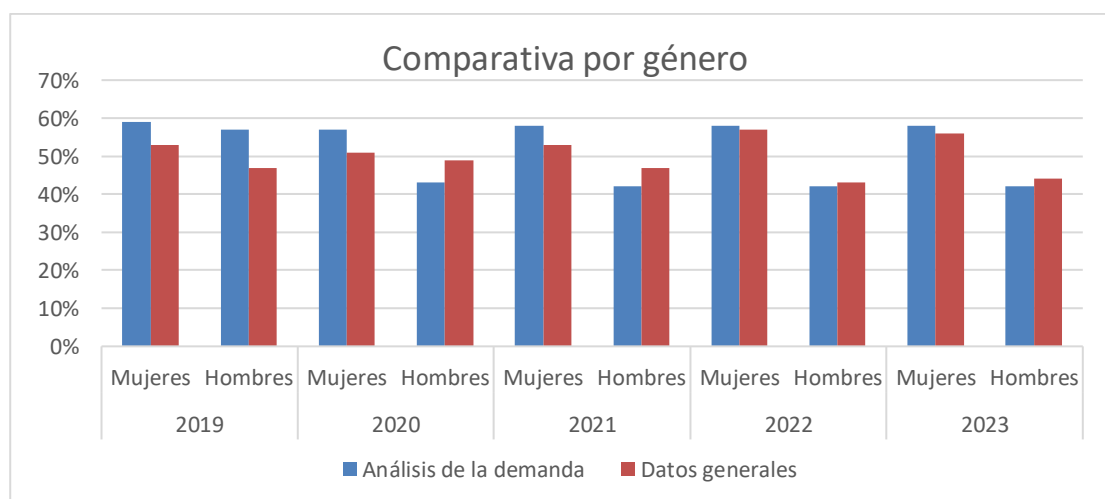
Cabe destacar el aumento de las actividades en línea con respecto al año anterior. En 2023 esta modalidad cuenta con casi un 29 % más de horas de formación que en el 2022.

Este incremento en el número de horas de formación que se desarrollan en una modalidad en línea supone que, tal como hemos visto en los datos del cuadro anterior, la formación pueda llegar a un mayor número de personas, puesto que esta es una de las principales ventajas del e-learning.

## 2. DISTRIBUCIÓN POR GÉNERO

| Variables medidas en porcentajes | 2019    |         | 2020    |         | 2021    |         | 2022    |         | 2023    |         |
|----------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|                                  | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres |
| Datos generales                  | 59%     | 41%     | 57%     | 43%     | 58%     | 42%     | 58%     | 42%     | 58%     | 42%     |
| Análisis de la demanda           | 53%     | 47%     | 51%     | 49%     | 53%     | 47%     | 57%     | 43%     | 56%     | 44%     |

5 Tabla datos distribución por género para el periodo.



6 Gráfico Datos generales – Análisis de la demanda

La participación de las mujeres es mayor a la de los hombres, esto es extendido en la mayoría de los programas, con excepciones en las formaciones vinculadas a TIC. Este porcentaje de participación no ha variado prácticamente en los últimos años, se mantiene en una proporción cercana al 60% mujeres y el 40% hombres. En el Análisis de la demanda (aunque la participación



de mujeres es superior a la de los hombres) hay un descenso del 1% de las mujeres frente al dato del 2022.

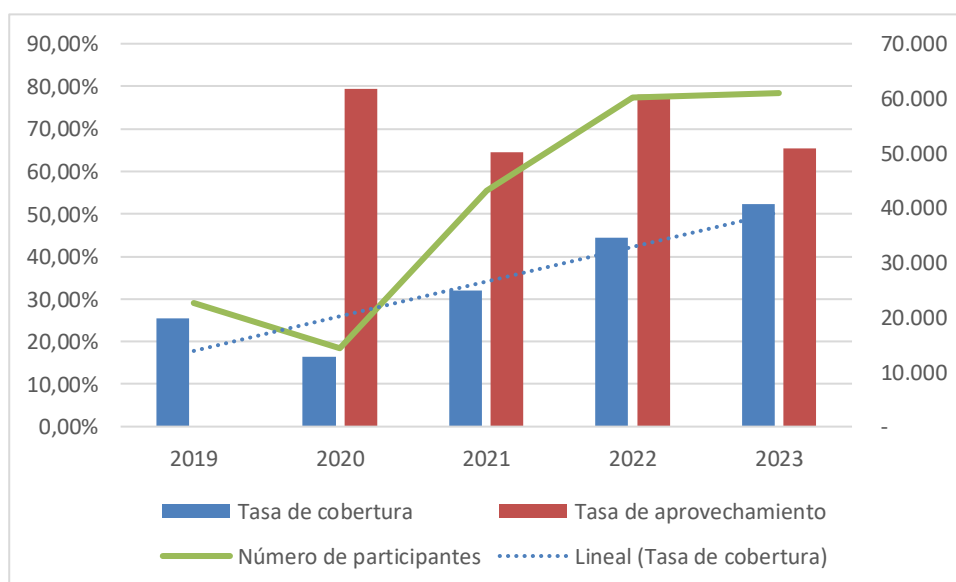
### 3. TASA DE COBERTURA

En este caso, para valorar este indicador, tomaremos como referencia los datos del subprograma de desempeño general, sobre el que se cuenta con toda la información necesaria para el análisis y nos permite hacer el comparativo de los cinco últimos años. Este subprograma recoge el 80% de los participantes de formación, por lo cual desde el punto de vista estadístico es representativo de y extrapolable al resto de formaciones.

|                         | 2019*  | 2020   | 2021   | 2022   | 2023   |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Número de participantes | 22.664 | 14.328 | 43.179 | 60.137 | 60.974 |
| Tasa de cobertura       | 25,41% | 16,50% | 32%    | 44,30% | 52,25% |
| Tasa de aprovechamiento | -      | 79,43% | 64,50% | 78%    | 65,43% |

7 Tabla datos comparativos de tasa de cobertura para el periodo.

\*En las memorias analizadas no se ha evidenciado el dato referente a la tasa de aprovechamiento del año 2019



8 Gráfico datos comparativos de tasa de cobertura.

Se constata una tendencia alcista en la tasa de cobertura que se sitúa en el 52% a la par que una reducción de la tasa de aprovechamiento respecto al año anterior. El número de participantes respecto al año anterior se mantiene.

### A.3 CONCLUSIONES

Del análisis de los datos, se puede apreciar que hay un aumento en el número de participantes en las acciones formaciones, probablemente por la aplicación de metodologías de formación on-line, a través de las cuales se puede llegar a un mayor número de empleados.

A pesar de la tendencia hacia la formación desarrollada a través de una modalidad en línea, los porcentajes están bastantes compensados, lo cual quiere decir que se sigue utilizando las modalidades presencial o semipresencial en aquellas actividades formativas para las cuales se consideran más ajustadas. Es importante porque hay posibilidades de crecimiento de la modalidad en línea, para el desarrollo de nuevas acciones y seguir aprovechando sus ventajas.

La tendencia general es el predominio de las mujeres en la participación de las acciones formativas exceptuando en los casos de Formación TIC (tecnologías de la información y de la comunicación) y Apoyo a la promoción interna (en los cursos del Cuerpo de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado y del Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado), en estos casos el índice de participación de las mujeres es muy inferior al de los hombres. La propuesta, en estos programas, es reforzar la participación de la mujer promocionando especialmente esas áreas a fin de conseguir paridad de género.

También hay que señalar el aumento de la tasa de cobertura, es decir, se ha conseguido incrementar el número de personas que desean realizar una formación y pueden cursarla. Respecto a la tasa de aprovechamiento, hay una disminución respecto a los valores del 2022 y del 2020, ubicándose en el 2023 en 65%.

La Estrategia de Aprendizaje se ha convertido en una herramienta útil que contribuye al desarrollo profesional y personal de las empleadas y empleados públicos y proporciona congruencia a las políticas de Recursos Humanos que se están impulsando para avanzar hacia el modelo de Administración pública que se quiere.

Los indicadores analizados, evidencian una valoración positiva de la Estrategia de Aprendizaje implantada, que permite llegar a un mayor número de participantes, utilizando metodologías que ayudan a este fin y con muy buenos indicadores de cobertura y de número de participantes en las acciones formativas.

## B. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS PLANES DE FORMACIÓN DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS

Se ha realizado el análisis de los planes de formación que nos han facilitado algunos de los organismos pertenecientes a la Administración de Estado. Específicamente: AEMPS, INGESA, ISCIII, SEPE y los siguientes Ministerios; Cultura, Igualdad, Sanidad y Transportes comprendidos desde el 2022 hasta el 2024.

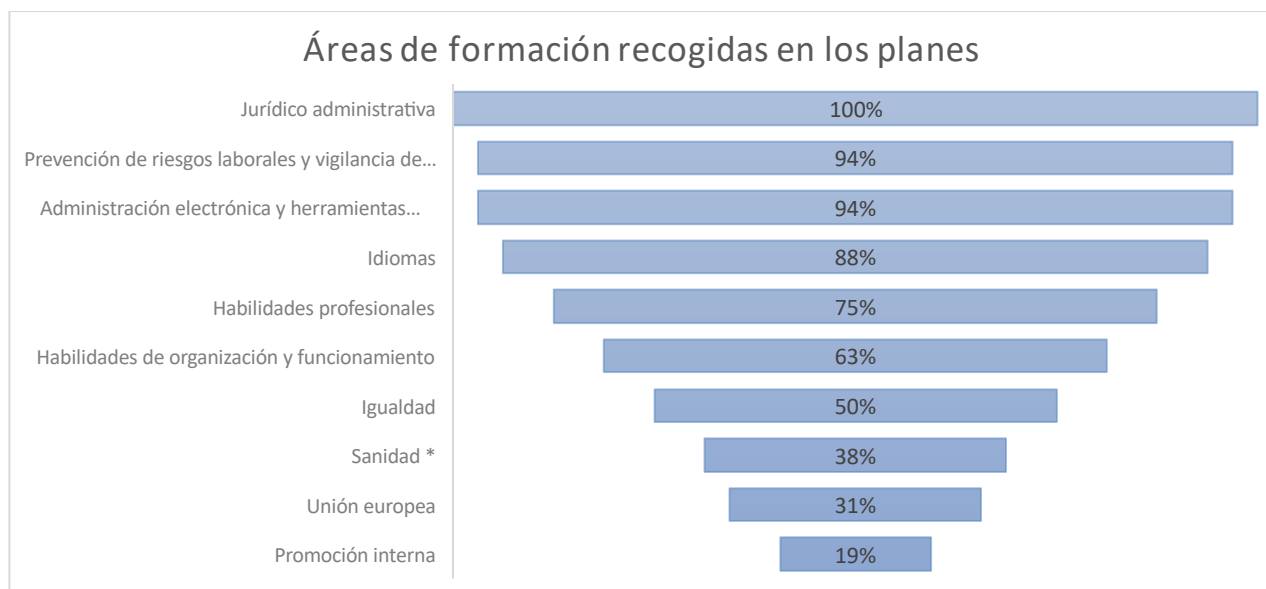
### B.1 RESUMEN DE LOS PLANES DE FORMACIÓN DE OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS

La distribución de las áreas por cada organismo se muestra en la siguiente tabla, en donde la X corresponde con la existencia de contenido relacionado con el área en el plan de formación.

| Entidad                | Archivo                                | Período   | Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud | Jurídico administrativa | Administración electrónica y herramientas | Habilidades de organización y funcionamiento | Habilidades profesionales | Idiomas | Igualdad | Unión europea | Sanidad | Promoción interna |
|------------------------|--|-----------|--|-------------------------|---|--|---------------------------|---------|----------|---------------|---------|-------------------|
| AEMPS                  | PLAN FORMACIÓN AEMPS 2022              | 2022      |  | x                       | x   | x  | x                         | x       |          |               | x       |                   |
| AEMPS                  | PLAN FORMACIÓN AEMPS 2023              | 2023-2024 | x  | x                       |   | x  | x                         | x       |          |               | x       |                   |
| INGESA                 | PLAN FORMACIÓN INGESA 2022             | 2022      | x  | x                       | x   |  | x                         |         |          |               |         |                   |
| INGESA                 | PLAN FORMACIÓN INGESA 2024             | 2024      | x  | x                       | x   |  |                           |         |          |               | x       |                   |
| ISCIII                 | Plan Formación 2024_1ª Convocatoria    | 2024      | x  | x                       | x   |  |                           | x       | x        | x             | x       |                   |
| ISCIII                 | Plan Formación 2024_2ª Convocatoria    | 2024      | x  | x                       | x   |  |                           | x       | x        | x             | x       |                   |
| Ministerio de Cultura  | PLAN DE FORMACIÓN DE 2023              | 2023      | x  | x                       | x   |  | x                         | x       | x        |               |         |                   |
| Ministerio de Cultura  | PLAN FORMACIÓN 2024 Ministerio Cultura | 2024      | x  | x                       | x   |  | x                         | x       | x        |               |         | x                 |
| Ministerio de Igualdad | PLAN DE FORMACIÓN 2023                 | 2023      | x  | x                       | x   | x  | x                         | x       | x        | x             |         |                   |
| Ministerio de Igualdad | PLAN DE FORMACIÓN 2024 Igualdad        | 2024      | x  | x                       | x   | x  |                           | x       | x        |               |         |                   |
| Ministerio de Sanidad  | Plan de Formación 2022-23              | 2022-2023 | x  | x                       | x   | x  | x                         | x       |          |               |         |                   |
| Ministerio de Sanidad  | Plan_ formación_ MSANIDAD_ 2024-25_v2  | 2024      | x  | x                       | x   | x  | x                         | x       |          |               | x       |                   |

| Entidad | Archivo                    | Período | Áreas de formación                                       |                         |   |  |                           |         |          |               |         |                   |   |
|---------|----------------------------|---------|--|-------------------------|---|--|---------------------------|---------|----------|---------------|---------|-------------------|---|
|         |                            |         | Prevención de riesgos laborales y Vigilancia de la salud | Jurídico administrativa | Administración electrónica y herramientas | Habilidades de organización y funcionamiento | Habilidades profesionales | Idiomas | Igualdad | Unión europea | Sanidad | Promoción Interna |   |
| MITES   | PLAN MITES 2023            | 2023    | x  | x                       | x   | x  | x                         | x       |          |               | x       |                   | x |
| MITES   | PLAN MITES 2024            | 2024    | x  | x                       | x   | x  | x                         | x       |          |               |         |                   | x |
| SEPE    | PLAN FORMACIÓN 2023-WEB    | 2023    | x  | x                       | x   | x  | x                         | x       | x        | x             |         |                   |   |
| SEPE    | Plan Formación 2024_01_WEB | 2024    | x  | x                       | x   | x  | x                         | x       | x        |               |         |                   |   |

9 Tabla de áreas por Entidad y Período



10 Gráfico de las áreas o temáticas recogidas en los Planes de Formación

(Universo de 8 Organismos, cada Organismo dispone de dos planes correspondientes a dos años comprendidos entre el 2022 y el 2024)

(\*) Nota: Se ha asimilado a Sanidad, por ejemplo, formación específica del ISCIII o del Ministerio de Sanidad por afinidad temática.

En todos los planes se observa formación específica del marco jurídico-normativo de cada Organismo teniendo especial énfasis (94%) la Prevención de Riesgos Laborales, así como formación específica en Administración electrónica y TIC. Cabe mencionar la escasa formación en promoción interna (19%), así como un 50% de los planes analizados considera la Igualdad como aspecto dentro del plan de formación.

## **B.2 ANÁLISIS**

Se han seleccionado las variables para el análisis consideradas de mayor relevancia.

### **1. SEGMENTACIÓN**

La mayoría de los planes analizados se hallan segmentados en brindar a sus empleados:

- Formación general
- Formación específica vinculada principalmente con la misión del organismo

Tal como se puede ver en el cuadro anterior, las áreas recogidas en los planes de formación están centradas mayoritariamente en las siguientes temáticas:

- Prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud
- Jurídico administrativa
- Administración electrónica y herramientas informáticas
- Habilidades de organización y funcionamiento
- Habilidades profesionales
- Idiomas
- Igualdad
- Unión europea
- Sanidad
- Promoción interna

### **2. MODALIDAD FORMATIVA**

Respecto a la modalidad formativa:

- Todos los organismos disponen de modalidad presencial y online habiendo una mayor predominancia de las formaciones en metodología online.
- En el caso del Ministerio de Cultura, se señala la intención de recuperar la presencialidad en las formaciones.
- En el caso de AEMPS dispone de plataformas online de formación EU NTC y LMS para formación específica a la cual no se ha tenido acceso.

### 3. ESTRUCTURA DEL PLAN

Respecto a la Estructuración del respectivo plan de formación cabe destacar:

- Todos los planes, salvo MITES, obedecen a un esquema formal basado en presentación, objetivos, planificación y taxonomía. Asimismo, se recogen aspectos vinculados a las inscripciones, concesión de plazas, certificaciones y bajas.
- En el caso de MITES el plan solo contiene tablas con las acciones formativas previstas a realizar durante el período.
- El 50% de los planes de formación analizados siguen los ejes competenciales estratégicos planteados en la Estrategia de Aprendizaje 2023-2024 del INAP, ajustando su oferta formativa a los mismos. Esta oferta es complementada con otro gran bloque de formación obligatoria que está presente en los planes: Prevención de Riesgos Laborales.

### 4. EVALUACIÓN DE LOS CURSOS

Respecto a la evaluación de la formación realizada se obtiene la siguiente información:

- AEMPS: Considera obligatoria la evaluación para la obtención del diploma
- Ministerio de Cultura y Ministerio de Igualdad: indican el mecanismo para realizar la evaluación sin ser esta obligatoria.
- Resto de organismos: no se menciona

### 5. OTROS CURSOS

Cuatro de los seis planes (66,7%) contemplan la celebración de otros cursos no descritos en el plan que obedecen a necesidades específicas de cada organismo.

### 6. EXISTENCIA DE ITINERARIOS FORMATIVOS

Respecto a la existencia de itinerarios formativos:

- En el caso de SEPE, el plan de formación contempla la existencia de itinerarios formativos específicos detallados en el plan para los diferentes escalafones dentro del función pública.

### 7. MENCIONES ESPECÍFICAS A INAP

En el caso de INGESA para el plan de formación 2024 se hace referencia en el mismo a INAP de la siguiente forma:

*“A pesar de que, el personal de **INGESA** se beneficia de la formación del **INAP** y por cierta colaboración de la Intervención General de la Seguridad Social, sería conveniente realizar una*



*planificación teniendo en cuenta, las necesidades contempladas en los resultados de las encuestas recibidas, así como teniendo en cuenta una variedad de cursos dosificados en diferentes épocas del año 2024. Lo adecuado sería desarrollar durante el año 2024 un curso de mínimo 15 horas cada 3 meses (marzo, junio, septiembre y diciembre), de modo que, el personal pueda participar sin perjudicar al flujo de trabajo existente en el servicio donde se encuentren destinados. Por ello, sería conveniente ofrecer e impartir cursos variados que no sólo ayuden a mejorar su trabajo, sino que incrementen las motivaciones de su futuro profesional.”*

Fuente: Plan de Formación INGESA 2024 página 2.

### B.3 CONCLUSIONES

Los planes de formación analizados anteriormente recogen actividades formativas que se corresponden con las líneas estratégicas de la memoria de aprendizaje del INAP. En la mitad de los casos, los organismos de la Administración del estado ordenan su oferta formativa conforme a los 5 ejes de la Estrategia de Aprendizaje del INAP: principios y valores de la Administración Pública, competencias digitales y para el Teletrabajo, administración y gestión públicas, competencias lingüísticas y habilidades Sociales, por lo que se valora muy positivamente la influencia del INAP como guía y referente en temas de formación y se recomienda seguir impulsando acciones que ayuden a este posicionamiento.

La Estrategia de Aprendizaje en el conjunto de los planes analizados indica:

1. Grupos reducidos: 10-30 personas
2. Especialización de los cursos: por la presencia de temarios reducidos
3. Cursos categorizados por repetitivos (largos, por ejemplo, de idiomas) o puntuales (más orientados a los objetivos)
4. Sesiones cortas (<3h)
5. Balance entre los cursos teóricos y los prácticos; siendo coherente con la finalidad de los organismos. Formación práctica y aplicada al ámbito de actuación de cada organismo.
6. Aplicación del plan de Igualdad: en todos los planes se determinan especificaciones respecto a la aplicación del plan.
7. Oferta novedosa: existencia de varios cursos de IA y de aplicaciones como R o Análisis de Datos, lo cual hace el portafolio de cursos más atractivo para los alumnos por la novedad de estas temáticas.

Con relación a la reseña específica al INAP dentro del plan de formación de INGESA, se deduce que el INAP es un referente en cuanto a la oferta de formación suministrada a sus funcionarios, aunque no como única fuente de formación, sino también desarrollando sus propias formaciones planteadas a partir de las necesidades de formación detectadas en sus empleados.





## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

|  |    |
|--|----|
| 1 Tabla resumen por año e indicadores .....  | 6  |
| 2 Gráfico Participantes (eje principal) – Actividades y ediciones (eje secundario) .....     | 6  |
| 3 Tabla datos comparativos modalidad formativa para el periodo. ....                         | 7  |
| 4 Gráfico Total Participantes (eje principal) – Modalidades Formativas (eje secundario)..... | 7  |
| 5 Tabla datos distribución por género para el periodo. ....                                  | 8  |
| 6 Gráfico Datos generales – Análisis de la demanda .....                                     | 8  |
| 7 Tabla datos comparativos de tasa de cobertura para el periodo. ....                        | 9  |
| 8 Gráfico datos comparativos de tasa de cobertura. ....                                      | 9  |
| 9 Tabla de áreas por Entidad y Período .....   | 12 |
| 10 Gráfico de las áreas o temáticas recogidas en los Planes de Formación .....               | 12 |