



Evaluación de las Iniciativas
de ayudas a la Formación
Programada por las
empresas y Permisos
Individuales de formación



fundae.es

La presente publicación se ha elaborado a partir de los resultados de la evaluación de la eficacia, calidad e impacto de las Iniciativas de Formación Programada por las empresas y los Permisos Individuales de Formación, correspondiente al ejercicio 2021.

Evaluación realizada en 2023 por Asesores y Consultores en Administraciones Públicas, S.L., para la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

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

Índice

1. Introducción	7
2. Planteamiento metodológico de la evaluación y marco de referencia	9
2.1. Planteamiento metodológico	10
2.1.1.- Requisitos de la evaluación	11
2.1.2.- Objetivos y fines de la evaluación	11
2.1.3.- Criterios y preguntas de evaluación	12
2.1.4.- Fuentes de recogida de información y técnicas de investigación y análisis aplicadas a la evaluación	12
2.1.5.- Limitaciones encontradas	22
2.1.6.- Construcción de los indicadores sintéticos	23
2.2. Marco de referencia	25
2.2.2.- Análisis de las iniciativas de formación en la empresa	32
2.2.3.- Marco normativo de referencia	45
3. Resultados obtenidos en la evaluación	51
3.1.- Evaluación de la eficacia, calidad e impacto de la iniciativa de Formación programada por las empresas	52
3.1.1.- Objetivo A. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo personal y profesional	52
3.1.2.- Objetivo B. Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados	77
3.1.3.- Objetivo C. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas	92
3.1.4.- Objetivo D. Mejora de la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral	96
3.1.5.- Objetivo E. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente garantizando la accesibilidad de estas	100
3.2. Evaluación de la eficacia, calidad e impacto de la iniciativa de Permisos Individuales de formación	104
3.2.1.-Objetivo A. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo personal y profesional	105
3.2.2.- Objetivo B. Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados	114
3.2.3.- Objetivo C. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas	115
3.2.4.- Objetivo D. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral	118
3.2.5.- Objetivo E. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente garantizando la accesibilidad de estas	122
3.3.- Evaluación de la eficiencia en la gestión de los recursos públicos	123
4 Conclusiones	127
4.1.-Conclusiones	128
4.1.1.- Conclusiones sobre el grado de cumplimiento de los objetivos estructurales basados en los indicadores sintéticos calculados para la iniciativa de formación programada por las empresas	128
4.1.2.- Conclusiones sobre el grado de cumplimiento de los objetivos estructurales basados en indicadores obtenidos a partir del trabajo de campo (encuestas, entrevistas y grupos de discusión)	130
4.1.3.- La participación de las empresas menores de 50 trabajadores	135
Anexo I: Matriz de indicadores de evaluación	138
Anexo II: Indicadores sintéticos	145

Índice de tablas

TABLA 1: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO 1: EMPRESAS FORMADORAS	17
TABLA 2: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO 2: TRABAJADORES FORMADOS	18
TABLA 3: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO 3: EMPRESAS QUE ABANDONARON LA INICIATIVA EN 2021	19
TABLA 4: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO 4: PARTICIPANTES DE LA INICATIVA DE PIF	20
TABLA 5: TIPOLOGÍA DE GRUPOS DE DISCUSIÓN Y PERFILES DE PARTICIPANTES	22
TABLA 6: EMPRESAS SEGÚN ESTRATO DE ASALARIADOS Y PORCENTAJE TOTAL EN ESPAÑA	29
TABLA 7: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS EMPRESAS EN ESPAÑA	29
TABLA 8: DISTRIBUCIÓN DEL TAMAÑO DE EMPRESA POR SECTORES	30
TABLA 9: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL POR TAMAÑO DE EMPRESAS	30
TABLA 10: INDICADORES ESTUDIADOS SOBRE DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS TRABAJADORES, DE LAS EMPRESAS Y SECTORIAL DE LOS TRABAJADORES	33
TABLA 11: INDICADORES ESTUDIADOS PARA EL ANÁLISIS DEL NIVEL FORMATIVO DE LOS TRABAJADORES	38
TABLA 12: INDICADORES ESTUDIADOS PARA EL ANÁLISIS DE LA PIRÁMIDE DE POBLACIÓN ACTIVA	39
TABLA 13: INDICADORES ESTUDIADOS PARA EL ANÁLISIS DE LAS MUJERES	41
TABLA 14: INDICADORES ESTUDIADOS PARA EL ANÁLISIS DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS	42
TABLA 15: INDICADORES ESTUDIADOS PARA EL ANÁLISIS DE LAS PERSONAS CON BAJA CUALIFICACIÓN	44
TABLA 16: MATRIZ DE INDICADORES DE EVALUACIÓN INICIATIVA DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS	138
TABLA 17: MATRIZ DE INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN	142
TABLA 18: MATRIZ DE INDICADORES DE EFICIENCIA DE LA FORMACIÓN PROGRAMADA Y PIF	144
TABLA 19: MATRIZ DE INDICADORES DE INDICADORES SINTÉTICOS	146

Índice de gráficos

GRÁFICA 1: DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LAS EMPRESAS POR TAMAÑO	32
GRÁFICA 2: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL NÚMERO DE ACCIONES FORMATIVAS (GRUPOS FUNDAE) 2020-2021 (INDICADOR FE01)	50
GRÁFICA 3: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS FORMADORAS 2020-2021 (INDICADOR FE02)	51
GRÁFICA 4: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS FORMADORAS 2011-2021 (INDICADOR FE02)	54
GRÁFICA 5: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL NÚMERO DE PARTICIPANTES FORMADOS 2020-2021 (INDICADOR FE03)	55
GRÁFICA 6: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PARTICIPANTES FORMADOS 2011-2021 (INDICADOR FE03)	55
GRÁFICA 7: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES FORMADOS 2020-2021 (INDICADOR FE04)	56
GRÁFICA 8: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL VOLUMEN TOTAL DE CRÉDITO ASIGNADO A LAS EMPRESAS FORMADORAS 2020-2021 (INDICADOR FE05)	56
GRÁFICA 9: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL VOLUMEN DE CRÉDITO DISPUESTO A LAS EMPRESAS FORMADORAS 2020-2021 (INDICADOR FE06)	57
GRÁFICA 10: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACCESO A LA INICIATIVA 2020-2021 (INDICADOR FE07)	57
GRÁFICA 11: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACCESO A LA BONIFICACIÓN 2020-2021 (INDICADOR FE08)	58
GRÁFICA 12: CAUSAS DE ABANDONO DE LA INICIATIVA (INDICADOR INDICADOR FE09)	58
GRÁFICA 13: REALIZACIÓN POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE FORMACIÓN POR LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DISPONIBLE EN 2021 (INDICADOR FE10)	60

GRÁFICA 14: RAZONES POR LAS QUE LAS EMPRESAS NO HAN REALIZADO FORMACIÓN POR LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DISPONIBLE EN 2021 (CAUSAS DE NO ACCESO AL CRÉDITO) (INDICADOR FE10A)	61
GRÁFICA 15: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE COBERTURA DE EMPRESAS FORMADORAS 2020-2021 (INDICADOR FE11A)	62
GRÁFICA 16: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE COBERTURA DE EMPRESAS BONIFICADAS 2020-2021 (INDICADOR FE11B)	62
GRÁFICA 17: RAZONES POR LAS QUE LAS EMPRESAS NO HAN BONIFICADO LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DISPUESTO EN 2021 PARA LA FORMACIÓN (CAUSAS DE NO ACCESO A LA BONIFICACIÓN) (INDICADOR FE12)	63
GRÁFICA 18: VÍAS DE ACCESO AL CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA (INDICADOR FE14)	64
GRÁFICA 19: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA INICIATIVA POR LAS EMPRESAS (INDICADOR FE13)	65
GRÁFICA 20: TIPOLOGÍA DE AGENTES QUE NORMALMENTE DECIDEN LA FORMACIÓN QUE SE VA A IMPARTIR EN LA EMPRESA (INDICADOR FE24)	66
GRÁFICA 21: FORMAS DE ACCESO DE LAS EMPRESAS A LA INICIATIVA 2020-2021 (INDICADOR FE16)	68
GRÁFICA 22: TASA DE COBERTURA FORMATIVA DE TRABAJADORES FORMADOS 2020-2021 (FE17) Y TASA DE COBERTURA POBLACIONAL DE TRABAJADORES FORMADOS (INDICADOR FE18)	69
GRÁFICA 23: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS (INDICADOR FE19)	70
GRÁFICA 24: CONOCIMIENTO DE LA FUNDAE Y SU LABOR (INDICADOR FE19D)	70
GRÁFICA 25: MOTIVOS POR LOS QUE LOS TRABAJADORES REALIZARON EL CURSO/ACCIÓN FORMATIVA (INDICADOR FE19A)	72
GRÁFICA 26: TASAS DE FORMACIÓN POR TIPOLOGÍA DE COMPETENCIAS 2020-2021 (INDICADORES FE20-FE23)	73
GRÁFICA 27: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS (INDICADOR FE24)	74
GRÁFICA 28: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA DECISIÓN SOBRE LA FORMACIÓN QUE SE VA A PROGRAMAR DE NECESIDADES FORMATIVAS (INDICADOR FE24A)	75
GRÁFICA 29: ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES (FE25)	76
GRÁFICA 30: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEL SECTOR POR PARTE DE LAS EMPRESAS (INDICADOR FE27)	76
GRÁFICA 31: VÍAS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES SECTORIALES (INDICADOR FE28)	77
GRÁFICA 32: EMPRESAS QUE CUENTAN CON PROCEDIMIENTOS DE DETECCIÓN DE SUS NECESIDADES FORMATIVAS (INDICADOR FE29)	78
GRÁFICA 33: EXISTENCIA DE UN PLAN DE FORMACIÓN DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES/AS (INDICADOR FE29A)	79
GRÁFICA 34: ORIENTACIÓN DE LA FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES/AS DE LA EMPRESA (INDICADORES FE29B1 Y FE29B2)	81
GRÁFICA 35: PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN FUERA DE LA INICIATIVA POR LAS EMPRESAS (INDICADOR FE29C)	81
GRÁFICA 36: CAUSAS POR LAS QUE LAS EMPRESAS NO PROGRAMAN FORMACIÓN BAJO LA INICIATIVA IDENTIFICADA COMO NECESARIA (INDICADOR FE30)	83
GRÁFICA 37: CONTINUIDAD EN LA PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN FUERA DEL MARCO DE LA INICIATIVA (INDICADOR FE30A)	84
GRÁFICA 38: MODALIDAD DE FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROGRAMADA FUERA DE LA INICIATIVA (INDICADOR FE30B)	84
GRÁFICA 39: POSIBILIDAD DE RETORNO A LA INICIATIVA EN EL FUTURO (INDICADOR FE30C)	85
GRÁFICA 40: ÁMBITOS FORMATIVOS DE INTERÉS PARA REALIZAR EN EL FUTURO ACCIONES FORMATIVAS (INDICADOR FE30D)	85
GRÁFICA 41: ADECUACIÓN DE LA MODALIDAD DE IMPARTICIÓN A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS (INDICADOR FE30E)	85
GRÁFICA 42: VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE FORMACIÓN EN LA FUNDAE (INDICADOR FE31)	87
GRÁFICA 43: VALORACIÓN DEL APOYO A LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN POR PARTE DE FUNDAE (INDICADOR FE32)	88
GRÁFICA 44: VALORACIÓN DE LA APLICACIÓN TELEMÁTICA DE FUNDAE (INDICADOR FE33)	89

GRÁFICA 45: VALORACION DEL OBJETIVO Y PLANTEAMIENTO DE LA INICIATIVA (INDICADOR FE34)	91
GRÁFICA 46: IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO (INDICADOR FE35)	92
GRÁFICA 47: IMPACTO EN LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN GENERAL (INDICADOR FE36)	93
GRÁFICA 48: IMPACTO EN LA INTERNACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL (INDICADOR FE37)	94
GRÁFICA 49: IMPACTO EN LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL (INDICADOR FE38)	94
GRÁFICA 50: IMPACTO EN LA ADAPTACIÓN A NUEVOS REQUISITOS NORMATIVOS O TECNOLÓGICOS (INDICADOR FE39)	95
GRÁFICA 51: IMPACTO DE MEJORA EN EL PUESTO DE TRABAJO (INDICADOR FE40)	96
GRÁFICA 52: IMPACTO EN EL ACCESO A NUEVAS FUNCIONES (INDICADOR FE41)	97
GRÁFICA 53: IMPACTO EN EL ACCESO A NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO (INDICADOR FE42)	97
GRÁFICA 54: IMPACTO EN LA PERMANENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO (INDICADOR FE43)	98
GRÁFICA 55: IMPACTO EN LA CARRERA PROFESIONAL (INDICADOR FE44)	98
GRÁFICA 56: IMPACTO EN EL DESARROLLO PERSONAL (INDICADOR FE45)	99
GRÁFICA 57: IMPACTO EN LA ADQUISICIÓN O MEJORA DE COMPETENCIAS DIGITALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA (INDICADOR FE46)	1000
GRÁFICA 58: DISPONIBILIDAD DE MEDIOS NECESARIOS PARA REALIZAR LA FORMACIÓN ON-LINE (INDICADOR FE46A)	101
GRÁFICA 59: TRABAJADORES FORMADOS QUE CONSIDERAN QUE DEBERÍA FOMENTARSE LA FORMACIÓN A TRAVÉS DE AULA VIRTUAL U ONLINE (INDICADOR FE46B)	101
GRÁFICA 60: CONTRIBUCIÓN DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS DEL TRABAJADOR (INDICADOR FE46C)	1022
GRÁFICA 61: EMPRESAS QUE HAN REALIZADO FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES (INDICADOR FE47)	103
GRÁFICA 62: VOLUMEN DE PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN FINALIZADOS 2020-2021 (INDICADOR PIF01)	105
GRÁFICA 63: VOLUMEN DE EMPRESAS FORMADORAS CON PIF FINALIZADOS 2020-2021 (INDICADOR PIF02)	106
GRÁFICA 64: VOLUMEN DE TRABAJADORES CON PIF FINALIZADO 2020-2021 (INDICADOR PIF03)	106
GRÁFICA 65: VOLUMEN TOTAL DE CRÉDITO DISPONIBLE A LAS EMPRESAS FORMADORAS EN PIF 2020-2021 (INDICADOR PIF04)	107
GRÁFICA 66: VOLUMEN DE CRÉDITO DISPUESTO A LAS EMPRESAS FORMADORAS EN PIF 2020-2021 (INDICADOR PIF05)	107
GRÁFICA 67: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA DE PIF POR LOS TRABAJADORES NO PARTICPANTES EN PIF (INDICADOR PIF06)	108
GRÁFICA 68: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA DE PIF POR LAS EMPRESAS NO PARTICPANTES EN PIF (INDICADOR PIF07)	108
GRÁFICA 69: SITUACIÓN DEL TRABAJADOR RESPECTO A LA SOLICITUD DEL PIF (INDICADOR PIF07B)	109
GRÁFICA 70: VÍAS DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA DE PIF POR PARTE DE LOS TRABAJADORES (INDICADOR PIF08)	110
GRÁFICA 71: VÍAS DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA DE PIF POR PARTE DE LAS EMPRESAS FORMADORAS (INDICADOR PIF09)	111
GRÁFICA 72: CONSECUCIÓN DE LA TITULACIÓN AL TERMINAR LA FORMACIÓN PARA LA QUE SE LE CONCEDIÓ EL PERMISO (INDICADOR PIF12A)	112
GRÁFICA 73: VALORACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL PERMISO (INDICADOR PIF13)	112
GRÁFICA 74: VALORACIÓN DE LA ADECUACIÓN DEL PERMISO LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES (INDICADOR PIF14)	113
GRÁFICA 75: VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE LOS PERMISOS EN LA FUNDAE (INDICADOR PIF15)	113
GRÁFICA 76: VALORACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DE LA INICIATIVA POR PARTE DE LAS EMPRESAS (INDICADOR PIF16)	115
GRÁFICA 77: MOTIVOS POR LOS QUE SOLICITÓ EL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN (INDICADOR PIF17A)	116
GRÁFICA 78: ELECCIÓN DEL CONTENIDO DE LA FORMACIÓN (INDICADOR PIF17)	116

GRÁFICA 79: MOTIVOS POR LOS QUE LAS EMPRESAS UTILIZARON LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (INDICADOR PIF18)	117
GRÁFICA 80: IMPACTO DE LA MEJORA EN EL PUESTO DE TRABAJO (INDICADOR PIF19)	118
GRÁFICA 81: IMPACTO EN EL ACCESO A NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO (INDICADOR PIF20)	119
GRÁFICA 82: IMPACTO EN LA PERMANENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO (INDICADOR PIF21)	119
GRÁFICA 83: IMPACTO EN LA CARRERA PROFESIONAL (INDICADOR PIF22)	120
GRÁFICA 84: IMPACTO EN EL DESARROLLO PERSONAL (INDICADOR PIF23)	120
GRÁFICA 85: IMPACTO EN EL DESARROLLO DE NUEVAS TAREAS O FUNCIONES (INDICADOR PIF23A)	121
GRÁFICA 86: IMPACTO EN LA REORIENTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL (INDICADOR PIF23B)	121
GRÁFICA 87: IMPACTO EN LA ADQUISICIÓN O MEJORA DE COMPETENCIAS DIGITALES (INDICADOR PIF25)	122
GRÁFICA 88: ALCANCE DE LA FINANCIACIÓN BONIFICADA 2020-2021 (INDICADOR EFI02)	124
GRÁFICA 89: TASA DE APROVECHAMIENTO DEL CRÉDITO ASIGNADO 2020-2021 (INDICADOR EFI03)	125
GRÁFICA 90: TASA DE UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO DISPUESTO 2020-2021 (INDICADOR EFI04)	125
GRÁFICA 91: TASA DE ESFUERZO INVERSOR 2020-2021 (INDICADOR EFI06)	126
GRÁFICA 92: COSTE MEDIO HORA POR PARTICIPANTE FORMADO 2020-2021 (INDICADOR EFI07)	126

Todas las fotografías incluidas en este documento proceden del banco de imágenes gratuito:

<https://pixabay.com/es/>

<https://unsplash.com/es>

1. Introducción

La Ley 30/2015 de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, regula las iniciativas de Formación Profesional para el Empleo, entre las que se encuentran la Formación programada por las empresas para sus trabajadores y los Permisos individuales de Formación (PIF). También en esta norma, se regula en su artículo 21 la necesidad de establecer mecanismos de evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados”.

Además, en el desarrollo de esta ley a partir del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, se asigna al Servicio Público de Empleo Estatal el elaborar con carácter anual un Plan de evaluación que contemple aspectos como la calidad, el impacto, la eficacia y la eficiencia del conjunto del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, siendo en concreto el Servicio Público de Empleo Estatal quien llevará a cabo esta misión contando con la participación de las comunidades autónomas y con las organizaciones empresariales y sindicales representativas. Asimismo, se indica que la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae) llevará a cabo su colaboración y asistencia al Servicio Público de Empleo Estatal en los distintos procesos de las iniciativas de formación previstas, así como colaborar en la mejora de la calidad de la formación profesional para el empleo.

Consecuentemente, en la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio, por la que se regula la formación de demanda del Sistema de Formación Profesional para el Empleo y su financiación, se establece el carácter obligatorio de la realización de dicha evaluación.

A partir del compendio normativo anterior, se presenta la necesidad de llevar a cabo la evaluación de las iniciativas de Formación Programada por las empresas y de Permisos Individuales de formación (PIF), correspondiente al ejercicio 2021.

La Formación Programada por las Empresas tiene como objetivo responder a las necesidades específicas de formación detectadas por las empresas para sus trabajadores, mediante la impartición de acciones formativas relacionadas con la actividad de la empresa o con cada puesto de trabajo, con el objetivo de que los trabajadores actualicen o mejoren sus competencias. Es decir, todas las empresas que desarrollen formación para sus trabajadores y coticen, a través de la cuota de formación profesional, independientemente de su tamaño, podrán ser beneficiarias de un crédito formativo para la formación de sus trabajadores, el cual se hace efectivo una vez finalizada la acción formativa mediante la aplicación de bonificaciones a la cotización de la Seguridad Social.

Por su parte, la iniciativa de los Permisos individuales de formación (PIF) es aquella en la que la empresa autoriza a un trabajador para la realización de una acción formativa, durante la jornada laboral, que esté reconocida mediante una titulación o acreditación oficial, incluida la correspondiente a los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad, o mediante un título universitario propio. Dichas acciones deberán realizarse íntegramente en modalidad presencial o, de no ser así, contar con clases, prácticas o tutorías presenciales obligatorias. Las empresas podrán financiar los costes salariales de los PIF con el crédito anual de formación, no pudiéndose financiar además como acción formativa. La financiación está limitada a un máximo de 200 horas laborales por permiso.

Consecuencia de lo anterior, este informe constituye la evaluación de las citadas iniciativas y tiene por propósito comprender la evolución de los fines del sistema expuestos en el artículo 2 de la Ley 30/2015.

La evaluación se ha desarrollado acorde al Pliego de Prescripciones Técnicas, persiguiendo analizar las iniciativas “en función de los criterios de análisis, en torno a los cuales se plantean determinadas preguntas que es necesario responder y explicar identificando sus causas y sus efectos, a partir de los hallazgos encontrados”. Los criterios utilizados ordenaron las preguntas de la evaluación, siendo estos: eficacia, eficiencia, impacto, calidad y ejecución.

Todo lo anterior se orienta hacia el fin último de evaluar los Objetivos Estructurales que se organizan según los Fines del Sistema de cada una de las iniciativas, que son los que guían la política pública expuesta en la Ley, además, de la eficiencia de la gestión de los recursos públicos utilizados.

Asimismo, los objetivos a los que se debe aplicar la evaluación pretenden, por una parte, comprobar si la evolución de los fines del sistema ha mejorado en el año 2021 con respecto a años anteriores, y por otra, se sitúa el foco en los comportamientos de las empresas menores de 50 trabajadores en el desenvolvimiento en las iniciativas, tratando de explicar los porqués de determinados patrones de comportamiento, y es que el carácter de la presente evaluación no es meramente descriptivo, sino explicativo y propositivo. En este sentido, los resultados de cada análisis requerido se enmarcan en el contexto socio económico, político y de empleo “en el que se ejecutó la formación y teniendo en cuenta el tamaño de las empresas con el fin de establecer segmentaciones y tipologías en aquellos indicadores y preguntas de evaluación en que se observen diferencias significativas que puedan estar condicionando los resultados de la iniciativa”.

2. Planteamiento metodológico de la evaluación y marco de referencia



2.1 Planteamiento metodológico

Las políticas y los programas públicos tienen como fin resolver problemas o transformar situaciones no deseadas, en nuestro caso, la política a evaluar se utiliza para mejorar la situación en la que se encuentran las empresas y sus trabajadores. La evaluación, por su parte, se emplea para medir la aportación de las políticas o programas a la resolución del problema. La aportación a medir puede ser, al menos desde el punto de vista teórico, de dos formas, una sería en qué manera la política o programa ha impactado en cada uno de los elementos que componen la población que se ve afectada por el problema, esta evaluación así como su metodología se denomina evaluación del impacto, el otro fin de la evaluación se dedica a estudiar en qué medida la política o el programa han contribuido a resolver el problema o transforman la realidad no deseada, en este caso se suele denominar evaluación de resultados. La política que se va a evaluar es la expuesta en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, más concretamente los Fines del Sistema que quedan recogidos en su Artículo 2 a través de las iniciativas. En nuestro caso la evaluación se utiliza para analizar en qué medida la implementación de la Ley a través de las Iniciativas han contribuido a mejorar la situación de las empresas y la calidad de vida de sus trabajadores, por lo tanto, la metodología a utilizar es la evaluación de resultados.

Para llevar a cabo la evaluación de las iniciativas, el equipo evaluador ACAP va a analizar, año a año, la evolución del conjunto de indicadores que miden, a través de las preguntas ordenadas por criterios, la variación de los Fines del Sistema de la Ley 30/2015. Metodológicamente para llevar a cabo la evaluación de las iniciativas, muy resumidamente y previamente, se han llevado a cabo tres acciones, primera, la obtención de los datos y su tratamiento para su uso por los indicadores; segunda, el cálculo de los indicadores que conforman los criterios de cada uno de los Fines del Sistema, incluyendo sus efectos, “empresas que abandonaron las iniciativas y trabajadores formados”, para a continuación analizar y proponer medidas en aquellas materias vinculadas al indicador o indicadores que han variado notoriamente respecto de lo esperado. Esto último se obtiene incluyendo otra acción que es la que aportan las técnicas cualitativas.

Los objetivos a los que se debe aplicar la evaluación se refieren a comprobar si la evolución de los Fines del Sistema va mejorando año a año, expresado de otra forma, si los indicadores de los Fines del Sistema del año t_1 en comparación con el año t_0 , han mejorado, en nuestro caso si los correspondientes al año 2021 son mejores respecto del año 2020.

Todas las evaluaciones requieren de una lógica de la intervención que permita aplicar la metodología a seguir. En lo que concierne a la evaluación de resultados, a continuación, se debe establecer la relación causal entre las causas del problema o de la situación social a transformar y las medidas que se tomen. Llevado al caso que nos ocupa, la relación causal entre los Fines del Sistema y las iniciativas viene medida por los indicadores que se han estimado convenientes, reflejados en el Pliego de Prescripciones Técnicas y Particulares (PPTP, en adelante), y que pueden medir la existencia de esa relación causal. Por lo tanto, la evaluación se desarrolla a partir de la información suministrada por las propias iniciativas a evaluar, iniciativa de Formación Programada por las Empresas e iniciativa de Permisos Individuales de Formación, descritas en el Pliego de Prescripciones Técnicas. Más concretamente, a los indicadores provenientes de las preguntas de evaluación ordenadas según los criterios para posteriormente analizar el comportamiento de cada uno de los Fines del Sistema de cada una de las iniciativas. Por último, se evaluará conjuntamente, ya que el crédito es compartido y afecta a las dos iniciativas, la Eficiencia en la gestión de los recursos públicos utilizados para la implementación de las Iniciativas.

Una vez delimitado el ámbito de la evaluación y la relación causal medida a través de los indicadores, se procedió a la elaboración de la matriz de evaluación¹. La matriz de evaluación contiene todos los

¹ Ver anexo 1.

indicadores, ordenados según los distintos elementos de la lógica de la intervención (preguntas de evaluación), como son las dimensiones de la intervención (criterios), con sus indicadores específicos (indicadores básicos) para cada uno de ellos, así como los indicadores asociados a los Fines del Sistema a través de los criterios (indicadores sintéticos).

El equipo evaluador ha definido los métodos tanto cuantitativos como cualitativos más adecuados para desarrollar la evaluación según lo expuesto, teniendo en cuenta que el carácter de la evaluación no es meramente descriptivo, sino explicativo y propositivo, por ello, los resultados de cada análisis requerido deberán enmarcarse necesariamente en el contexto socio económico, político y de empleo “en el que se ejecutó la formación y teniendo en cuenta el tamaño de las empresas con el fin de establecer segmentaciones y tipologías en aquellos indicadores y preguntas de evaluación en que se observen diferencias significativas que puedan estar condicionando los resultados de la iniciativa”.

2.1.1.- Requisitos de la evaluación

Los fines del sistema FPE, al ser la base de la evaluación, requieren que se tenga en cuenta un conjunto de requisitos básicos en lo referente a su comparación anual. Los requisitos principales que se han de tener en cuenta, son la existencia de un conjunto de indicadores que los puedan medir; esto supone: a) que los indicadores de cada anualidad sean los mismos que la siguiente, b) además se debe utilizar la misma metodología para medirlos, c) en el caso de que a su vez los indicadores sean indicadores sintéticos, la exigencia es doble, no solo los indicadores básicos, de los que están compuestos, se deben medir usando la misma metodología, además deben utilizar para cada año la misma metodología para su construcción.

2.1.2.- Objetivos y fines de la evaluación

Los fines del sistema FPE vienen fijados por el artículo 2 de la Ley 30/2015, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- b) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- e) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de estas”.

Por otra parte, los objetivos de la evaluación quedan recogidos en el apartado 3 del pliego de prescripciones técnicas y, de forma general consisten en analizar las iniciativas de ayudas **“en función de los siguientes criterios de análisis, en torno a los cuales se determinan las preguntas a las que es necesario responder y explicar identificando sus causas y sus efectos, a partir de los hallazgos encontrados”**. Todo ello con el fin de evaluar los Objetivos Estructurales que se organizan según los fines del sistema FPE.

Los criterios que se van a utilizar para ordenar las preguntas de la evaluación, cuya finalidad evaluar los Objetivos Estructurales o fines del sistema FPE son: eficacia, eficiencia, impacto, calidad y ejecución. Por lo tanto, la evaluación de las iniciativas, siguiendo los criterios expuestos, suponen el punto de referencia desde donde se evalúan los fines del sistema FPE, que son las que orientan la política pública expuesta en la Ley, además de la eficiencia en la gestión de los recursos públicos utilizados.

2.1.3.- Criterios y preguntas de evaluación

El conjunto de indicadores básicos que nos permitirá evaluar las iniciativas se encuentra especificado en el PAE (Plan Anual de Evaluación 2020-2021). En él, se detallan los que se deben utilizar y sus “Fichas de indicadores de evaluación”, así como en el PPTP.

Los indicadores formulados nos permiten evaluar cada una de las iniciativas. Los indicadores, en su primera agrupación, quedan vinculados a cada una de las preguntas de evaluación; y, en este sentido, su papel es fundamental, ya que agrupados nos proporcionan valores finales de estas preguntas de evaluación por medio de los indicadores sintéticos, que resultan imprescindibles para la medición de los criterios y los fines del sistema FPE, para, a continuación, compararlos con los valores obtenidos en el año 2020.

No todos los indicadores calculados para el 2021 tienen su imagen en el año 2020, en este caso se analizará su resultado independientemente. En un futuro esta situación debe ser excepcional, salvo que se estén probando otros indicadores que interesen en ese momento. Este problema se debe resolver tomando la decisión sobre qué indicadores deben ser los que se utilizarán en el siguiente año para evaluar las preguntas que vertebran los criterios, y por último los Fines del Sistema.

Los criterios que se utilizan para todos los ámbitos, sobre los que se construirán los indicadores sintéticos, son: a) criterio de ejecución, b) criterio de eficacia, c) criterio de eficiencia, d) criterio de impacto y, por último, e) criterio de calidad. Estos criterios, que rigen la agrupación de todas las preguntas de la evaluación, permiten a su vez analizar independientemente cada uno de los fines del sistema FPE, todo ello con la ayuda de indicadores sintéticos.

2.1.4.- Fuentes de recogida de información y técnicas de investigación y análisis aplicadas a la evaluación

La evaluación de las iniciativas lo que busca, basándose en los datos del año anterior y su comparación con el año objeto de evaluación, es detectar aquellas variaciones importantes que se han podido dar en las preguntas de evaluación, criterios y por último, en los Fines del Sistema; y a qué se han podido deber, teniendo en cuenta que parte de la información se consigue por medio de encuesta mediante muestras para cuatro grupos a los que afecta o han afectado las iniciativas de formación: empresas formadoras, trabajadores formados, empresas que abandonaron las iniciativas y, participantes en PIF.

Los datos permiten, por medio de los indicadores, el cálculo del comportamiento de las empresas y trabajadores beneficiarios de las iniciativas y de sus efectos. Tienen diversas fuentes², por lo que es necesario, en primer lugar, estudiar estas y analizar cómo trabajar con ellas y cómo homogeneizarlas para su posterior tratamiento y uso, entre los que se incluye el cálculo de los estadísticos necesarios para la segunda acción a llevar a cabo su análisis.

Las fuentes de información son cuatro: bases de datos de Fundae, técnicas de recogida de información mediante encuestas para aquellos indicadores cuyos datos no están disponibles en las mencionadas bases de datos, la información obtenida por medio de metodologías cualitativas, y por último los datos obtenidos de las distintas fuentes oficiales, teniendo siempre muy en cuenta, dentro de cada iniciativa, a las empresas de 1 a 49 empleados.

- a) Bases de datos de Fundae.
- b) Encuestas como fuente de datos para aquellos indicadores que no se encuentran en las bases de datos de Fundae.
- c) Bases de datos oficiales (INE, Eurostat, etc.).
- d) Técnicas cualitativas (entrevistas y grupos de discusión) recoge datos que permiten a través de su análisis matizar los provenientes de las otras fuentes.

² La matriz de indicadores o de evaluación se puede consultar en el Anexo 1.

A partir de la información procedente de los indicadores básicos, se ha pasado a calcular los indicadores correspondientes a las preguntas de evaluación, a los criterios que conforman las preguntas y a los fines del sistema. Los indicadores se presentan en la matriz de evaluación, así como sus fuentes y el análisis estadístico³.

El siguiente paso, una vez calculados los indicadores, ha sido comprobar si alguno de ellos, en su comparación bianual, sufre una variación lo suficientemente singular que se deban estudiar sus motivos. Estas variaciones, en general, se suelen deber a la modificación o aparición de nueva regulación y su impacto en las empresas, o a motivos debidos a las políticas económicas, o a las políticas sociales, etc. Para llevar a cabo esa comparación, lo primero que se ha hecho ha sido tener en cuenta que los valores que toman los indicadores en el año 2021 dependen de los valores que tomaron en el 2020, tanto empresas como trabajadores.

Desde el punto de vista estadístico, al caso en que los valores de las variables dependan de los tomados anteriormente se le denomina autocorrelación. Supuesto que los valores de los indicadores dependen los unos de los otros, en nuestro caso los valores de los indicadores del año 2021 del 2020. Para comprobar la hipótesis de autocorrelación **lo que se hecho es calcular el coeficiente de correlación de Pearson (r) entre los valores que toma el indicador para cada uno de los segmentos de trabajadores en el año 2020 con los valores que toma el indicador en los mismos tamaños de empresa en el año 2021. Si el coeficiente es menor que 0,6 habría que considerar que algo ha ocurrido y que hay que estudiar el comportamiento extemporáneo. En general, los indicadores en el primer nivel el coeficiente de correlación ha oscilado entre 0,8 y 0,9: esto significa que las diferencias entre datos sin agregar no manifiestan ningún síntoma de variaciones anómalas.**

Otro análisis que se ha efectuado es el de la tasa de variación del indicador respecto de cada segmento de trabajadores y de cada año. Esto nos permite comprobar si la variación anual de las diferencias anuales ha crecido o decrecido y también si esa variación tiene tendencia a ir creciendo rápidamente o más moderadamente. Para ello, también se debe analizar la regresión entre todos los segmentos y ver la tendencia y comprobar lo anteriormente expuesto.

En el caso de dos indicadores con existencia de datos para poder analizar su serie temporal, se ha estudiado su tendencia, pero también se debe comprobar la hipótesis de autocorrelación y la tendencia mediante la inclinación que nos proporciona el cálculo de la recta de regresión.

Este conjunto de herramientas va a permitir un análisis completo de la evaluación de las dos iniciativas, a la vez que un análisis de la situación en el último año.

Más arriba se ha expuesto que, para poder construir alguno de los indicadores planteados en el pliego de prescripciones técnicas, que a su vez eran necesarios para contestar a determinadas preguntas de alguno de los criterios, ha sido preciso la utilización de determinadas técnicas, fundamentalmente la encuesta, a partir de una muestra representativa, todo ello debido al número de empleados y empresas que participan en las iniciativas que se van a evaluar, tanto la de Formación Programada por las Empresas, como la de Permisos Individuales de Formación.

Las encuestas aplicadas se vertebran según: a) un plan de muestreo, que se ha diseñado en función de la información a recoger, b) un cuestionario que se ha utilizado para recoger la información necesaria para los indicadores fijados en el PPTP, conjuntamente con los necesarios para las preguntas nuevas que se han incorporado, c) a la vez y en paralelo, se elaboró la forma que deben adoptar cada una de las preguntas contempladas para obtener la información necesaria para que los indicadores nos permitan evaluar cada una de las iniciativas objetivo de la evaluación.

Cada una de las muestras se ha generado siguiendo dos ideas: una, el número de elementos en función del tamaño de la población de cada una de las iniciativas, y dos, estratificando cada una de ellas siguiendo los requisitos exigidos en el pliego de prescripciones técnicas, es decir, atendiendo a los

³ Ver Anexo 1.

siguientes tramos de tamaño de empresas a considerar: de 1 a 5 trabajadores, de 6 a 9, de 10 a 49, de 50 a 249, 250 y más.

Respecto del tamaño de cada muestra, dada la población de cada uno de los ámbitos sobre los que se tenía que trabajar, salvo en el caso del PIF que es de 4.331, se ha considerado que provienen de poblaciones infinitas (mayores de 100.000 elementos). Esto supone, que el número de elementos muestrales calculado para cada uno de esos ámbitos de evaluación es de 1.275⁴: Empresas Formadoras, 1.275, Empresas que abandonan 1.275, y Participante formados 1.275. Este número de elementos muestrales se ha establecido teóricamente partiendo de que el valor de los estimadores que se calculen tendrá una probabilidad del 99% de ser el valor poblacional, con un error admitido del 4%.

En el caso, ya comentado, de la iniciativa de PIF y considerando a su población finita, y manteniendo los valores correspondientes, tanto al intervalo de confianza como al del error admitido, el número de elementos muestrales ha sido de 520.

Todo lo anterior supone que el número de elementos muestrales totales que se deberán utilizar eran de 4.345, desde el punto de vista teórico. En la práctica el número ha sido de 4.697, esto ha supuesto que el error admitido ha bajado de 4% a 3,6%.

Respecto a la estratificación, siguiendo el criterio de número de empleados en las empresas, se elaboraron en un principio tres modelos, dos de estratificación y uno con afijación proporcional, que generaba algunos desajustes respecto al tamaño de determinados elementos muestrales, sobre todo en los estratos que se quieren analizar.

En el caso de las empresas formadoras, los estratos correspondientes a los tamaños 50-249, nos proporciona una muestra de 84 elementos, y en el correspondiente a 250 y más, nos proporciona una muestra de 18. En el caso de las empresas que en el ejercicio 2021 dejaron de participar en la iniciativa de formación programada ocurre aproximadamente lo mismo, en el tramo de 50 a 249 el número de elementos muestrales sería de 26, y en el caso de 250 en adelante, es de 4 elementos.

En el de participantes formados y PIF finalizados, sin embargo, ocurre a la inversa, en el primer caso el número de elementos muestrales para el intervalo de 1 a 5 es de 61, y de 6 a 9 es de 34, y para el segundo caso, para los mismos intervalos, en el primero de ellos es de 29, y en el segundo de 16.

Con estos datos, pasamos a probar otra opción de estratificación, que sería la proporcionada por la Afijación Uniforme, que se basa en asignar a cada estrato el mismo número de elementos muestrales. Esto permite analizar mejor aquellos estratos con pocos elementos muestrales, que además son interesantes para la evaluación.

Utilizar para la estimación del parámetro poblacional la estratificación, se basa en que los elementos de cada estrato son bastante similares respecto de los indicadores que se van a utilizar para la evaluación, y por lo tanto el número de elementos muestrales, para cada estrato, se establece según se estime en relación con el número de elementos calculados para la población.

La tercera opción sería considerar que no existe ninguna relación entre los elementos de cada estrato respecto de los indicadores a calcular y, por lo tanto, el cálculo de los elementos muestrales para cada uno de ellos se efectuaría igual que se ha hecho para el caso de la población en cada iniciativa, considerando además que cada estrato es diferente a los demás y con poblaciones que, como ya se ha dicho, no tienen ninguna relación para el objeto del estudio.

Una vez analizados los tres modelos se ha elegido, por sus características y su aporte a la evaluación, que se va a llevar a cabo, la Afijación Uniforme, aunque se ha cambiado por la Afijación Proporcional en aquellos casos en los que se ha considerado necesario.

⁴ Véanse las fichas técnicas de cada uno de los cuestionarios de evaluación en las que se especifican las unidades muestrales para cada tipo de agente encuestado (páginas 18-20).

El planteamiento de la encuesta y el diseño de los cuestionarios llevan asociadas una serie de fases, las cuales se identifican y recogen de acuerdo con el siguiente esquema:

- Una vez elaborados los cuestionarios, después del proceso interactivo necesario con las distintas partes de la evaluación⁵, se comenzó a hacer las pruebas de funcionamiento. Tras su programación, la administración de los cuestionarios se hizo vía web con una tasa de reemplazo de 10 sustituciones.
- La herramienta de gestión de cuestionarios y participación de encuestados que se ha utilizado es Lime Survey. A la hora de escribir la oferta se eligió esta herramienta por las principales ventajas que aporta: el abaratamiento de los costes del trabajo de campo, el registro automático en el sistema de las respuestas, la reducción del sesgo en las respuestas a la presencia de un entrevistador, privacidad a la hora de responder las preguntas, mayor tiempo para los encuestados a la hora de reflexionar sus respuestas y comprobar la información.
- Una vez que Fundae proporcionó las muestras de cada una de las iniciativas se revisaron y depuraron aquellos datos que eran redundantes o no correspondían a los ítems planteados en las preguntas, etc. de tal forma que se pudieran tratar y conseguir la agrupación de la información recogida y convertirla en datos. El siguiente paso fue lanzar el cuestionario a los elementos de la muestra, esto último no requiere ningún procedimiento especial ya que está automatizado, sirve para 100, igual que para 100.000.

Todo el sistema de cálculo de la muestra y de gestión del cuestionario debe aparecer nuevamente en el Manual de Evaluación, ya que, si no es así, en teoría no se pueden comparar los valores de los indicadores calculados a través de cuestionarios. En la evaluación anterior, años 2019-2020 el número de elementos muestrales fue de aproximadamente 384. Partiendo de la base de que el valor de los estimadores que se calculaban tendría una probabilidad del 95% de ser el valor poblacional, con un error admitido del 5%, siendo el método de gestión del cuestionario, la llamada telefónica. Como es fácil de entender, la comparación con lo hecho para esta evaluación no tendría mucho sentido, básicamente por tres cosas: la primera, porque al estratificar el número de elementos muestrales asignados a cada estrato, en algún caso es de 7, por lo que es difícil extraer conclusiones. Partiendo de ese número de elementos, en segundo lugar, la probabilidad del estimador al ser de 95% y con un error del 5% es muy difícil que este sea el valor de la población que es al final lo que se busca, y por último, la gestión de los cuestionarios ha sido a través de llamadas telefónicas, sin especificar el número de elementos de repetición.

En el plan de explotación se ha tenido en cuenta las distintas fuentes y de dónde provienen los datos, ordenando la información como queda recogida en la matriz de indicadores, o matriz de evaluación, que previamente se ha revisado comprobando el isomorfismo entre ella y las preguntas del cuestionario.

Por último, juntamente con Fundae se ha redactado la invitación que se envió a los encuestados que participaron en el estudio, así como el texto de los sucesivos e-mails de recuerdo para incentivar la participación. Se adoptaron medidas para potenciar el carácter institucional de la comunicación y evitar la posible confusión con correos no deseados.

Se valoró con Fundae la puesta a disposición de una cuenta de correo institucional de la Entidad para la realización del proceso de envío de cuestionarios a los destinatarios, sirviendo al mismo tiempo

⁵ El conjunto más numeroso de indicadores está fijado y, por lo tanto, son invariantes. Además, si se modificaran se podría romper la serie histórica de los resultados de la evaluación. El resto de la información de contexto se hace a través de fuentes secundarias, que nos han parecido metodológicamente más objetivas, bien elegidas suelen ser mejores que otras de carácter más subjetivo.

como principal vía de contacto a la que podían dirigirse los destinatarios para la resolución de dudas o problemas relacionados con el proceso de evaluación y recogida de información (Helpdesk), además de un servicio de atención telefónica. Al final, el proceso de Helpdesk ha sido fundamentalmente telefónico.

En el caso de no existencia del indicador en el año 2020, se ha analizado la relación existente entre los distintos segmentos de trabajadores respecto del indicador. Para ello, se han utilizado tablas de contingencia con el contraste ji-cuadrado, y por último en el caso de que no exista relación entre el número de trabajadores, se pensó pasar al análisis de clasificación automática respecto de las variables de control expuestas en los cuestionarios. Este caso se debe utilizar para el análisis de los indicadores nuevos a incorporar, y la metodología a seguir debería quedar reflejada en el Manual de Evaluación.

Un aspecto metodológico que se debería tener en cuenta sería la posibilidad del uso de técnicas estadísticas, básicamente componentes principales y/o análisis factorial, con el objetivo de comprobar si es posible disminuir el número de indicadores con los cuales se debe calcular el indicador sintético de las agrupaciones planteadas.

A la evaluación se le añadirá el análisis sociopolítico y económico que se ha entendido puede influir en la evaluación, primero comparando ese análisis con el efectuado en evaluaciones anteriores y, en segundo lugar, estudiando si han aparecido nuevos condicionantes que hayan podido influir.

Fichas técnicas de los cuestionarios implementados

TABLA 1: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO 1: EMPRESAS FORMADORAS

FICHA TÉCNICA – CUESTIONARIO 1: Empresas formadoras							
Universo	Empresas formadoras que participan en las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación en el ejercicio 2021.						
Tamaño de la muestra	Diseñada (muestra teórica): 1.275 Realizada (muestra real): 1.656						
Aplicación	Online mediante sistema CAWI						
Procedimiento de muestreo	Muestreo aleatorio estratificado. Se ha estratificado la muestra a partir de la variable tamaño de las empresas (nº de empleados) en cinco intervalos: <ul style="list-style-type: none"> - De 1 a 5 - De 6 a 9 - De 10 a 49 - De 50 a 249 - De 250 y más 						
Afijación	Uniforme						
Error muestral	Para un nivel de confianza del 99% (2,575 sigmas), y P=Q=50, el error real es de $\pm 3,16\%$ para el conjunto de la muestra ($\pm 3,61\%$ en la muestra teórica).						
Fecha de realización	Del 27 de febrero al 21 de marzo de 2023						
N.º de recordatorios	2 recordatorios por correo electrónico realizados los días 8 y 15 de marzo de 2023, dirigidos a los representantes de las empresas que en ese momento no habían iniciado o terminado la cumplimentación de la encuesta.						
Tasas de respuesta obtenidas:							
Intervalos de plantilla	Universo	Nº casos (invitaciones enviadas)	Muestra mínima (objetivo) afijación proporcional	Muestra mínima (objetivo) afijación uniforme	Cuestionarios completados	Tasa de respuesta sobre objetivos afij. Uniforme	Tasa de re sobre obj afij. Propc
De 1 a 5	167.911	4.933	663	255	260	102,0%	
De 6 a 9	46.448	2.040	183	255	275	107,8%	
De 10 a 49	82.578	2.938	326	255	409	160,4%	
De 50 a 249	21.282	1.446	84	255	368	144,3%	
250 y más	4.548	959	18	255	344	134,9%	15
Total general	322.767	12.316	1.275	1.275	1.656	129,9%	

TABLA 2: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO 2: TRABAJADORES FORMADOS

FICHA TÉCNICA – CUESTIONARIO 2: Trabajadores formados							
Universo	Trabajadores que han realizado acciones formativas dentro de la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2021.						
Tamaño de la muestra	Diseñada (muestra teórica): 1.275 Realizada (muestra real): 1.501						
Aplicación	Online mediante sistema CAWI						
Procedimiento de muestreo	Muestreo aleatorio estratificado. Se ha estratificado la muestra a partir de la variable tamaño de las empresas (nº de empleados de la empresa en la que realiza el trabajador su actividad) en cinco intervalos: <ul style="list-style-type: none"> - De 1 a 5 - De 6 a 9 - De 10 a 49 - De 50 a 249 - De 250 y más 						
Afijación	Proporcional						
Error muestral	Para un nivel de confianza del 99% (2,575 sigmas), y P=Q=50, el error real es de $\pm 3,33\%$ para el conjunto de la muestra ($\pm 3,61\%$ en la muestra teórica).						
Fecha de realización	Del 27 de febrero al 5 de abril de 2023						
Nº de recordatorios	4 recordatorios por correo electrónico realizados los días 8, 15, 23 y 29 de marzo de 2023, dirigidos a participantes que en ese momento no habían iniciado o terminado la cumplimentación de la encuesta.						
Tasas de respuesta obtenidas:							
Intervalos de plantilla	Universo	Nº casos (invitaciones enviadas)	Muestra mínima (objetivo) afijación proporcional	Muestra mínima (objetivo) afijación uniforme	Cuestionarios completados	Tasa de respuesta sobre objetivos afij. Uniforme	Tasa de respuesta sobre objetivos afij. Prop
De 1 a 5	232.079	1.543	61	255	206	80,8%	
De 6 a 9	129.814	1.267	34	255	179	70,2%	
De 10 a 49	703.259	2.360	185	255	362	142,0%	
De 50 a 249	947.524	2.623	250	255	365	143,1%	
250 y más	2.828.709	4.178	745	255	389	152,5%	
Total general	4.841.385	11.971	1.275	1.275	1.501	117,7%	

TABLA 3: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO 3: EMPRESAS QUE ABANDONARON LA INICIATIVA EN 2021

FICHA TÉCNICA – CUESTIONARIO 3: Empresas que abandonaron la iniciativa en 2021							
Universo	Empresas formadoras que participaron en la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2020, pero no participaron en el ejercicio 2021.						
Tamaño de la muestra	Diseñada (muestra teórica): 1.275 Realizada (muestra real): 889						
Aplicación	Online mediante sistema CAWI						
Procedimiento de muestreo	Muestreo aleatorio estratificado. Se ha estratificado la muestra a partir de la variable tamaño de las empresas (nº de empleados) en cinco intervalos: <ul style="list-style-type: none"> - De 1 a 5 - De 6 a 9 - De 10 a 49 - De 50 a 249 - De 250 y más 						
Afijación	Proporcional						
Error muestral	Para un nivel de confianza del 99% (2,575 sigmas), y P=Q=50, el error real es de $\pm 4,31\%$ para el conjunto de la muestra ($\pm 3,59\%$ en la muestra teórica).						
Fecha de realización	Del 27 de febrero al 5 de abril de 2023						
Nº de recordatorios	4 recordatorios por correo electrónico realizados los días 8, 15, 23 y 29 de marzo de 2023, dirigidos a los representantes de las empresas que en ese momento no habían iniciado o terminado la cumplimentación de la encuesta.						
Tasas de respuesta obtenidas:							
Intervalos de plantilla	Universo	Nº casos (invitaciones enviadas)	Muestra mínima (objetivo) afijación proporcional	Muestra mínima (objetivo) afijación uniforme	Cuestionarios completados	Tasa de respuesta sobre objetivos afij. Uniforme	Tasa de respuesta sobre objetivos afij. Proporcional
De 1 a 5	67.141	5.820	815	255	196	76,9%	
De 6 a 9	15.678	2.122	190	255	185	72,5%	
De 10 a 49	19.780	2.406	240	255	264	103,5%	
De 50 a 249	2.171	1.109	26	255	198	77,6%	
250 y más	295	188	4	255	46	18,0%	
Total general	105.075	11.645	1.275	1.275	889	69,7%	

TABLA 4: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO 4: PARTICIPANTES DE LA INICIATIVA DE PIF

FICHA TÉCNICA – CUESTIONARIO 4: Participantes de la iniciativa de PIF							
Universo	Participantes de la iniciativa de permisos individuales de formación en el ejercicio 2021						
Tamaño de la muestra	Diseñada (muestra teórica): 520 Realizada (muestra real): 651						
Aplicación	Online mediante sistema CAWI						
Procedimiento de muestreo	Muestreo aleatorio estratificado. Se ha estratificado la muestra a partir de la variable tamaño de las empresas (nº de empleados de la empresa en la que realiza el trabajador su actividad) en cinco intervalos: <ul style="list-style-type: none"> - De 1 a 5 - De 6 a 9 - De 10 a 49 - De 50 a 249 - De 250 y más 						
Afijación	Proporcional						
Error muestral	Para un nivel de confianza del 99% (2,575 sigmas), y P=Q=50, el error real es de $\pm 4,66\%$ para el conjunto de la muestra ($\pm 5,31\%$ en la muestra teórica).						
Fecha de realización	Del 16 de febrero al 27 de marzo de 2023						
Nº de recordatorios	4 recordatorios por correo electrónico realizados los días 27 de febrero y 8, 15 y 23 de marzo de 2023, dirigidos a los representantes de las empresas que en ese momento no habían iniciado o terminado la cumplimentación de la encuesta.						
Tasas de respuesta obtenidas:							
Intervalos de plantilla	Universo	Nº casos (invitaciones enviadas)	Muestra mínima (objetivo) afijación proporcional	Muestra mínima (objetivo) afijación uniforme	Cuestionarios completados	Tasa de respuesta sobre objetivos afij. Uniforme	Tasa de respuesta sobre objetivos afij. Pro
De 1 a 5	239	184	29	104	32	30,8%	
De 6 a 9	132	115	16	104	26	25,0%	
De 10 a 49	708	547	85	104	117	112,5%	
De 50 a 249	936	796	112	104	173	166,3%	
250 y más	2.316	1.820	278	104	303	291,3%	
Total general	4.331	3.462	520	520	651	125,2%	

La recogida de información también se ha realizado, como más arriba se ha expuesto, mediante técnicas cualitativas, fundamentalmente con el fin del contraste de hipótesis que conlleva la metodología de triangulación.

La metodología de triangulación es una metodología mixta, por lo que ha permitido consolidar los resultados obtenidos con la metodología cuantitativa. El procedimiento que se ha seguido ha consistido en conseguir que, en las metodologías cualitativas utilizadas, entrevistas en profundidad y grupos de discusión, las preguntas utilizadas, en la medida de lo posible, fueran igual que las cuantitativas, para la obtención del cálculo de los indicadores.

Denzin define la triangulación en investigación como “la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos o métodos de investigación en el estudio de un fenómeno singular”⁶. Según los aspectos que se adoptan en la evaluación, se toman las siguientes estrategias de combinación:

1. Triangulación de fuentes de datos que consiste en la consideración del punto de vista de los distintos grupos que conforman la realidad objeto de evaluación.
2. Triangulación metodológica consistente en la combinación de varios métodos de recogida y análisis de datos para acercarse a la realidad investigada.

En el diseño de las investigaciones que presentamos se ha adoptado una estrategia de triangulación múltiple en el sentido definido anteriormente.

En ambos casos, se ha procedido a una triangulación de las fuentes de datos al considerar a los distintos colectivos relacionados con el objeto de la evaluación. Es decir, los resultados de la investigación se evalúan a la luz de los datos aportados por las distintas metodologías utilizadas y grupos implicados en el proceso.

La presente evaluación pretende analizar los aspectos diferenciales, relativos al comportamiento y necesidades de las empresas en función de su tamaño, con el fin de poder identificar puntos de mejora y formular propuesta para su consecución.

Una primera parte, de componente exploratorio, ha consistido en la realización de entrevistas a personal de la Fundae, con el objetivo de esclarecer y delimitar procesos y actores de manera complementaria al realizado en el análisis de fuentes secundarias y de contexto, sirviendo, asimismo, para poner a prueba el diseño que se ha llevado a cabo en la segunda parte, que tal como veremos en líneas posteriores, consistirá en la realización de grupos de discusión.

La realización de estas entrevistas permitió contrastar la información obtenida hasta el momento acerca del funcionamiento de la iniciativa, para poder realizar ajustes en los guiones de las sesiones de los grupos de discusión.

Las entrevistas se han realizado a personal de Asistencias Técnicas de la Fundae, los cuales son *“interlocutores sociales presentes en el Patronato que cuentan con un equipo de técnicos que se encarga de asesorarles y darles apoyo en el desarrollo de sus funciones, elaborando para ello análisis e informes sobre los temas a tratar en los órganos de gobierno y realizando propuestas de mejora sobre la actividad y funcionamiento de Fundae. Este equipo también participa en las labores institucionales de difusión e impulso del subsistema de formación para el empleo entre empresas y trabajadores/as”*⁷.

Tras la realización de estas entrevistas con el consiguiente ajuste de los instrumentos diseñados, ha tenido lugar una segunda parte, de componente de validación, consistente en la realización de 3 grupos de discusión con los que validar y profundizar la información obtenida de manera cuantitativa, por un lado, y, por otro, indagar acerca de la hipótesis de comportamiento diferencial en la participación en la iniciativa de la Fundae por parte de las empresas pymes.

Para ello, mediante la utilización de la técnica de investigación de grupos de discusión, se ha llevado a cabo la profundización en los Fines del Sistema a través de preguntas de evaluación abordadas en paralelo mediante técnicas cuantitativas y relacionadas entre sí, como más adelante veremos.

De manera acorde a lo anterior, cada categoría de “stakeholders” proporcionó una tipología de grupo de discusión. Con ello se perseguía la comparación y el contraste entre los distintos grupos homogéneos diferenciados según distintas posiciones relativas a la participación en las iniciativas de formación evaluadas.

⁶ Denzin, N. K. (1970): *Sociological Methods: a source book*. Aldine Publishing Company. Chicago.

⁷ Según define la Fundae en su página Web.

Del mismo modo, en consecuencia, con estas posiciones relativas anteriores, se propusieron las siguientes tipologías de grupos de discusión con participantes y contenidos a tratar, así como sus respectivos componentes y contenidos propuestos. Aquí se recogen solo la tipología de los grupos.

TABLA 5: TIPOLOGÍA DE GRUPOS DE DISCUSIÓN Y PERFILES DE PARTICIPANTES

Tipología de grupo de discusión 1: empresas participantes
Perfil participante
Empresas formadoras (aquellas que forman a sus trabajadores dentro de la iniciativa de Formación programada por las empresas). Atendiendo a los siguientes tramos de tamaño de empresas a considerar: menores de 50 trabajadores.
Tipología de grupo de discusión 2: empresas que han abandonado
Perfil participante
Empresas formadoras que abandonan la iniciativa de Formación Programada por las Empresas (participaron en el año 2020 y no lo han hecho en el 2021). Atendiendo a los siguientes tramos de tamaño de empresas a considerar: menores de 50 trabajadores.
Tipología de grupo de discusión 3: personas expertas pertenecientes a entidades externas de formación de las iniciativas.
Perfil participante
<ul style="list-style-type: none"> • Personal perteneciente a gestorías en las que las empresas delegan en ellas total o parcialmente aspectos de la gestión como la justificación/solicitud de la formación de las empresas. • Personal organizador de iniciativas de formación bonificada por asociaciones empresariales. • Personal organizador de iniciativas de formación bonificada por entidades de formación acreditadas y/o inscritas en el registro habilitado de la Administración.

2.1.5.- Limitaciones encontradas

Desde el punto de vista metodológico, la principal limitación encontrada tiene que ver con el desconocimiento de la estimación de los indicadores procedentes de las encuestas. Es necesario saber cómo se construyeron en un primer momento y cómo se quiere compararlos en un segundo, el fin es que sea satisfactoria su estimación. Por lo que es necesario entender que los procedimientos a seguir para la evaluación de resultados mediante la comparación deben ser iguales tanto en el tiempo -1 como en el tiempo 0 para poderlos comparar; en caso contrario, la evaluación que se haga carece de rigor siendo una aproximación poco fiable de lo ocurrido.

Asimismo, respecto a los instrumentos cualitativos se han encontrado limitaciones que resulta necesario señalar.

Respecto al objetivo de ahondar en las explicaciones de los porqués de los comportamientos diferenciales de las empresas menores de 50 trabajadores, se diseñó un grupo de discusión en el que intervinieran las empresas participantes en años anteriores y que han abandonado la iniciativa en el año 2021. Sin embargo, el grupo de discusión ha tenido menos participación que la que inicialmente se había diseñado. Este hecho ha sido la culminación de un itinerario de búsqueda complicado marcado por la dificultad de contacto con empresas que han cambiado (o desaparecido) la persona de

enlace; la falta de tiempo para poder interrumpir su actividad productiva y dedicarlo a participar en un grupo de discusión; el marcado grado de descontento con la iniciativa de este perfil de población; así como un gran número de bajas en los momentos previos a su realización.

En este sentido, si se desea involucrar en instrumentos cualitativos a este perfil de población en evaluaciones futuras, se recomienda la utilización de otras herramientas metodológicas, como la entrevista en profundidad, a un conjunto de personas seleccionadas por el número de trabajadores y en función de los datos obtenidos por la metodología cuantitativa.

También se ha detectado en los resultados de la presente evaluación, la necesidad de incorporar, además de la visión de las empresas, la perspectiva del trabajador. Se ha identificado que los grupos de discusión no han sido el instrumento apropiado para conseguir recoger esta percepción de los trabajadores, en tanto que los participantes asumen el rol de representante de su propia empresa y no el de su papel de trabajador. En este sentido, podría resultar interesante de cara a futuras evaluaciones, complementarlo con nuevos instrumentos específicos destinados a incorporar la visión de los trabajadores por medio, de entrevistas en profundidad orientadas a este colectivo, o analizar la posibilidad de grupos de discusión para conseguir la opinión sobre el “servicio” que se presta a los trabajadores.

2.1.6.- Construcción de los indicadores sintéticos

Los indicadores, metodológicamente, son de dos tipos: el primero se refiere a los fijados por el pliego de prescripciones técnicas, cada uno nos permite efectuar el cálculo básico para la evaluación de la variación sufrida por cada uno de ellos en el año 2021 y en el 2020. Para evaluar las preguntas agrupadas según cada uno de los criterios, se hace más complicado, y hay que generar otro tipo de indicador, dado que cada una de ellas viene explicada generalmente por varios indicadores. **A esos indicadores se les denomina indicador sintético.** Lo mismo ocurre con el siguiente nivel, el de los criterios, para el que se debería crear otro indicador, nuevamente sintético, que recogiera la variación conjunta de todas las preguntas que engloba; y, por último, debería crearse otro indicador, también del tipo sintético, que recogiera la información de cada uno de los indicadores de los criterios que permitiera calcular la variaciones anuales de cada uno de los Fines del Sistema y, finalmente, la información global para comprobar la evolución del indicador Objetivo Estructural.

Es fundamental, como acabamos de ver, poder construir los denominados indicadores sintéticos, porque nos permite, una vez efectuado el cálculo agrupado, obtener la variación tanto de las preguntas como de los criterios, como de los fines.

Los indicadores sintéticos tienen diversas metodologías para su cálculo. La más usada, por su sencillez, es el cálculo de la media de los indicadores que lo conforman. El cálculo del indicador sintético de una pregunta de evaluación se podría realizar a través de la media (en general, la media geométrica, ya que casi todos los indicadores vienen expresados en porcentajes) de todos los indicadores que la forman tanto en el año 2020 como en el año 2021 y una vez calculados compararlos. A continuación, restar al valor del indicador sintético para el año 2021 el valor del indicador sintético para el año 2020⁸. El proceso se repetiría para el caso de la creación del indicador sintético de cada criterio, en este caso sería la media de los indicadores sintéticos de cada una de las preguntas que lo forman. Su cálculo se haría respecto de los indicadores sintéticos calculados para las preguntas en el año 2021, a los que se les restaría los calculados para el 2020, e igualmente para cada uno de los Fines del Sistema compuestos por varios criterios. A continuación, se calcularía la media de los indicadores de cada criterio que lo componen para cada año, para después restarlos, calculando con ello la variación anual

⁸ En general cuanto menor sea su varianza (desviación típica) de cada uno de ellos mejor será el resultado de la diferencia, eso significaría que todos los valores están muy agrupados en torno a la media de cada uno y por lo tanto resulta muy representativo.

y por lo tanto su incremento o decrecimiento y por lo tanto su variación. Y, por último, se podría calcular la media de todos los indicadores sintéticos de cada uno de los Fines del Sistema para cada año y restarlos, obteniéndose así la variación total año a año.

Los indicadores sintéticos sean del tipo que sean (ya sea mediante el cálculo de la media, ya sea mediante análisis de regresión, etc.) se deben enfrentar al caso en el que los indicadores a agrupar sean de distintos tipos de variables. El caso más común es el de indicadores con variable cuantitativa e indicadores provenientes de variables cualitativa; por ejemplo, los calculados utilizando la escala de Likert, eso implica que la variable cualitativa se debe medir, utilizando una metodología en el primer nivel, que se permita calcular el indicador sintético, partiendo de la base que el indicador se ha podido convertir en indicador cuantitativo. Para ello, se suele utilizar, nuevamente, la media considerando los valores de la escala de Likert como valores numéricos no de posición, ello permite que la media o la regresión puedan ser el estadístico que utilizar.

2.2 Marco de referencia

A continuación, se presenta el contexto general del mercado de trabajo en el año 2021, a partir del Informe del Mercado de Trabajo Estatal del Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE) y del Retrato de la PYME elaborado por la Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (MINCOTUR) a partir de datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE).

2.2.1. Contexto general del mercado de trabajo en 2021

Datos demográficos

La población española se sitúa en 47.385.107 habitantes a fecha de 1 de enero del 2021, lo que supone una disminución de 65.688 personas respecto al año anterior, representando un descenso del 0,1%, decrecimiento debido a un saldo vegetativo negativo y un saldo migratorio prácticamente nulo. Del conjunto de la población, 41.944.959 tienen nacionalidad española y 5.440.148 son extranjeros, que representan el 11,7% del total de población, prácticamente el mismo porcentaje que en 2020 puesto que respecto al año anteriores, el número de españoles empadronados baja en 71.683 personas (-0,2%) y el de extranjeros aumenta en 262 (0,1%).

Atendiendo al sexo, en 2021, el peso de las mujeres respecto al total de la población es del 51% frente al 49% de los hombres, siendo ligeramente inferior en la población extranjera (50,1% hombres y 49,9% mujeres).

Población activa

La **población activa** ha crecido en los últimos años en España. En 2021 el número de personas activas fue de 23.288.800, suponiendo un crecimiento de 224.700 personas y un descenso de 153.200 inactivas. La tasa de actividad se sitúa en el 58,6% para la población de 16 a 64 años, entre los niveles más altos de la serie histórica.

Por **grupos de edad**, los mayores incrementos de la tasa de actividad se sitúan en 55 años o más con el 6,0% y en el tramo de 16 a 24 años con el 3,4%, y el mayor descenso, entre los de 35 a 44 años, -2,7%.

Por **comunidades autónomas**, las tasas de actividad oscilan entre el 63,1% de Comunidad de Madrid y el 50,01% de Principado de Asturias. Los mayores aumentos, en términos absolutos, se dan en Andalucía (81.300), Canarias (50.600) y Comunidad Valenciana (39.700) presentan los mayores incrementos del número de activos. En cambio, los mayores descensos se observan en Comunidad de Madrid (-14.400), Principado de Asturias (-4.200) e Illes Balears (-2.700). En términos relativos, las comunidades con mayor crecimiento anual del empleo son Canarias (13,4%), Región de Murcia (6,1%) y Castilla-La Mancha (5,8%).

Población ocupada

El **número de ocupados**, en los últimos doce meses, aumenta en 840.700 personas lo que refleja una variación positiva del 4,34% y se sitúa por encima de los 20 millones, cifra similar a la observada en los años previos a la crisis económica sufrida por la pandemia y un 1,1% más que en 2019.

Si se estudia este dato por **edades**, se observan incrementos en todos los grupos de edad. Los jóvenes menores de 25 años que en 2020 fueron los más afectados por la crisis sanitaria, este año presentan la mayor subida interanual (20%). Respecto a valores absolutos de empleo, la crisis motivada por la

pandemia supuso retrocesos del empleo que afectaron a todos los colectivos, incidiendo especialmente en la juventud. Esta pérdida generalizada de empleo se produjo durante el año 2020 hasta las primeras señales de retroceso de la pandemia con un cambio de tendencia hacia la creación de empleo en el primer trimestre de 2021.

Precisamente, atendiendo al género, son escasas las diferencias en los grupos de edad más jóvenes, sin embargo, estas diferencias crecen a medida que se eleva la edad. En relación con el año anterior, 2020, las diferencias disminuyen ligeramente puesto que el empleo aumentó más en las mujeres que en los hombres (5,4% frente al 3,5%).

Por **nivel formativo**, la tasa de actividad se concentra en los niveles formativos más altos, respecto a los niveles medios y bajos. A raíz de la crisis pandémica de 2020 los niveles formativos medios supusieron los mayores niveles de descenso, junto con los niveles formativos bajos, mientras que la caída de la tasa de actividad en el nivel formativo más alto fue menor. Desde entonces se han mantenido las diferencias relativas entre los distintos grupos con un ligero descenso en el nivel medio.

Respecto al **nivel de estudios** en la distribución de contratos por nivel formativo, se mantiene la tendencia de ejercicios pasados donde el grupo con mayor contratación es el que tiene estudios primarios o no han acreditado su nivel formativo, siendo el siguiente grupo el de aquellos que están en posesión del título de Educación Secundaria Obligatoria (ESO). Con respecto al grupo en posesión de nivel formativo de Formación Profesional, sigue suponiendo en torno al 15% de los contratos totales. Los porcentajes que suponen los contratos de cada nivel formativo sobre el total casi no sufren variación con respecto al ejercicio 2020, permaneciendo prácticamente inalterables, con variaciones máximas que no alcanzan el 1%.

Según **sectores de actividad económica**, se produce un incremento generalizado si comparamos con 2020 y con 2019. El incremento más alto durante 2020 se dio en agricultura, 7,4% seguido de servicios, con un 4,8% más. Industria registra un incremento del 2,7% y construcción se mantiene al nivel de 2020, con un 0,5% más. Comparando los datos de 2021 con el nivel previo a la pandemia, sobresale el sector de agricultura con un 5,8% más, y en menor medida servicios, con un incremento del 1,1%, frente a los sectores de industria y construcción que prácticamente se encuentran en los mismos niveles que a finales de 2019.

Respecto a la **distribución territorial** del empleo sube en todas las CC.AA. y los mayores incrementos relativos se producen en Canarias (13,4%) que fue, precisamente, una de las comunidades más castigadas por la crisis en 2020, Región de Murcia (6,14 %) y Castilla-La Mancha (5,8%). Entre las comunidades que se han recuperado de la pandemia se encuentran, Andalucía (113.800 ocupados más), Castilla-La Mancha (45.500 más), Región de Murcia (39.900 más) y País Vasco (23.700 más) y entre las que todavía no han recuperado los niveles de 2019 están, Illes Balears (33.200 menos), Castilla y León (15.300 menos) y Galicia (4.700 menos).

Respecto a la **afiliación a la seguridad social**, desde 2014 hasta 2020 se produjeron aumentos continuados de la afiliación hasta el descenso sin precedentes en la serie histórica registrada en 2020 como consecuencia de la pandemia. En 2021 se produce una recuperación gradual hasta superar los niveles previos a la crisis pandémica, alcanzándose los 19.403.183 ocupados, suponiendo un incremento del 2,6% de personas ocupadas respecto al año anterior.

En el año 2021 la distribución por sexos de la afiliación está compuesta en su mayoría por hombres. En el año 2020 la disminución en la afiliación femenina fue superior a la disminución masculina, no obstante, en este último año, habiendo aumentado en los dos sexos, fue superior en las mujeres (3%), que en los hombres (2,4%).

El incremento en el número de afiliaciones se concentró en los sectores económicos de construcción, servicios e industria, que crecieron un 4,1%, un 3,1% y un 1,6%, respectivamente, por el contrario, agricultura y pesca disminuyó un 3,4%, con respecto al año anterior.

Las comunidades autónomas con mayor número de trabajadores afiliados son Cataluña, Andalucía y Comunidad de Madrid, que suman entre las tres, más del 51% de las afiliaciones de toda España. Con respecto al año 2020, todas las comunidades autónomas subieron el número de sus afiliaciones, excepto Melilla que descendió más de dos puntos porcentuales. Las que registraron mayores aumentos fueron Canarias, Illes Balears y Comunidad de Madrid, con un 5,3%, 3,6% y 3,5%, respectivamente.

Respecto a las empresas inscritas en la Seguridad Social, el tejido empresarial está configurado fundamentalmente por empresas pequeñas, de ahí que los centros de cotización de hasta veinticinco trabajadores constituyeron, en 2021, el 94,1% del total. Este porcentaje ha bajado en veintidós centésimas, con respecto al año anterior. Sin embargo, durante 2021 los trabajadores afiliados se concentran mayoritariamente en medianas y grandes empresas, puesto que el 54,2% de las afiliaciones están adscritas a empresas de más de 50 trabajadores, habiéndose reducido esta proporción en doce centésimas de punto porcentual, con respecto al año 2020.

En el análisis de los centros de cotización por tamaño de centro, en todos los intervalos hubo incrementos respecto al año anterior, siendo el tramo de 26 a 50 afiliados el que lo hizo en mayor medida, un 7,9%, mientras que el que lo hizo en menor medida fue el de 1 a 5 afiliados, con un 1,3%.

Con respecto a los trabajadores afiliados, al igual que en los centros de cotización, todos los tramos de tamaño de empresa aumentaron y el de 26 a 50 afiliados fue el que registró un mayor ascenso, con un 7,9%, mientras que el de 1 a 5 afiliados fue el que menos aumentó, un 2,2%.

La evolución positiva en el último año de los centros de cotización y de las afiliaciones, viene propiciada por la recuperación tras la crisis sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19, que obligó en el 2020 a cerrar la actividad económica y el confinamiento de la ciudadanía en sus domicilios.

Por su parte el aumento en el número de centros de cotización no alcanzó el nivel que registraba el año anterior a la pandemia, manteniendo la tendencia, que se venía produciendo en los últimos años, con aumentos y descensos ligeros.

Todas las comunidades autónomas, tuvieron variaciones positivas en el número de afiliaciones, siendo Canarias, Illes Balears y Comunidad de Madrid, las que registraron mayores aumentos relativos. En relación con los centros de cotización, las únicas comunidades autónomas en las que se registran descensos fueron País Vasco, La Rioja, siendo Canarias y Cantabria, las que más aumentaron.

Respecto a las contrataciones notificadas a los Servicios Públicos de Empleo, el año 2021 supuso el comienzo de la recuperación económica y en consecuencia se firmaron 3,4 millones más que el año anterior. Si bien se produce un aumento en el número de contratos de casi un dieciocho por ciento (17,8%); en valores absolutos se firmaron 19.384.359 contratos, con esta cifra todavía no se consigue igualar el número de contratos que se firmaron en el ejercicio 2019, antes del inicio de la pandemia del COVID-19, año en el que se da también la cifra más alta de contratos de la serie analizada (22.512.221 contratos).

Concretamente, las afiliaciones a la Seguridad Social asociadas a contratos de carácter indefinido aumentaron más que las asociadas a contratos temporales, un 3,8%, las primeras y un 1,7%, las segundas.

Por Comunidades Autónomas, las que tienen mayor incremento de contratación son Illes Balears (42,3%), Comunidad de Madrid (31,2%) y Cantabria (30,4%), suponiendo igualmente en los 3 territorios un mayor aumento en las contrataciones de mujeres (52,3%, 34% y 30,9% respectivamente), frente a los hombres (34,9%, 28,8% y 30% respectivamente). Las comunidades autónomas donde el incremento de contratos ha sido menor son Ceuta (7,9%), Región de Murcia (12,9%) y Extremadura (14,5%).

Desempleo

A 31 de diciembre de 2021, los desempleados inscritos en los servicios públicos de empleo han disminuido un 20,1%, con respecto a la misma fecha del año anterior, llegando a recuperar casi el 22,9% que se había perdido en el año 2020. Este descenso supone que, en números absolutos, a 31 de diciembre de 2021, España registre 782.232 desempleados menos que en 2020, el mayor descenso del paro registrado en lo que va de siglo, aunque ocasionado, en gran parte, por la mejoría de las condiciones sanitarias relacionadas con la pandemia de la COVID-19.

La irrupción de este virus a principios de 2020 había provocado, que ese año se produjera uno de los mayores aumentos del paro registrado de los últimos años, concretamente un 22,9%. Al mejorar la situación sanitaria, la mayoría de las actividades recuperaron su situación anterior, lo que dio lugar a que muchos trabajadores se reincorporasen a su actividad, propiciando que el paro registrado disminuyera considerablemente.

Tras este descenso, la cifra final de desempleados en España, a 31 de diciembre de 2021, se sitúa en 3.105.905. Esta cantidad es similar a la registrada a mediados del año 2019, lo que certifica que se recupera el retroceso que se había producido en 2020.

En función del sexo, en el año 2021, tanto hombres como mujeres disminuyen considerablemente el número de demandantes desempleados, aunque los hombres lo hacen casi cinco puntos porcentuales más que las mujeres. Concretamente los primeros descienden un 22,9%, y las mujeres un 18,1%. En números absolutos, sin embargo, la equivalencia supone que los hombres registran 381.143 parados menos, situándose en 1.281.873, mientras que las mujeres descienden más de 400.000. En concreto, acaban el año 2021 con 1.824.032 paradas, 401.089 menos que en 2020.

Desde el punto de vista territorial, la situación refleja el descenso del 20,1% que se produce en el conjunto del estado, y en general, sin grandes variaciones entre unas comunidades y otras. De todas formas, entre la que más desciende y la que menos, ya hay una diferencia significativa, al superar los 22 puntos porcentuales.

Así, todas las comunidades descienden significativamente el número de parados, y el abanico entre unas y otras oscila entre el 11,1% que presenta el País Vasco y el 33,6% que experimenta Illes Balears. Las demás comunidades, presentan un descenso comprendido entre el 15,1% que registra la Comunidad Valenciana y 25,9% de Aragón, exceptuando a Cantabria, que se sitúa en el 13,6%.

Por grupos de edad, el número de demandantes de empleo disminuye en todos los tramos de edad, y curiosamente, de forma inversa a la edad. Así, los que más lo hacen son los que tienen entre 16 y 24 años, que bajan un 38,7%, seguidos por los que se encuentran entre 25 y 34 años, con un 30,2% y por los comprendidos entre 35 y 44 años que descienden el 21,7%. Por el contrario, los que menos los reducen son los que tienen 55 años o más, que bajan un 5,8%, mientras que, los que se encuentran entre 45 y 54 años, se sitúan en el 15,5%. En todos los tramos de edad, las mujeres bajan menos que los hombres, y en el que más diferencia hay entre ambos sexos, es en el comprendido entre 35 y 44 años en el que las mujeres bajan un 21,7% y los hombres un 27,8%.

Con todas estas variaciones en la distribución de demandantes de empleo por tramos de edad, baja el peso específico que tenían los más jóvenes y sube el de los de mayor edad. El tramo formado por los que tienen 55 años o más, pasa a ser el más numeroso, con el 28,2% de parados sobre el total, después de subir 4,3 puntos porcentuales con relación a 2020, y al haber bajado mucho menos que la media provincial. También los comprendidos entre 45 y 54 años incrementan su peso específico, pasando del 24,9% al 26,3%, al descender un 15,5%, mientras que la media lo hace en el 20,1%. Los otros tres tramos de edad de esta distribución reducen su peso específico. Los más jóvenes (16-24 años) 2,2 puntos porcentuales, los que tienen entre 25 y 34 años, 2,4 y los que van de 35 a 44 años 1,1, situándose en el 7,2%, 17,1% y 21,2%, respectivamente, sobre el total de demandantes parados registrados en el estado.

Según esto, en todos los grupos de edad se produce un desequilibrio importante entre hombres y mujeres, salvo en el que va de 16 a 24 años, en el que están bastante parejos, siendo el único tramo, además, en el que los hombres superan a las mujeres con el 51,2% de los parados de este. En todos los demás, las mujeres son más numerosas, y en algunos, de forma muy significativa. Así en el comprendido entre 35 y 44 años alcanzan el 62,3%, en el de 45 a 54 años, el 60% y en el de 25 y 34 años, el 58,7%. Tampoco entre los que tienen 55 años o más, presentan un porcentaje muy inferior, situándose en el 57,4% y en todos estos tramos aumentan su peso específico con respecto a 2020, en base a que, este año 2021, disminuyen menos que los hombres.

El nivel de formación alcanzado tiene un marcado componente estructural, de forma que las diferencias por nivel de formación se mantienen sin apenas cambios en la serie histórica. En términos generales, los parados de larga duración presentan una distribución semejante a la que se produce en la totalidad de los desempleados.

Desde el inicio de la recuperación de 2014, la caída de la tasa de paro estaba siendo más marcada en los niveles bajo y medio, partiendo estos de unos niveles más altos. Sin embargo, en 2020 la tasa de paro aumentó en todos los niveles de formación como consecuencia de la crisis pandémica. En 2021 el descenso del paro ha sido más acusado en el nivel de formación bajo, para los que la tasa de paro se ha reducido 2,3%, mientras que en los niveles medio y alto la reducción ha sido del 1,6%.

Por tanto, según esta variable el desempleo más alto se corresponde con las personas con un nivel de formación más bajo, en torno al 19%, el nivel formativo medio en torno al 13,2% y finalmente las personas con niveles de formación más altos se sitúan en el 7,8%.

Respecto al paro de larga duración, utilizando la definición de Eurostat, ha disminuido hasta la crisis de 2020 afectando en 2021 al 43,2% de la población activa. Esta disminución se produce también en todos los niveles formativos de los parados de larga duración, pero en porcentajes bastante inferiores a lo que lo hacen estos niveles en el conjunto de parados a nivel estatal.

La estructura empresarial en España

Según el Directorio Central de Empresas (DIRCE), en el final del año 2021 había en España 3.430.663 empresas, de las cuales 3.425.943 (99,69%) eran PYME (entre 0 y 249 asalariados). Esto supone un incremento del 1,9% respecto al año 2020.

Atendiendo a su evolución temporal, se debe tener en cuenta que en 2018 el sistema DIRCE modificó su definición de empresa y solo se disponen de datos comparables en este periodo. Desde entonces el número total de empresas en España ha aumentado en 67.466, lo que supone un crecimiento del 2% durante este periodo.

Atendiendo a su composición por tamaño, las empresas en España son PYME en su inmensa mayoría representando el 99,69% del total de empresas del país. Tal como puede apreciarse en la tabla, el principal grupo lo componen las PYME entre 1 y 9 asalariados representando el 90,3% de las PYMES del total de empresas del país. De esta manera, según crece el número de asalariados en una empresa, disminuye su presencia porcentual respecto al total de empresas en España.

TABLA 6: EMPRESAS SEGÚN ESTRATO DE ASALARIADOS Y PORCENTAJE TOTAL EN ESPAÑA

Empresas por tamaño	Número	%	Variación anual 2020-2021 ⁹
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	1.483.624	99,69%	0,05%
Microempresas (1-9 asalariados)	1.340.792	90,09%	-0,34%
Pequeñas (10-49 asalariados)	122.838	8,25%	4,51%
Medianas (50-249 asalariados)	19.994	1,35%	0,0%
Grandes (250 o más asalariados)	4.720	0,31%	1,03%
Total Empresas	1.488.344	100%	0,06

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Retrato de la PYME 2022 del DIRCE

Distinguiendo por sectores productivos¹⁰, el 82% de las empresas españolas ejercen su actividad en el sector servicios y, dentro de este, un 20,8% corresponde al comercio.

TABLA 7: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DE LAS EMPRESAS EN ESPAÑA

Industria	Construcción	Comercio	Resto de Servicios	Total
192.211	425.251	714.227	2.098.974	3.430.663
5,6%	12,4%	20,8%	61,2%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Retrato de la PYME 2022 del DIRCE

Además, si lo comparamos por tamaño de empresa se observa que el 60,6% de las empresas grandes (de 250 o más trabajadores) desarrolla su actividad en el sector “resto de servicios”, a continuación, en la industria con un 21,7% y en el comercio 14,8%. Concretamente, en el caso de las pymes, la mayor concentración corresponde a los sectores de “resto de servicios” (61,2%) y de comercio (20,8%).

Según la distribución de las empresas por sectores, se observa que el 84% de las empresas industriales son microempresas (de 0 a 9 asalariados) y de ellas más del 48% tienen entre 1 y 9 empleados. Sin embargo, en otros sectores como en la construcción y el sector “resto de servicios” contienen el mayor porcentaje de empresas (59% y 60,6% respectivamente) en las microempresas sin asalariados. Por su parte, en el sector comercio, el 49,1% son microempresas sin asalariados y más del 47% tienen entre 1 y 9 empleados.

El 13,1% de las empresas del sector industrial son pequeñas empresas (de 10 a 49 asalariados), lo cual constituye un porcentaje muy superior al que suponen las pequeñas empresas sobre el total de empresas (3,6%).

⁹ Para realizar el cálculo se ha tenido en cuenta la edición 2020 del Retrato de la PYME del DIRCE. Según el informe las PYME con asalariados (1-249 asalariados) eran 1.482.772 en 2020. Del mismo modo, microempresas (1-9 asalariados) 1.345.244, pequeñas (10-49 asalariados) eran 117.534, medianas (50-249 asalariados) 19.994 y grandes (250 o más asalariados) 4.672. Información disponible en: <https://industria.gob.es/es-es/estadisticas/RetratoPYME/Retrato-PYME-DIRCE-1-enero-2021.pdf>

¹⁰ DIRCE considera la distribución de las empresas españolas por sectores de producción del modo expresado, esta categorización excluye la agricultura y la pesca.

TABLA 8: DISTRIBUCIÓN DEL TAMAÑO DE EMPRESA POR SECTORES

Empresas por tamaño	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios	Total
PYME (0-249 asalariados)	5,6%	12,4%	20,8%	61,2%	100%
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	6,9%	11,6%	25,4%	56,1%	100%
Microempresas (1-9 asalariados)	20,5%	14,4%	15,9%	49,3%	100%
Pequeñas (10-49 asalariados)	22,8%	7,1%	14,9%	55,2%	100%
Medianas (50-249 asalariados)	5,6%	12,4%	20,8%	61,2%	100%
Grandes (250 o más asalariados)	21,7%	2,9%	14,8%	60,6%	100%
Total Empresas	5,6%	12,4%	20,8%	61,2%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Retrato de la PYME 2022 del DIRCE

TABLA 9: DISTRIBUCIÓN SECTORIAL POR TAMAÑO DE EMPRESAS

Empresas por tamaño	Industria	Construcción	Comercio	Resto de servicios	Total
PYME (0-249 asalariados)	99,5%	100%	99,9%	99,9%	99,9%
PYME sin asalariados (0 asalariados)	35,9%	59%	49,1%	60,6%	56,6%
PYME con asalariados (1-249 asalariados)	63,6%	41%	50,8%	39,3%	43,2%
Microempresas (1-9 asalariados)	48,1%	36,5%	47,6%	35,9%	39,1%
Pequeñas (10-49 asalariados)	13,1%	4,2%	2,7%	2,9%	3,6%
Medianas (50-249 asalariados)	2,4%	0,3%	0,4%	0,5%	0,6%
Grandes (250 o más asalariados)	0,5%	0%	0,1%	0,1%	0,1%
Total Empresas	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Retrato de la PYME 2022 del DIRCE

Atendiendo a la demografía de las empresas, durante 2021, nacieron 382.960 empresas y finalizaron su actividad 316.340. Esto supuso un balance neto positivo de 66.620 empresas.

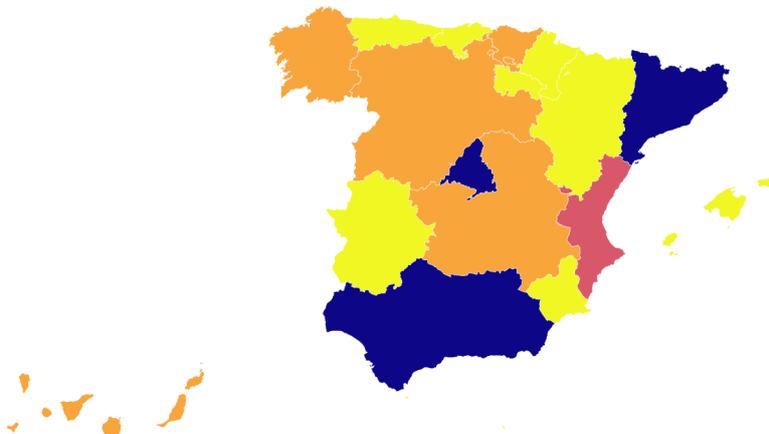
Por su parte, desde el punto de vista territorial, en torno al 62% de las empresas que operan en España se localizan en 4 comunidades autónomas: Cataluña, Madrid, Andalucía y Comunidad Valenciana. Asimismo, teniendo en cuenta que tal como se ha indicado anteriormente el 99,9% de las empresas son pyme, los porcentajes de empresas y de pyme en cada comunidad autónoma son prácticamente iguales entre sí.

Cataluña es la primera comunidad autónoma por número de empresas y de pyme, con un 18% del total. No obstante, la comunidad autónoma con mayor número de grandes empresas es Madrid, concentrando el 31,1% del total.

GRÁFICA 1: DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LAS EMPRESAS POR TAMAÑO**Distribución territorial de las Pymes**

% de Pymes (0-249 asalariados)

■ < 3.8%
 ■ 3.8%-7.5%
 ■ 7.5%-11.1%
 ■ 11.1%-14.8%
 ■ ≥ 14.8%

**Distribución territorial de las grandes empresas**

% de empresas (más de 249 empleados)

■ < 6.2%
 ■ 6.2%-12.4%
 ■ 12.4%-18.7%
 ■ 18.7%-24.9%
 ■ ≥ 24.9%



Fuente: Elaboración propia a partir del Informe Retrato de la PYME 2022 del DIRCE

2.2.2.- Análisis de las iniciativas de formación en la empresa

A continuación, se pretende identificar las necesidades del estado actual del sistema de formación para el empleo. Para ello, se ha realizado una revisión documental del estado de las fuentes técnicas y académicas de la formación profesional para el empleo (FPE) en España con el fin de extraer hipótesis de clivajes en el alcance de las iniciativas de formación para el empleo analizados en la presente evaluación.

Un clivaje es un concepto utilizado en las ciencias sociales que hace referencias a segmentaciones o rupturas dentro de un conjunto social analizado.

En el caso de nuestro estudio, los clivajes hacen referencia a posibles limitaciones de alcance en las dos iniciativas analizadas en esta evaluación.

Tras la revisión de fuentes secundarias, se establecen las siguientes hipótesis:

- La cobertura poblacional de la FPE se adapta a la distribución territorial y productiva de las empresas y trabajadores.
- La FPE se distribuye conforme al nivel formativo de los trabajadores.
- La FPE se ajusta proporcionalmente a la pirámide de población activa.
- La FPE atiende a los colectivos prioritarios (mujeres, poco cualificados y mayores de 45 años).

¿La cobertura poblacional de la iniciativa de formación programada por las empresas se adapta a la distribución territorial y productiva de las empresas y los trabajadores?

A partir de la pregunta anterior, se trata de cuestionar la hipótesis planteada “La cobertura poblacional de la FPE se adapta a la distribución territorial y productiva de las empresas y trabajadores”.

Para ello vamos a analizar los siguientes indicadores:

TABLA 10: INDICADORES ESTUDIADOS SOBRE DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS TRABAJADORES, DE LAS EMPRESAS Y SECTORIAL DE LOS TRABAJADORES

Distribución territorial de los trabajadores	Fuente
Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad.	INE
Número de participantes formados y horas de formación por Comunidad Autónoma del participante.	Fundae
Distribución territorial de las empresas	Fuente
Empresas por provincia y condición jurídica.	INE
Empresas formadoras y crédito dispuesto según Comunidad Autónoma y sector de actividad.	Fundae
Distribución territorial y productiva de los trabajadores	Fuente
Asalariados por sector económico, sexo y Comunidad Autónoma. Valores absolutos.	INE
Número de participantes formados y horas de formación por Comunidad Autónoma del participante.	Fundae

Para tener más detalle sobre los indicadores ver Anexo I.

Descripción y análisis según distribución territorial de los trabajadores

Con el fin de analizar si la participación de los trabajadores en las Iniciativas de formación en las empresas gestionada por la Fundae se ajusta al tejido productivo del país, inicialmente se estudia la distribución y variaciones en los niveles de ocupación en las distintas comunidades autónomas. En este sentido, según el INE, existe un crecimiento generalizado del número de ocupados durante la serie histórica 2014-2021, incrementándose durante este tiempo en 2.491.000 personas ocupadas. En términos absolutos, las comunidades dónde mayor crecimiento se ha producido es en Andalucía (527.300), Cataluña (431.600), Madrid (314.400), y Comunidad Valenciana (262.200). Estas cuatro comunidades autónomas representan un 61,6% del crecimiento del empleo en España durante este periodo.

En términos relativos, las comunidades que más crecimiento experimentaron durante este periodo fueron Canarias (27,7%), Castilla-La Mancha (25,9%), Murcia (24,8%) y Andalucía (24,2%) todas ellas con crecimientos superiores al 20%.

Respecto al año 2020, la tendencia también es positiva, consecuencia del contexto de recuperación tras los efectos de la pandemia. Durante el año 2021 se han creado 733.000 empleos siendo los principales motores de este crecimiento Andalucía (173.000), Cataluña (150.000) y Canarias (121.000) con crecimientos superiores a las 100.000 nuevas personas ocupadas, constituyendo estas el 60,6% del crecimiento del empleo en el último año.

En términos relativos, el crecimiento anual medio se sitúa en el 4,5%, liderando indiscutiblemente Canarias con un crecimiento del 17,6%, única comunidad autónoma que supera los dos dígitos.

Por su parte, atendiendo a la evolución de las formaciones bonificadas a través de la Fundae se analiza la evolución de la cobertura del programa, esto es la comparación del número de participantes formados respecto al total de la distribución de los trabajadores por comunidades autónomas se observa cómo, en líneas generales, desde la serie histórica 2014-2021 se produce un incremento de la cobertura media en más de 5 puntos, desde el 22,7% en 2012 al actual 28,5%. Si bien este incremento de la cobertura ha sido generalizado, se observan distintos ritmos de crecimiento que oscilan entre el 4 y el 7 por ciento.

Sin embargo, destacan en el crecimiento de la cobertura, Navarra con un 10,7% y Madrid con un 9,2%. Por el contrario, las 3 comunidades autónomas con menores ritmos de crecimiento de la cobertura son Canarias (1,9%), Extremadura (2,3%) y Asturias (2,5%). Por tanto, **podemos afirmar que en este crecimiento generalizado del nivel de ocupación se produce una mejora de la cobertura a lo largo de la serie 2014-2021.**

Respecto a la incidencia de la crisis pandémica del año 2020, en términos absolutos se produjo una reducción generalizada de los trabajadores formados, con una gran concentración en Cataluña y Madrid, con la pérdida **de casi medio millón de participantes formados, 6 de cada 10 pérdidas de participantes formados procedieron de estas comunidades autónomas.** Sin embargo, en términos relativos la pérdida formativa se produjo en dos ritmos diferenciados. 8¹¹ de las 17 comunidades autónomas tuvieron decrecimientos por encima del 10%. Por otra parte, Andalucía y Extremadura crecieron levemente durante la Pandemia, con un 3,9% y 1,3%, respectivamente.

Analizando el último año del que se disponen datos, 2021, supone el año de la recuperación en el ámbito de **participantes formados** en la iniciativa. **Los ritmos de crecimiento y recuperación respecto al año 2020 han sido superiores al 20%, con un 25,6% de media, encontrándose los mayores crecimientos relativos en La Rioja (35,9%), Castilla-La Mancha (28,9%), Navarra (28,7%), País Vasco (28,4%), Valencia y Madrid (28,1%) y Murcia (28%).** Por tanto, se produce un incremento generalizado en España, situándose los mayores crecimientos en términos absolutos en Madrid (226.551), Cataluña (181.811), Andalucía (119.000) y Comunidad Valenciana (105.217).

Descripción y análisis según distribución territorial de las empresas

Para analizar la distribución de las empresas formadoras participantes en las iniciativas gestionadas por Fundae respecto a la distribución del conjunto de empresas en España por comunidades autónomas a lo largo de la serie histórica 2014-2021 se debe señalar la evolución del tejido productivo del país. En este sentido, a partir de los datos registrados por el INE, se observa un crecimiento generalizado de las empresas existentes en el territorio español. Concretamente de 247.260 empresas, lo cual supone una merma del crecimiento del 7,9% respecto a las cifras de 2014. Si bien la mayor parte de este crecimiento se produce en Andalucía, donde prácticamente 1 de cada 4 empresas nuevas

¹¹ Aragón (-13,6%); Asturias (-15,5%); Islas Baleares (-22,1%); Cataluña (-18,9%); Comunidad Valenciana (-10,4%); Madrid (-11,9%); Navarra (-13,6%); País Vasco (-16,4%).

pertenecen a la comunidad andaluza, le siguen en crecimiento Madrid (52.531), Cataluña (46.402) y Valencia (37.189). Estas 4 comunidades autónomas acumulan el 80% del crecimiento en este periodo. Por el contrario, País Vasco (-9.421) y Castilla y León (-2.342) constituyen las comunidades que registraron menor número de empresas en sus respectivos territorios respecto al año 2014. Estas reducciones supusieron contracciones del 6,3% y del 1,5% respectivamente.

Este escenario de crecimiento generalizado del tejido productivo contrasta con la evolución de las empresas bonificadas por la iniciativa gestionada por Fundae. Si analizamos la distribución de las empresas formadoras participantes en las iniciativas evaluadas respecto a la distribución del conjunto de empresas en España por comunidades autónomas a lo largo de la serie histórica 2014-2021 se observa una disminución generalizada de empresas; concretamente de 148.823 empresas, lo cual supone un crecimiento negativo del 31,6% respecto a las cifras de 2014. Si bien la mayor parte de este decrecimiento se produce en Andalucía, donde prácticamente 1 de cada 6 empresas que abandonaron las iniciativas de Fundae eran de Andalucía, en términos absolutos le seguirían Valencia(-18.568), Cataluña (-18.077) y Madrid (-13.020), mientras que en términos relativos las comunidades que han perdido más empresas participantes de las iniciativas de Fundae han sido Extremadura (42%), La Rioja (41%) y ambas castillas con reducciones superiores al 39% de las empresas participantes en 2014.

Se produce, por tanto, una tendencia generalizada hacia la menor participación de las empresas en la práctica totalidad del territorio, concentrándose esta reducción de la participación de las empresas en estas comunidades autónomas en las que 2 de cada 3 pérdidas de participación de empresas son de organizaciones empresariales provenientes de estos territorios.

Teniendo en cuenta los valores positivos de cobertura analizados en el apartado anterior se puede inferir una disminución de empresas pequeñas y medianas durante el periodo analizado y una concentración de la formación en las empresas con un mayor número de trabajadores.

Respecto a la incidencia de **la crisis pandémica de 2020**, se produjo un descenso en la participación de empresas generalizado. **Disminuyeron un total de 40.119 empresas participantes en toda España, concentrándose más de la mitad de las bajas en Cataluña, Andalucía, Madrid y Galicia al representar un 54,9% del total de las empresas que dejaron de participar en Fundae durante el año.**

A diferencia de lo ocurrido con los trabajadores, **la recuperación de empresas se ha producido a un ritmo menor.** Los datos de 2021 reflejan que en este momento no se ha producido la recuperación respecto a la pandemia existiendo todavía **un déficit de 17.079 empresas, concentrándose este déficit en Cataluña y Madrid con menos empresas que a comienzos de la pandemia.**

Respecto al año anterior, se ha producido un crecimiento del 8% en la incorporación de nuevas empresas bonificadas, existiendo de manera generalizada este crecimiento. En términos absolutos **el mayor crecimiento se ha producido en Andalucía (4.549), Cataluña (3.367), Madrid (2.561) y Comunidad Valenciana (2.458).** Estas comunidades representan más del 56% de las nuevas empresas participantes en el programa. **En términos relativos, las comunidades autónomas que más crecieron fueron Canarias (17%) y Extremadura (14%).**

Todo ello ha supuesto un ligero crecimiento de la media de la cobertura nacional situándose en el 9,6% respecto al 8,8% del año 2020, destacando Murcia (12,3%), Andalucía (12,3%), Galicia (12,1%), Cantabria (11,4%), Asturias (11,1%), Castilla y León (10,9%), Extremadura (10,7%), Castilla-La Mancha (10,3%) y País Vasco (10,2%) con coberturas superiores al 10%.

Descripción y análisis según contexto productivo

En términos generales, a partir del indicador del INE podemos afirmar que el año 2021 ha sido un año de crecimiento del empleo, con un incremento del 4,5% en términos de empleo, lo que ha supuesto la

creación de 732.700 empleo. Por ello, se puede afirmar que el año 2021 ha supuesto la recuperación en términos de empleo tras el frenazo que supuso para la economía la crisis pandémica.

Sin embargo, esta recuperación se ha producido de manera desigual entre los distintos sectores productivos puesto que el sector servicios, seguido de la agricultura han sido los sectores que han recuperado el empleo previo a la crisis pandémica.

En el caso del sector servicios, durante el año 2021 ha crecido un 5,3% en materia de empleo, superando en 9 décimas el empleo previo a la pandemia. Por su parte, en el caso de la agricultura, esta ha crecido durante el año 2021 un 7,1% en términos de empleo.

El resto de los sectores no han alcanzado los niveles previos a la crisis. Mientras que la industria no presenta resultados tan buenos debido a que solo ha crecido un 1,8%, no habiendo recuperado el empleo previo a la pandemia, lo mismo le sucede al sector de la construcción que, sin embargo, presenta un menor dinamismo en la contratación, ya que solo ha crecido 4 décimas durante el 2021, por lo que continua a 6 décimas para alcanzar el nivel de empleo previo a la pandemia.

Si se analiza la serie histórica 2014-2021 en términos relativos según los distintos sectores productivos, la media de crecimiento relativo del empleo durante este periodo se sitúa en el 17,2%. Los sectores más dinámicos son la agricultura con un 27,2% de crecimiento, la industria con un 14,9%, la construcción con un 34,3%, o el sector servicios con un crecimiento relativo del 16,2%.

No obstante, el estudio del crecimiento del empleo en términos absolutos permite apreciar un mayor dinamismo en la contratación. De los 2.491.100 empleos creados desde 2014, corresponden 1.809.600 al sector servicios, representando un 72,6%, le siguen a mucha distancia la industria con 324.500 empleos que representan el 13% de la creación de empleo; la construcción tiene un aumento de 241.900 empleos que supone el 9,7%; mientras que los 115.100 nuevos empleos de la agricultura constituyen el 6,4% del total.

Este contexto productivo afecta indudablemente al desarrollo de la FPE, a continuación, se analiza la evolución de la formación bonificada a través de la Fundae en los distintos sectores productivos:

Sector agrario

Durante el 2021, la iniciativa de formación en las empresas en el sector de la agricultura ha crecido un 13,8% en el conjunto de España. Si bien este crecimiento de la formación bonificada se ha producido prácticamente de manera generalizada, destacan los crecimientos del 104,2% de Baleares, el 53,7% de Castilla y León y el 53,5% del País Vasco entre otros. A pesar de este crecimiento generalizado de la formación en el sector, cabe destacar el retroceso de Cantabria (-5,9%) y Comunidad Valenciana (-3,9%), así como el estancamiento de Andalucía (0,3%) y Cataluña (2,3%).

Sin embargo, en comparación con los niveles de FPE anteriores a la pandemia (2019), se puede afirmar que el sector agrario ha recuperado los niveles puesto que se sitúan 7,4 puntos por encima de los niveles de formación del 2019. No obstante, esta recuperación general no se distribuye de manera homogénea entre comunidades, puesto que existen comunidades autónomas que no han alcanzado este nivel como son Baleares (-62,7%), Cantabria (-26,7%), Cataluña (-11%), País Vasco (-8,7%), Valencia (-4,8%), Navarra (-3,5%) y Madrid (-0,8%).

Por otra parte, el seguimiento de la serie 2014-2021 nos permite detectar déficits estructurales de participantes del sector agrario en comunidades autónomas en las que se ha producido un descenso de este número como son Cantabria (-60,5%), Baleares (-29,4%), Asturias (-25,8%), Cataluña (-17,3%), (14,5%). Castilla y León (-8,8%), Galicia (-7%), País Vasco (-6,3%), Extremadura (-5,7%).

Sector industria

Durante el año 2021, la formación bonificada a través de la Fundae ha crecido un 36,4% en el conjunto de España. Este crecimiento ha sido generalizado, aunque, el mayor crecimiento se ha producido en Extremadura (46,8%), Asturias (44,5%), Castilla- La Mancha (43,2%), Cataluña (41,1%) y Andalucía (40,4%).

A pesar de este dinamismo durante el 2021, no se puede afirmar que la industria española haya recuperado los niveles previos a la crisis pandémica en materia de formación para el empleo puesto que todavía tiene 14.223 participantes menos que en el año 2019. Además, estas pérdidas se encuentran muy repartidas puesto que de las 17 comunidades autónomas 10 no han recuperado el nivel previo.

Finalmente, atendiendo a la serie 2014-2021 se pone en relieve como la industria, al margen de efectos coyunturales, es un sector dinámico desde el punto de vista productivo y esto tiene su reflejo en la formación para el empleo. Si bien desde el 2014 se ha producido un crecimiento de la FPE de un 38,7%, las comunidades con mayor crecimiento han sido Castilla y León (62,6%), Aragón (61,9%), Andalucía (55,5%), Navarra (54,5%) y Valencia (50,8%). Por el contrario, las comunidades con un menor crecimiento relativo de la iniciativa se encuentran en Baleares (17,1%) y Madrid (12,6%).

Sector de la construcción

En el año 2021 la FPE del sector de la construcción ha crecido un 16,2% en España, produciéndose este crecimiento de manera generalizada en el conjunto de las comunidades autónomas, destacando los crecimientos de Extremadura (49%), Aragón (28,7%) y Navarra (24,6%). Para el sector de la construcción es el año de la recuperación de la crisis de la pandemia en materia de formación para el empleo puesto que se produce un crecimiento del 9,2% respecto al 2019. Los crecimientos más destacados se producen en Cantabria (20,2%) y Extremadura (36,2%), quedando rezagadas de alcanzar este objetivo La Rioja (-8,8%) y Castilla-La Mancha (-2,7%).

Por último, al analizar la serie 2014-2021, se observa que durante este periodo el crecimiento medio es del 46%, sin embargo, Castilla y León (13,5%) y Castilla- La Mancha (16,1%) son las regiones en las que se produce un crecimiento más lento de la formación bonificada a través de la Fundae. Por el contrario, los mayores crecimientos de la formación programada en el sector de la construcción se producen en Murcia (82,4%), Canarias (77%), Valencia (70,8%), Cataluña (69,4%) y Andalucía (67,8%).

Sector Servicios

Durante el año 2021 se ha producido un crecimiento generalizado de la formación para el empleo del sector servicios con un crecimiento medio del 24,3%. A pesar de este potente crecimiento del sector y que la mayor parte de las comunidades autónomas ya han recuperado niveles prepandémicos, algunas incluso con crecimientos superiores al 20% como es el caso de La Rioja (47,8%), Castilla-La Mancha (21,9%) y Murcia (20,3%), existen todavía comunidades autónomas que no se han recuperado de la pandemia como son Baleares (-9,2%), Asturias (-6,1%) y Cataluña (-2,6%).

Atendiendo a la serie 2014-2021, se observa como durante estos años se ha producido un crecimiento generalizado de la formación bonificada con una media del 49,9%, destacando los crecimientos de Navarra (84,5%), La Rioja (70,9%), Murcia (62,4%) y Castilla-La Mancha (60%), mientras que en el otro extremo cabe destacar el caso de Asturias que presenta los niveles más bajos de crecimiento (20,6%) durante este periodo.

¿La iniciativa de formación en las empresas se distribuye conforme al nivel formativo de los trabajadores?

El mercado laboral y la sociedad se encuentran en continuo cambio y cada vez con una rapidez mayor. Los analistas del mercado laboral coinciden en la necesidad en fomentar el aprendizaje permanente a cualquier edad para evitar quedar excluido no sólo del mercado laboral, sino también socialmente.

La formación a lo largo de la vida tiene un impacto directo en las probabilidades de encontrar trabajo porque, aunque las profesiones evolucionen, las personas con mayor nivel de cualificación tendrán más facilidad de encontrar otro empleo.

A fin de que como sociedad podamos hacer frente con éxito al impacto que supone la evolución constante del mercado de trabajo, es imprescindible la corresponsabilidad de las empresas en la formación de sus trabajadores y la coordinación con los sistemas educativos y de formación.

La ciudadanía debe poder adquirir, actualizar, completar y ampliar sus capacidades, conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias para su desarrollo personal y profesional a lo largo de toda su carrera.

Sin duda, adquirir nuevas competencias personales y profesionales de forma cíclica resulta fundamental para dar respuesta a las constantes transformaciones de los sectores productivos, mantener la empleabilidad de trabajadores, y por extensión mejorar la productividad y la competitividad de las empresas. De esta forma, se convierte en tarea obligada de las instituciones públicas facilitar ofertas formativas para crear un sistema inclusivo a todas las personas.

En definitiva, se trata de poner a disposición de la ciudadanía y de los sectores productivos la formación que dé respuesta a los distintos perfiles profesionales en evolución, presentes y futuros, que contenga todos aquellos elementos que permitan el emprendimiento, la innovación, la investigación aplicada, la actualización de conocimientos y competencias y, en definitiva, la posibilidad de hacer realidad a nivel individual y colectivo el proceso de aprendizaje a lo largo de la vida.

Por todo lo anterior y en consonancia con la pregunta planteada en el presente apartado, se trata de cuestionar la hipótesis planteada **La iniciativa de formación en las empresas se distribuye conforme al nivel formativo de los trabajadores.**

Para ello, vamos a analizar los siguientes indicadores:

TABLA 11: INDICADORES ESTUDIADOS PARA EL ANÁLISIS DEL NIVEL FORMATIVO DE LOS TRABAJADORES

Indicadores estudiados	Fuente
Activos por nivel de formación alcanzado, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos.	INE
Número de participantes formados y horas de formación por nivel formativo.	Fundae

Elaboración propia

Descripción y análisis del nivel formativo de los trabajadores

En la serie histórica 2014-2021 se ha producido un crecimiento del 47,07% de los participantes formados que han recibido formación a través de las iniciativas gestionadas por Fundae lo que ha supuesto el aumento de 1.549.582 participantes formados durante este periodo. En términos relativos y absolutos, el mayor crecimiento se produce en los estudios terciarios con 782.678 participantes formados, lo que supone el crecimiento del 79,9%.

El menor crecimiento en términos relativos se produce en los trabajadores menos cualificados: con estudios primarios crece un 29,6% y con estudios secundarios un 13,9%. Sin embargo, la evolución de la estructura de la población activa según nivel formativo sitúa el mayor avance en cobertura a la población con estudios primarios, debido a que este segmento de población se ha contraído un 16,4%

en los últimos 8 años como consecuencia de la generalización de los estudios secundarios en la población española.

La crisis global de la pandemia en 2020 supuso una merma de 766.047 participantes formados menos en cursos de formación a través de las iniciativas de Fundae. Esta afectó en mayor medida a personas con estudios primarios, con una reducción del 20,2% del total de participantes formados, frente al 16,8% de estudios secundarios y el 18,9% de estudios terciarios. Sin embargo, se produjo un efecto rebote con el mayor crecimiento de la serie histórica en 2021 coincidiendo con el fin de las restricciones, aumentando en 987.531 participantes formados, creciendo un 25,6% frente al descenso anterior.

Atendiendo a la evolución de las series históricas de los últimos 8 años, el número de participantes formados que reciben cursos de Fundae y los datos del INE sobre la población activa española existe correlación en términos generales, con niveles altos en estudios primarios y, terciarios, no existiendo correlación en los estudios secundarios, coincidiendo como decíamos antes con el segmento que menor crecimiento ha propiciado.

Durante el año 2021, se han formado a través de la iniciativa un total de 4.841.385 participantes formados, un 20,8% de las personas activas en España, lo que supone un crecimiento del 47,1% respecto a 2014, siendo mayoría los participantes con estudios terciarios 1.762.245 participantes, que constituyen una cobertura del 17,4% de la población activa, seguido por participantes de estudios primarios 1.406.705, un 18,8% de las personas activas, y estudios secundarios por 1.321.608 participantes, un 23,3% de las personas activas en España. En términos absolutos el crecimiento ha sido bastante homogéneo en los distintos niveles formativos: en los participantes con estudios terciarios, 312.281 participantes; los participantes con estudios primarios, 245.210 participantes y, finalmente, las 217.941 participantes de estudios secundarios.

Atendiendo al peso específico según el nivel formativo en el año 2021 los estudios terciarios se consolidan como el perfil mayoritario de las formaciones bonificadas de la Fundae con un 36,4%, seguido de los participantes con estudios primarios, con un 29,1% y finalmente, los participantes con estudios secundarios con un 27,3%.

Si analizamos la evolución a lo largo de la serie histórica 2014-2021, se observa cómo se produce un desplazamiento del nivel de estudios secundarios del perfil formativo principal al menos frecuente en la actualidad. Esto se produce por dos principales motivos: I) el crecimiento de la población activa con estudios terciarios; II) la definición como colectivo prioritario de las personas con los niveles más bajos de formación.

¿La iniciativa de formación en las empresas se ajusta a la pirámide de población activa?

En línea con el razonamiento expuesto anteriormente acerca de la formación a lo largo de la vida y a pesar del aumento de la mortalidad durante la Pandemia de 2020, las previsiones de esperanza de vida en España estiman que continuará la tendencia al alza durante los próximos años, esto supondrá mayor envejecimiento social. Este hecho unido a la llegada de la generación “baby boom” a la edad de jubilación, auguran que se mantendrán las últimas tendencias de reformas políticas orientadas a buscar nuevas fórmulas para alargar la vida laboral y el periodo de cotización, retrasando la edad de jubilación, tendiéndose a una población activa más longeva.

Unido a esta propensión al envejecimiento de las sociedades desarrolladas, la otra tendencia global que afecta de lleno al mercado laboral y a la formación de los trabajadores es la formación a lo largo de la vida, recomendada por organismos supranacionales como la OIT y la UNESCO. Esto supone una actualización continua de las cualificaciones para estar en vanguardia con cambios sociales y económicos, evitando problemas estructurales y sociales asociados a la falta de empleo y productividad.

Actualmente existe un severo desajuste entre los niveles de cualificación que requieren los sectores productivos y la formación de la población activa, así como un desajuste entre los niveles de cualificación media en España con respecto al resto de países de la UE.

Algo que lastrará, de no reconducirse, el posicionamiento y la competitividad de la economía del país en el nuevo modelo económico de la cuarta revolución industrial, así como el bienestar individual o colectivo.

Para ello, la formación debe ser accesible a la ciudadanía, de tal forma que cada persona encuentre, en cualquier lugar y momento de su vida, las oportunidades de formación profesional que le permitan mantenerse en el mercado de trabajo y progresar en el mismo, sin más límites que las propias capacidades y expectativas.

Por todo lo anterior y en consonancia con la pregunta planteada en el presente apartado, se trata de cuestionar la hipótesis planteada *“La FPE se ajusta proporcionalmente a la pirámide de población activa”*.

Para ello, vamos a analizar los siguientes indicadores:

TABLA 12: INDICADORES ESTUDIADOS PARA EL ANÁLISIS DE LA PIRÁMIDE DE POBLACIÓN ACTIVA

Indicadores estudiados	Fuente
Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.	INE
Número de participantes formados y horas de formación por edad.	Fundae

Descripción y análisis de la pirámide de población activa

La población ocupada en España está envejeciendo. Si analizamos la serie 2014-2021 del INE se observa cómo la población mayor de 55 años tiene un peso específico de más del 5% y los mayores de 45 años aumentan un 7,5%, en detrimento de los periodos de edad de 26 a 35 años y de 36 a 45 años. Esto es una consecuencia directa de la pirámide de población española por lo que se espera que en los próximos años esta tendencia se pronuncie.

Partiendo del contexto productivo anterior, durante el último año, año 2021, se han formado a un total de 4.841.385 participantes formados, lo que supone un 24% de la población ocupada española. Si se atiende a franjas de edad se observa que hasta los 55 años la cobertura de formación a través de la Fundae oscila entre el 26% y el 28% de la población ocupada, sin embargo, los trabajadores mayores de 55 años participantes formados apenas alcanzan el 11,8% de la población.

Atendiendo a la serie histórica 2014-2021, se ha producido un aumento generalizado de la cobertura, siendo especialmente significativo en el grupo etario correspondiente entre los 46 y 55 años con un crecimiento de la cobertura superior al 10% frente al 5,25% de media. Por el contrario, los grupos etarios que menos han avanzado en cobertura son de 16 a 25 años (2,6%) y los mayores de 55 años (3,1%).

Respecto a la evolución del número de bonificaciones, durante el periodo comprendido entre 2014 y 2021, el crecimiento se ha producido de manera más o menos constante con crecimientos interanuales entre el 4 y el 10 por ciento, siendo los años de mayor crecimiento el 2018 (9,9%) y el 2015 (8,7%), además del año 2021 que ha sido el año de recuperación de la pandemia con un crecimiento del 25,6% respecto al 2020, mejorando los datos anteriores al 2020 que supusieron la contracción del número de bonificaciones en un 16,6%.

Durante este periodo, la iniciativa de formación en las empresas ha crecido de manera irregular según los distintos segmentos de edad, durante el año 2021 el segmento que más ha crecido son los mayores de 55 años (39,5%) y los participantes formados de 46 a 55 años (31,9%). Estos dos colectivos son los que más rápido se han recuperado de las disminuciones de formación bonificada producidas en pandemia teniendo un balance de crecimiento 22,3% y del 16% respectivamente, en comparación con 2019, año previo a la pandemia.

El resto de los grupos etarios tienen también crecimientos importantes, entre el 19,5% y el 25,6%, durante el año 2021, sin embargo, los grupos de 26 a 35 (-5,3%) y de 36 a 45 (-1,9%) todavía no han recuperado los niveles prepandémicos.

Esto evidencia distintos ritmos de recuperación de la formación bonificada. Si bien la crisis global en 2020 supuso la disminución de cerca de 766.047 participantes formados en la recepción de formación bonificada, esta afectó de manera distinta según los diferentes grupos etarios de población, siendo especialmente incisiva en los menores de 45 años con una caída cercana al 20%.

¿La iniciativa de formación en las empresas atiende a colectivos prioritarios?

La Formación Profesional para el Empleo forma parte del sistema integrado de formación profesional que permite adquirir y acreditar competencias profesionales a lo largo de la vida y contribuye a mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras, prestando especial atención a los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

Además, repercute positivamente en el incremento de la competitividad y productividad de las empresas, gracias a la mejora de las competencias técnicas y transversales de los empleados.

La consideración de colectivos prioritarios ha ido variando a lo largo del tiempo, de manera coherente con la normativa de otras instituciones como el Servicio Público de Empleo Estatal. En el Artículo 30 del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, se establecían, entre otros, los siguientes Colectivos Prioritarios en la formación profesional:

- Mujeres.
- Personas trabajadoras mayores de 45 años.
- Personas trabajadoras de baja cualificación.

Por tanto, estos colectivos prioritarios constituyen orientaciones estratégicas que tiene presente Fundae en su línea de actuaciones.

Descripción y análisis de las mujeres

Los estudios sobre la participación de las trabajadoras en formación para el empleo consideran que ésta depende principalmente de factores institucionales, laborales y sociodemográficos.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, a la que España se comprometió, incluye como objetivo número 5 “Igualdad de género”, que impulsa el compromiso de la comunidad internacional para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. A pesar de la igualdad reconocida en la Constitución y en nuestro ordenamiento jurídico, y de los significativos progresos hechos en los últimos años, persisten discriminaciones de género, entre otras, en el ámbito laboral: la diferencia salarial, el mayor desempleo femenino, el alto porcentaje de empleo a tiempo parcial y la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad muestran como la igualdad sigue siendo una tarea pendiente.

En este marco y atendiendo a los factores institucionales, laborales y sociodemográficos anteriormente señalados, se debe potenciar el nivel formativo de las mujeres con el fin de adaptarlo a los requerimientos del mercado de trabajo. Entre los principios y objetivos del sistema actual de formación se incluye la promoción de la adquisición y actualización de conocimientos, que mejoren las perspectivas de empleo estable y de calidad de los trabajadores, así como la ventaja competitiva de las empresas y de la economía española.

Por todo lo anterior y en consonancia con la pregunta planteada en el presente apartado, se trata de cuestionar la hipótesis planteada “La FPE atiende a los colectivos prioritarios (mujeres)”.

Para ello, vamos a analizar los siguientes indicadores:

TABLA 13: INDICADORES ESTUDIADOS PARA EL ANÁLISIS DE LAS MUJERES

Indicadores estudiados	Fuente
Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.	INE
Número de participantes formados y horas de formación por edad. Valores absolutos respecto del total de cada sexo y grupo de edad.	Fundae

Elaboración propia

Descripción y análisis

En la actualidad, las mayores diferencias de género en la participación en la formación bonificada de la Fundae se encuentran en las mujeres mayores de 55 años, estas representan el 40% de los participantes formados bonificados en esta franja de edad, el resto de los grupos etarios se sitúan entre el 43,7% de los grupos de 46 a 55 años y el 46,2% de 36 a 45 años.

En la serie histórica 2014-2021, las mujeres han aumentado su participación en las iniciativas de Fundae con mayor intensidad que los hombres. Concretamente, en la actualidad hay 2.162.094 mujeres beneficiarias en el año 2021, concentrándose la formación en los grupos etarios intermedios (de 36 a 45 representan un 33% y de 46 a 55 representan un 31,7%, respectivamente). Sin embargo, si bien existe correlación en todos los grupos etarios, a excepción del grupo de 36 a 45 años, que, a pesar del incremento sustancial en los últimos años en este intervalo etario, se produce el nivel de correlación más bajo, debiendo ser necesario en el futuro incidir en esta etapa vital.

Desde el año 2014 hay 721.706 mujeres más que participan anualmente en formación, siendo esto un 50,1% más que en el año 2014. Esto supone una disminución de la brecha de género en el acceso a la formación de Fundae de un 1% en la evolución de la serie histórica, pasando del 43,8% en 2014 al 44,7% en 2021.

Durante el periodo 2014-2021, el grupo etario de 46 a 55 años ha sido el grupo que más ha avanzado en la disminución de la brecha de género en el acceso a la formación bonificada, en 3,8 puntos porcentuales.

La crisis global de la pandemia incidió en las mujeres de manera significativa, 302.195 mujeres dejaron de participar en la iniciativa de formación en las empresas, lo cual supuso un descenso del 14,8%, incidiendo especialmente en las mujeres de 26 a 35 años (-19,2%); de 16 a 25 años (-16,6%) y de 36 a 45 años (-16,1%) con descensos superiores al 16%. No obstante, el año 2021 es el año de la recuperación en todas las franjas de edad, produciéndose los mayores aumentos de participación en las mujeres de 55 años (38,7%) y de 46 a 55 años (33%), siendo el grupo etario más débil, el más castigado por la pandemia, en la recuperación el intervalo de 26 a 35 en el que con un crecimiento del 17,4% apenas se recupera el nivel prepandemia con un crecimiento de la participación muy débil.

Descripción y análisis de los mayores de 45 años

Si bien existe una tradición consolidada en las políticas públicas de empleo de atender específicamente a colectivos laborales vulnerables como es el de la juventud, es más reciente su extensión a otros grupos etarios, motivada principalmente por el desarrollo del concepto de formación a lo largo de la vida y las vulnerabilidades generales en un contexto productivo en el que el enfoque y ajuste de competencias a una realidad productiva cada vez más cambiante es cada vez más importante.

Ante esta panorámica, las personas mayores de 45 años son especialmente vulnerables. Los recientes estudios de empleabilidad en mayores de 45 años evidencian que a medida que la edad aumenta, la esperanza y atención que le dedica la formación para el acceso al empleo es inferior, alejándose cada vez más del mercado laboral.

Un especial reto representa la difícil inserción laboral de los mayores con bajas cualificaciones, como indica el Consejo Económico y Social de España en su informe sobre la situación sociolaboral de las personas de 45 a 64 años, publicado en 2014.

La compleja situación que el cúmulo de estos y otros factores perfilan para el acceso al empleo de los mayores de 45 años, comienza a dejar huella en las políticas y medidas de formación e inserción laboral. Desde 2007, la legislación considera su especial dificultad de acceso al empleo, incluyéndolos en la categoría “colectivos prioritarios” (RD. 395/2007, de 23 de marzo), que les concede prioridad de participación en actividades formativas e incentiva las actuaciones e iniciativas dirigidas a ellos.

Por todo lo anterior y en consonancia con la pregunta planteada en el presente apartado, se trata de cuestionar la hipótesis planteada “La FPE atiende a los colectivos prioritarios (mayores de 45 años)”. A continuación, vamos a analizar los siguientes indicadores:

TABLA 14: INDICADORES ESTUDIADOS PARA EL ANÁLISIS DE LOS MAYORES DE 45 AÑOS

Indicadores estudiados	Fuente
Ocupados por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo.	INE
Número de participantes formados y horas de formación por edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada grupo de edad.	Fundae

Elaboración propia

Descripción y análisis

Desde el año 2014, los mayores de 45 años es el segmento de población que más ha crecido su participación en la iniciativa de formación en las empresas. Concretamente, los participantes mayores de 45 años han aumentado en 797.098, lo que supone un crecimiento del 104,9% de la serie, frente al crecimiento de 47,1% del conjunto de Fundae. Esto supone que casi la mitad de los participantes (42,2%) en las iniciativas de Fundae pertenecen al grupo de mayores de 45 años en el año 2021.

Respecto a la incidencia de la pandemia global, impactó en el colectivo con una disminución de la formación a través de la bonificación en el colectivo de 211.486 participantes, lo cual supuso la reducción del 12,1% respecto al año anterior y que el 27,6% de los que dejaron de participar en la iniciativa pertenecían a este colectivo.

No obstante, este colectivo fue el más resistente a los efectos de la pandemia y el que más rápido se recuperó puesto que en el 2021 se recuperaron y mejoraron las cifras anteriores a la pandemia, al incrementarse la participación del colectivo de mayores de 45 en cursos de formación de las iniciativas en 514.060 participantes, lo que supuso un crecimiento del 33,6%. Siendo el colectivo más dinámico

la franja de edad entre los 46 y los 55 años con un ritmo de crecimiento 3 veces mayor, tanto en disminución durante la pandemia como el posterior efecto rebote en la recuperación.

Respecto al último año 2021, se han formado un total de 2.043.296 participantes mayores de 45, lo cual representa un crecimiento de 514.060 participantes más de este grupo etario, lo que supone un crecimiento del 33,6% y constituye un 42,2% del total de participantes formados a través de la bonificación gestionada por Fundae, siendo sin lugar a duda el colectivo etario más numeroso.

Además, la población ocupada mayor de 45 años es el segmento de población que más ha aumentado la participación en cursos de formación de esta iniciativa. Concretamente, en la serie histórica 2014-2021, **los mayores de 55 son el grupo cuya participación más ha crecido con un 109,7%, seguido de las personas entre 46 y 55 años que han crecido 103,5% durante este periodo, situándose la media en el 49,5%**. En este sentido, a partir de los datos del INE, existe correlación en términos generales, siendo sorprendentemente altos los niveles de correlación tanto entre los 46 y 55 años y los mayores de 55 años.

Descripción y análisis de las personas con baja cualificación

La baja cualificación se ha asociado habitualmente con una serie de consecuencias negativas, tanto a nivel individual como social: las personas con bajos niveles de cualificación perciben ingresos más bajos, disfrutan de menos bienestar y tienen tasas más bajas de satisfacción vital, y son las que menos participan en formación. Además, tienen tasas de empleo más bajas, mayor riesgo de perder su trabajo y menos probabilidades de encontrar uno nuevo.

Potenciar la capacitación y el reciclaje profesional de los adultos poco cualificados puede proporcionar grandes beneficios sociales y económicos, no sólo para los individuos y sus familias, sino también para la economía y sociedad en su conjunto.

Por todo lo anterior y en consonancia con la pregunta planteada en el presente apartado, se trata de cuestionar la hipótesis planteada “*La FPE atiende a los colectivos prioritarios (Personas con baja cualificación)*”. Para ello, vamos a analizar los siguientes indicadores:

TABLA 15: INDICADORES ESTUDIADOS PARA EL ANÁLISIS DE LAS PERSONAS CON BAJA CUALIFICACIÓN

Indicadores estudiados	Fuente
Activos por nivel de formación alcanzado. Valores absolutos.	INE
Número de participantes formados y horas de formación.	Fundae

Elaboración propia

Descripción y análisis

Considerando baja cualificación tener estudios primarios, la acción formativa se proporcionó a 1.406.705 participantes en 2021. Esto supone un 29,1% del peso específico de la formación. Atendiendo a la serie histórica 2014-2021 supone una disminución del peso específico de casi 4 puntos, puesto que el año 2014 este fue del 33%.

No obstante, durante este periodo se ha producido un incremento del acceso a la formación bonificada en 321.451 participantes, esto supone un incremento sustancial ya que representa durante este periodo un aumento del 29,6% de este colectivo desde el año 2014.

Este incremento resulta especialmente notable si atendemos a la estructura productiva, puesto que tal como refleja el indicador de población activa durante este periodo la población activa con estudios

primarios se redujo en más 864.200 participantes formados, según los datos recogidos por el INE, siendo el único grupo que se contrajo.

Estos hechos descritos anteriormente suponen un aumento significativo de la cobertura de los participantes con estudios primarios (baja cualificación) que recibe formación bonificada a través de la Fundae respecto a la población activa.

La crisis pandémica de 2020 supuso un impacto de gran intensidad en el colectivo, evidenciando su vulnerabilidad. Durante el año 2020 se produjo una disminución de la formación realizada en un 15,2%, pasando de 1.455.097 participantes formados en 2019 a 1.161.495 en el año 2020. Esta disminución en términos absolutos también tuvo su repercusión en términos relativos respecto de toda la formación realizada a través de las iniciativas de la Fundae, al pasar del 31,5% del peso específico del colectivo de baja cualificación en 2019 al mencionado 29,5%.

Durante el año 2021 se ha producido un aumento de 245.210 participantes formados del colectivo, sin embargo, no ha sido suficiente para recuperar los niveles de participación previos a la crisis pandémica, faltando todavía 48.392 participantes formados para alcanzar dicho nivel. Además, esto ha implicado que también se produzca una pérdida del peso específico respecto al 2019 reduciéndose del 31,5% al 29,1% del año 2021.

2.2.3.- Marco normativo de referencia

La **Ley 30/2015** en sus art. 2 y 3 establece los principios y los fines en que, entre otros, debe inspirarse la evaluación de las iniciativas “en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, **la evaluación**, la calidad y la gobernanza del sistema”, aunque aquí se debe entender la evaluación en un sentido amplio.

El texto del Artículo 2 nos introduce en los fines del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral que, de forma adaptada a los requerimientos del PPTP, son:

- a) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- b) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- c) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- d) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- e) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente y garantizando la accesibilidad de estas.

El Artículo 5, por otro lado, recoge una primera pieza del engranaje que supone la planificación posterior evaluación de la Ley. En su apartado primero plantea que se debe elaborar un Plan Estratégico Prospectivo y, plantea que debe ser a varios años con el fin de generar estabilidad al sistema. Lo debe elaborar, en su momento, el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, según establece la Ley, juntamente con las organizaciones sindicales y con las organizaciones empresariales, además de todos los actores al margen de los ya citados. A continuación, expone lo que debe contener, y en el apartado d) más concretamente, cita su evaluación “los indicadores que permitan la evaluación del desarrollo y los resultados de la actividad formativa que se realice en virtud de ese escenario. En

todo caso, dichos objetivos deberán converger con las prioridades de la Estrategia Española de Activación para el Empleo a que se refiere el Artículo 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, así como de la Estrategia y directrices europeas sobre empleo y formación, vigentes en cada momento”. Otro aspecto que parece interesante a la vez de importante es la utilización de la planificación para estimar los fondos necesarios para la financiación del sistema.

Desde el punto de vista de la financiación de las iniciativas objeto de esta evaluación es, fundamentalmente, el Artículo 9 de la norma el que se encarga de ello, recogiendo primero el grupo de trabajadores que son objeto de estas. El artículo recoge que las iniciativas no solo deben afectar a los trabajadores que estén trabajando, recoge también medidas de carácter social al incluir también aquellos que durante el periodo de formación presenten la siguiente problemática con su condición de empleado: “incluidos los trabajadores fijos-discontinuos en los períodos de no ocupación, así como los trabajadores que, durante su participación en esta formación, accedan a situación de desempleo y los trabajadores afectados por medidas temporales de suspensión de contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en sus períodos de suspensión de empleo”.

Respecto de la aplicación que se hace de los trabajadores autónomos, la norma establece que también entrarían en las iniciativas si cotizan por el “concepto de formación profesional”. “Asimismo, las empresas podrán optar por encomendar la organización de la formación a una entidad externa conforme a lo previsto en el Artículo 12. En este caso, la impartición de la formación se realizará por una entidad formativa acreditada y/o inscrita en el registro de entidades de formación habilitado por la Administración pública competente a que se refiere el Artículo 15. Se considerarán inscritas o acreditadas las entidades homologadas por otras administraciones para impartir formación habilitante para el ejercicio de determinadas actividades profesionales. Ni la actividad de organización ni la de impartición podrán ser objeto de subcontratación”.

El procedimiento de financiación a las empresas queda recogido en el apartado 4, este se formalizará más explícitamente en una regulación posterior, es muy interesante no solo la mención a las empresas de menos de 50 trabajadores, sino que establece un régimen especial para ellas que les permite ir acumulando los créditos al menos hasta tres años. A partir de aquí establece condiciones de financiación para los grupos de empresas, aunque cita expresamente a las empresas de menos de 100 trabajadores que podrán acumular financiación de los distintos sistemas de la Comunidad Autónoma, de la provincia y del ayuntamiento al que pertenezca, y otra cita interesante es que el gobierno, vía presupuesto generales asignara el crédito mínimo que puede ser superior a las cotizaciones a la seguridad social.

Respecto al “Artículo 12. Organización de la formación programada por las empresas para sus trabajadores”, en su apartado 1, al margen de la propia empresa, plantea un amplio número de empresas y organizaciones que pueden prestar el servicio de organizar la formación programada. En el desarrollo de este artículo se plantea nuevamente que el procedimiento a seguir se desarrollará en una norma. Todo esto partiendo de la base de que estas organizaciones, salvo la propia empresa deben estar inscritas en el registro de la AGE, según queda regulado en el Artículo 15.

El “Artículo 15 Acreditación y registro de las entidades de formación” contempla que aquellas empresas que tengan que contratar a las empresas u organizaciones referidas en el Artículo 12, deben estar recogidas en el registro de la Administración General de las CC.AA. donde estén radicadas. Están inscripción es necesaria para cualquier tipo de formación incluida la recogida en el Catálogo de Especialidades Formativas. Por lo demás, el artículo recoge los aspectos, también importantes respecto de los medios de los que deben disponer las empresas y organizaciones que estén inscritas para proporcionar los cursos de formación, aunque no vayan a impartir especialidades formativas no dirigidas a la obtención de Certificados de Profesionalidad. El Artículo 4, recoge las necesidades formales para la inscripción y, el Artículo 5 establece que todos los registros de las CC.AA., Diputaciones provinciales, etc. deben estar coordinados con el Registro Estatal de Entidades de Formación, de lo que se puede deducir que también desde órganos u organismo de la AGE se pueden inscribir a través de medios electrónicos.

El “Capítulo V. Sistemas de información, evaluación y calidad”, como su ámbito de regulación indica, es muy importante para la evaluación de las iniciativas, tanto aquellas que estén en ciclo de formulación, como aquellas que estén en el de implementación.

Su “Artículo 21. Evaluación de la formación: Impacto y eficiencia”, desde nuestro punto de vista, al no definir lo que se entiende por evaluación del impacto y evaluación de la eficiencia, así como de la eficacia y calidad, citadas también, es difícil entender la metodología a seguir para la evaluación de cada una de las iniciativas.

Se acerca mucho más a la evaluación de las iniciativas de forma general en las que se está trabajando. En primer lugar, establece la obligatoriedad de disponer “de mecanismos de evaluación permanente que permitan conocer el impacto de la formación realizada en el acceso y mantenimiento del empleo, la mejora de la competitividad de las empresas, la mejora de la cualificación de los trabajadores, la adecuación de las acciones formativas a las necesidades del mercado laboral y la eficiencia de los recursos económicos y medios empleados”. Asimismo, establece que el SEPE con las CC.AA. en conjunto con las organizaciones empresariales y sindicales “elaborará anualmente un plan de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, cuyas conclusiones y recomendaciones deberán dar lugar a la incorporación de mejoras en su funcionamiento” y que se debe presentar al Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

Los objetivos, al igual que los indicadores, se encuentran en el Plan Anual de Evaluación (PAE), siendo éste un punto de referencia esencial para la evaluación.

Desde el punto de vista de las Políticas Públicas y Programas (Iniciativas) lo que se busca es resolver problemas o cambiar determinadas situaciones sociales, esto significa que se debería fijar objetivos al menos de la iniciativa, ya que estas al final son el objeto de las evaluaciones, con el fin de medir si consiguen los objetivos planteados. Ello se puede hacer estableciendo un conjunto de indicadores que manifiesten esas mejoras respecto de los objetivos de mejora, o simplemente si año a año se obtienen mejoras en la calidad, eficacia, eficiencia e impacto de las iniciativas, supuesto que se definan, respecto del año anterior y por lo tanto sin tener una perspectiva global como la consecución de un objetivo o la mejora del problema o del cambio social.

Sin embargo, en el apartado 2, sí se obliga a ello, sobre todo en algunos puntos:

“2. Asimismo, los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos serán los responsables de realizar una evaluación permanente que incluya:

- a) Un estudio previo que justifique la necesidad o idoneidad de la puesta en marcha de toda iniciativa de formación. Este estudio incluirá un análisis de mercado con, **al menos, un diagnóstico preciso de las necesidades de formación a las que se pretende dar respuesta.**
- b) **El establecimiento de objetivos previos, específicos y cuantificables, acompañados de un sistema de indicadores transparente que permita realizar un seguimiento y evaluación de calidad de la formación.**
- c) **La medición del impacto de los conocimientos adquiridos, en términos de inserción de los trabajadores desempleados en un empleo relacionado con la formación recibida y de mejora del desempeño en el puesto o posibilidades de promoción para los trabajadores ocupados.**
- d) **Una evaluación de la satisfacción de los usuarios en la que participarán los propios alumnos y las empresas.**
- e) El análisis sistemático de las conclusiones y recomendaciones que resulten de la evaluación, para que se traduzcan en mejoras para el sistema”.

Si aparece la obligación de evaluar las acciones de las que son responsable los órganos competentes para la gestión, programación y control de la formación profesional para el empleo en sus respectivos ámbitos, **respecto de los objetivos que se marquen y que sean cuantificables**.

En el apartado 3 se indica que “En la formación programada y gestionada por las empresas para sus propios trabajadores, sin perjuicio de la evaluación que se realice en el seno de aquellas, **se realizará una evaluación de la iniciativa en su conjunto para conocer si responde a las necesidades previamente detectadas**”.

Por lo demás, establece la transparencia de todo el sistema con la publicación de los resultados tanto de informes como de evaluaciones.

El capítulo V termina con el “Artículo 22. Calidad de la formación”. Este hace referencia a la calidad que deben tener los procesos internos de todas las organizaciones y empresas, en este caso tanto internas como externas, medidas generalmente sobre las puntuaciones que se deben obtener respecto del sistema de calidad que se utilice, en este caso lo fija la Estrategia Española de Activación para el Empleo, vigente en cada momento, así como sus objetivos y principios de actuación, la propuesta también afecta al profesorado.

Como ya se vio en el análisis de la Ley 30/2015, en su Artículo 9, era necesario una regulación que fuera ordenando poco a poco el paso de la Ley a su implementación, una de las formas más corrientes es la Orden que es en este caso, es el procedimiento de implementación de un tema muy importante porque hasta la aprobación de la Ley no estaba regulada la formación proveniente de entidades “para la impartición de formación distinta de las especialidades previstas en el Catálogo de especialidades formativas”. Sobre todo, el procedimiento para la declaración responsable se entiende necesario por la novedad de las empresas participantes y la necesidad de su registro para acceder al sistema, según lo publicado por la Ley. Esto se hace siguiendo los pasos de buena regulación. Esto se ha regulado con la aprobación de la Orden ESS 723/2016, de 9 de mayo.

Aproximadamente dos años después se publica el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. En el artículo 1, se establece el objeto y el ámbito de aplicación.

El Artículo 1, donde se establece el objetivo y el ámbito de aplicación, en su apartado 1 “En particular, tiene por objeto la regulación de las iniciativas y programas de formación profesional para el empleo, los requisitos y límites de las acciones formativas, sus destinatarios y la forma de acreditación de las competencias adquiridas por los trabajadores, así como los instrumentos del sistema integrado de información y el régimen de funcionamiento del sistema de formación profesional para el empleo”.

El Artículo 2 plantea que la planificación estratégica-prospectiva que se debe hacer cada tres años nuevamente debe ser de las iniciativas. Aunque fundamentalmente esta se dedica a regular lo expuesto en el artículo 5 de la Ley y en alguna parte del 21, dejando todo un tanto confuso, además parece un poco difícil realizarlo en el espacio de tiempo que se exige. De principio lo que se deduce, al margen de lo que ya se exponía en el artículo 5, es que el Observatorio del SEPE debe hacer algún plan o planificación prospectiva y una evaluación de calidad entendiendo referida a los órganos y organismos que implementan el Plan, no de los objetivos marcados.

A nuestro parecer todo esto se debería regular de tal modo que quede claro que es lo que se pretende, si generar una planificación estratégico-prospectivo, definiendo por una parte los instrumentos de detección y su posible evolución en el tiempo, además de fijar los objetivos a alcanzar al evaluar el plan. O debería analizarse la información, a través de la evaluación, teniendo en cuenta los aspectos más importantes: si se han conseguido los objetivos fijados por el plan-prospectivo, si ha estado bien diseñado y, si se ha implementado correctamente.

Finalmente; puesto que afecta a todos los actores, este artículo 2, debería regularse a través de un Real Decreto basado en el desarrollo de la Ley 30/2015. Por otra parte, tampoco se establece que articulado será desarrollado posteriormente. Pensamos que debería implementarse un conjunto de

Órdenes, tanto en el ámbito de la AGE, en función de las necesidades detectadas tras el análisis en profundidad del Real Decreto.

Asimismo, se han analizado, dentro del desarrollo normativo para la implementación de la Ley, las Órdenes. Estas deben servir para implementar todos los procedimientos dándoles legalidad y por lo tanto mantener el régimen jurídico del órgano u organismo que lo regula. Nuestra opinión es que este desarrollo normativo, es insuficiente para cumplir su labor, como ya hemos explicitado, habría que hacer un análisis en profundidad tanto de la Ley como del Real Decreto 694, para contrastar la hipótesis expuesta. Hay que seguir, siempre que se pueda, lo expuesto por la UE y por la OCDE en lo referente a la Buena Regulación, principalmente en lo referente a que ningún procedimiento debe estar en las Leyes ni en su desarrollo inmediato, debido al tiempo que puede llevar su modificación, por eso las Órdenes son el mejor instrumento.

Por último, conviene hacer referencia a la *Resolución de 1 de junio de 2020, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se adoptan medidas para la recuperación de la actividad*. Esta Resolución ha tenido bastante impacto en los programas objeto de la evaluación, ya que ha sido la norma que puso en marcha, en junio del 2020, después de la paralización que supuso el COVID-19, los distintos programas recogidos en la Ley 30/2015, en el caso que nos trae a colación la iniciativa de formación programada por las empresas.

Aunque es una norma muy general, sí dedica atención a aquellos programas que se han podido interrumpir o prestarse de forma distinta a la habitual debido a su adecuación al impacto que ha supuesto COVID-19. En su Artículo 2. *“Recuperación de la formación presencial impartida en las empresas”*, y más concretamente en su apartado 2, se establece:

“a) En la iniciativa de formación programada por las empresas, para sus trabajadores, previa consulta sobre la impartición de forma presencial de las acciones formativas a la representación legal de los trabajadores en la empresa.

En el supuesto de que la impartición de las acciones o grupos formativos en modalidad presencial se hubiera suspendido, a causa de la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, podrá reanudarse una vez se establezca la recuperación de la actividad laboral para el correspondiente ámbito de actividad y territorio, y a partir de la entrada en vigor de esta resolución. A tal efecto, las empresas beneficiarias del crédito de formación deberán comunicar, en el plazo máximo de dos meses desde la entrada en vigor de esta resolución, las nuevas fechas, calendario y horario de impartición de las acciones formativas suspendidas, debiendo completarse el total de las horas de la acción formativa comunicada.

Las comunicaciones de inicio de la formación y la información relativa a cada acción y grupo formativos que establece el artículo 15 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, podrá realizarse hasta dos días antes de la fecha de comienzo de cada grupo”.

Asimismo, en el apartado tercero del Artículo 3.: *“Recuperación de la formación presencial impartida por entidades de formación en centros de formación”* se indica:

“En la iniciativa de formación programada por las empresas impartida en centros de formación, en el supuesto de que la impartición de las acciones o grupos formativos en modalidad presencial se hubiera suspendido, a causa de la declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, podrá reanudarse a partir de la entrada en vigor de las normas señaladas en el apartado anterior. A tal efecto, las empresas beneficiarias del crédito de formación deberán comunicar, en el plazo máximo de dos meses desde dicha fecha, las nuevas fechas, calendario y horario de impartición de las acciones formativas suspendidas, debiendo completarse el total de las horas de la acción formativa comunicada.”

Aunque, como puede verse, la resolución aborda temas muy formales, por lo que creemos, justamente por esto, que se debería haber formulado a través de una orden.

En general, respecto de la Órdenes de desarrollo normativo, deberían citar qué artículos del Real Decreto desarrollan. Reiteramos la necesidad de estudiar el desarrollo normativo del Real Decreto 694, estableciendo a su vez qué le corresponde a la AGE y cómo se podría salvar el problema de las competencias.

3. Resultados obtenidos en la evaluación



3.1.- Evaluación de la eficacia, calidad e impacto de la iniciativa de Formación programada por las empresas

El presente capítulo recoge los resultados de la evaluación para las iniciativas de formación programada por las empresas y permisos individuales de formación de forma ordenada en virtud de los objetivos estructurales de la evaluación, las preguntas e indicadores de evaluación establecidos. Las fuentes de información que se manejan de aquí en adelante son las bases de datos de Fundae, los resultados de las encuestas implementadas a empresas formadoras, trabajadores formados, empresas que dejaron de participar en la iniciativa en 2021 y participantes en la iniciativa de PIF, así como la información recabada de las técnicas cualitativas realizadas (entrevistas en profundidad y grupos de discusión).

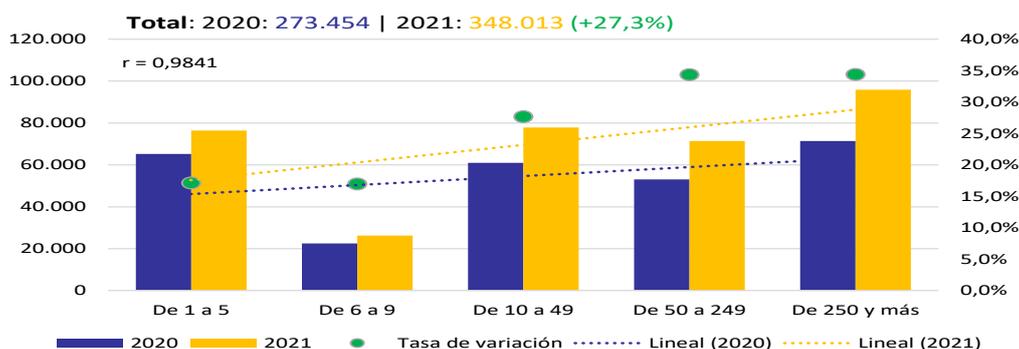
3.1.1.- Objetivo A. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo personal y profesional

Ejecución físico-financiera: alcance

¿Cuál es el grado de alcance de la iniciativa en relación con la formación impartida, las empresas formadoras y los trabajadores?

Pasado un año tras la situación de pandemia, en 2021 creció de forma significativa el número de acciones formativas en un 27,3% hasta alcanzar la cifra de 348.013 (74.599 más que en 2020). Por tamaño de empresa, el número de acciones evoluciona de forma proporcional respecto al año 2020. Cabe destacar que **son las medianas y grandes compañías las que experimentaron el incremento más apuntado en tanto que presentan unas tasas de variación que se sitúan en torno al 34%.**

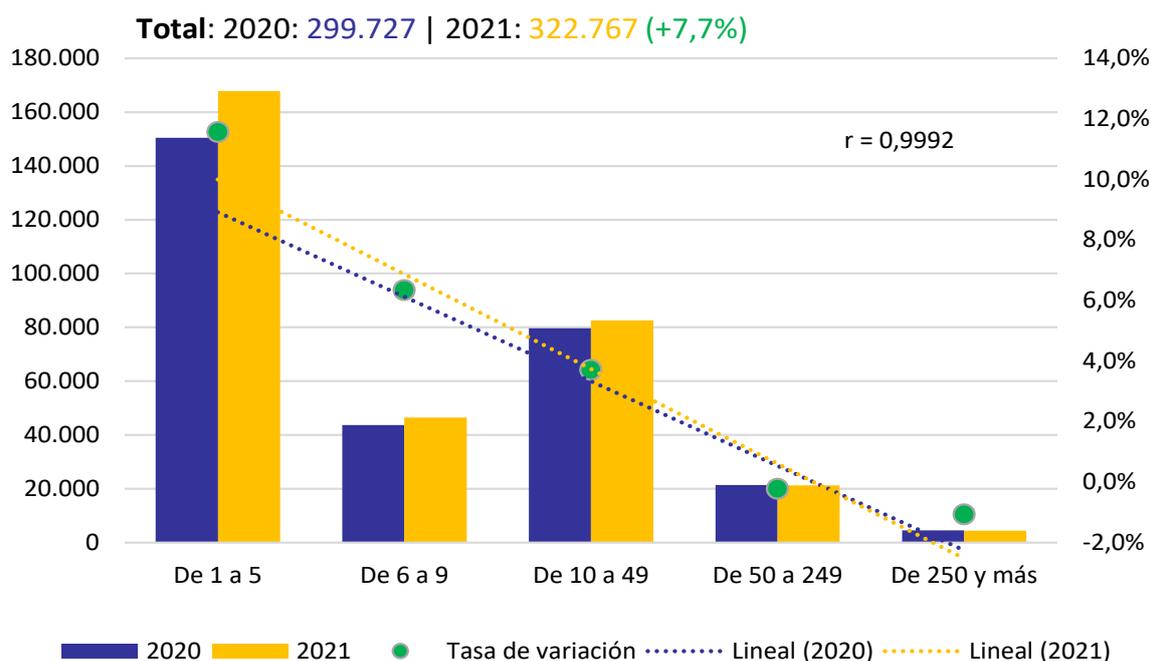
GRÁFICA 2: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL NÚMERO DE ACCIONES FORMATIVAS (GRUPOS FUNDAE) 2020-2021 (INDICADOR FE01)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

En el último año analizado, la cifra total de empresas formadoras se recupera de la caída sufrida en 2020 como consecuencia de la pandemia, con un incremento del 7,7%, en 2021. Destacan las del segmento de tamaño menor de 1 a 5 trabajadores con el crecimiento más fuerte (11,6%). También lo hacen las microempresas de 6 a 9 empleados y las pequeñas empresas de 10 a 49, aunque de forma más moderada (6,3% y 3,7%, respectivamente). Por el contrario, el número de medianas y grandes empresas formadoras se mantiene prácticamente sin variaciones, aunque con una ligera disminución del -0,2% y -1,1%, respectivamente.

GRÁFICA 3: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS FORMADORAS 2020-2021 (INDICADOR FE02)

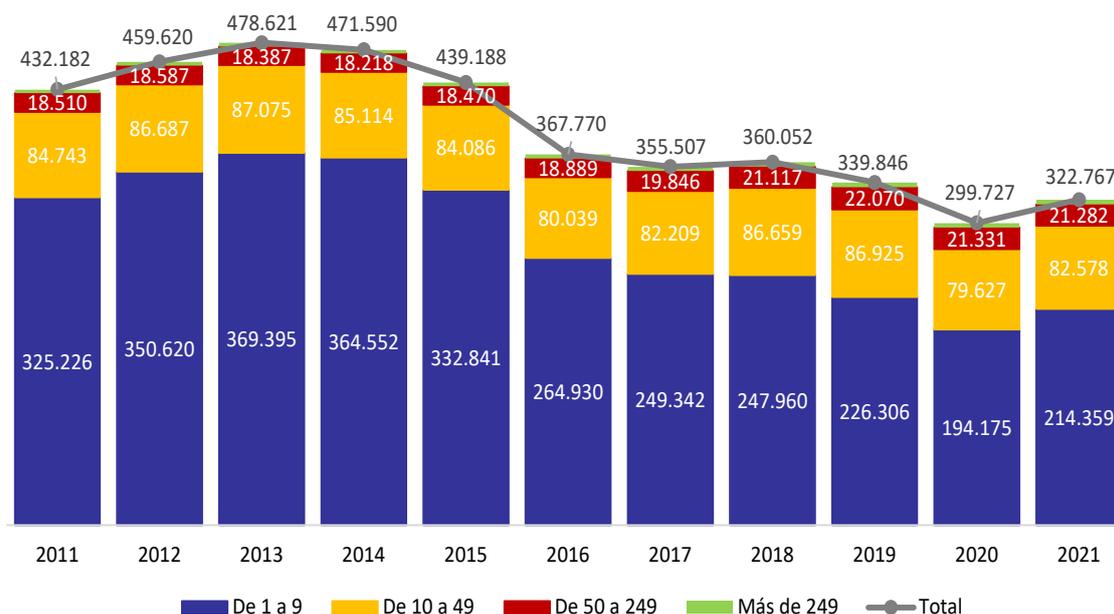


Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

Para este indicador en concreto (FE02) se dispone de información desagregada por tamaño de empresa en una dimensión temporal más amplia, por lo que permite profundizar en el análisis de la evolución del número de empresas formadoras, al menos en los últimos diez años, especialmente en el intervalo de microempresas. Como se ha dicho, a pesar de la recuperación de la cifra de microempresas formadoras en 2021, hay que destacar que desde 2015 con la entrada en vigor de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral y hasta antes de la pandemia este segmento experimentaba un continuo decrecimiento tal como puede comprobarse en la Gráfica 4 que sigue a este párrafo. De hecho, el último dato registrado para el año 2021 de la cifra de microempresas formadoras (de 1 a 9 empleados)¹² ni siquiera llega a superar el valor del año 2019 antes de la pandemia (226.306 microempresas).

¹² Los datos disponibles en la página web de Fundae del indicador FE02-nº de empresas formadoras para el grupo de microempresas solo permiten su desagregación en el intervalo de 1 a 9 empleados.

GRÁFICA 4: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPRESAS FORMADORAS 2011-2021 (INDICADOR FE02)

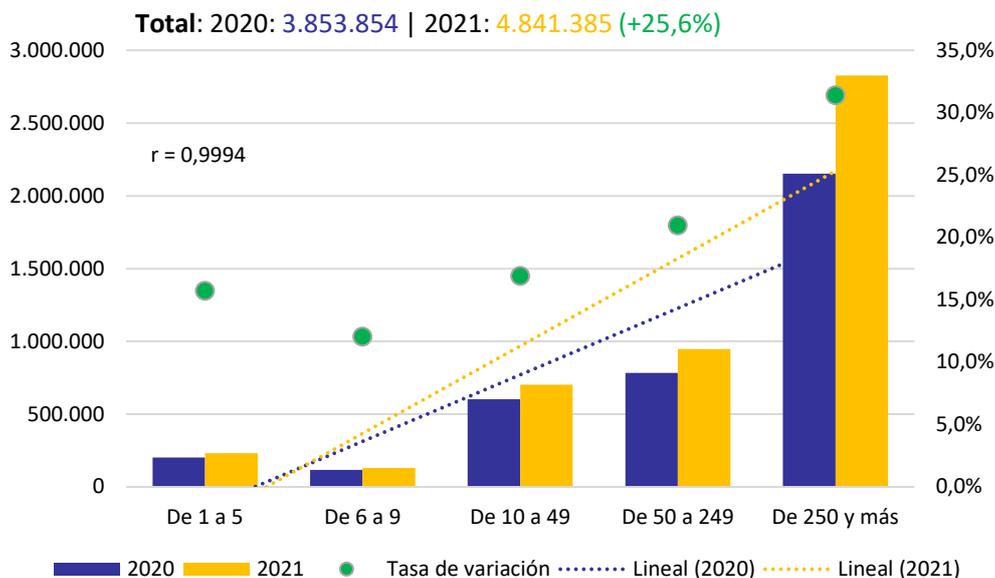


Fuente: Página web de Fundae <https://www.Fundae.es/publicaciones/visor> - Fecha de consulta 16/02/2023

Como análisis adicional, se ha calculado el coeficiente de correlación (r) para la serie histórica de microempresas formadoras y la serie histórica del número total de microempresas registrado por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), con el objetivo de comprobar si la disminución de empresas formadoras de 1 a 9 empleados se produce de forma proporcional a la (posible) disminución de empresas de este segmento contabilizadas a nivel nacional. El resultado arroja un valor de r de **-0,74**; lo que indica una correlación negativa importante: mientras crece el número total de microempresas en España, disminuye paulatinamente la cifra de microempresas que organizan formación en el marco de la iniciativa gestionada por Fundae. **Se ha calculado el mismo coeficiente, esta vez, para el segmento de pequeñas empresas de 10 a 49, que arroja un valor de -0,30; lo que significa que no existe ninguna relación entre el crecimiento del número de pequeñas empresas formadoras y la evolución general de las empresas de 10 a 49 empleados en su conjunto a nivel general en España.**

Pasando al análisis del número de participantes formados, la cifra experimenta un incremento significativo del 25,6% (cerca de 1 millón de participantes más que en 2020), recuperándose la tendencia creciente de años anteriores para el conjunto total. Destacan muy por encima del resto los participantes formados pertenecientes a grandes compañías (de 250 y más empleados), que aumentan un 31,4% hasta alcanzar los 2,83 millones.

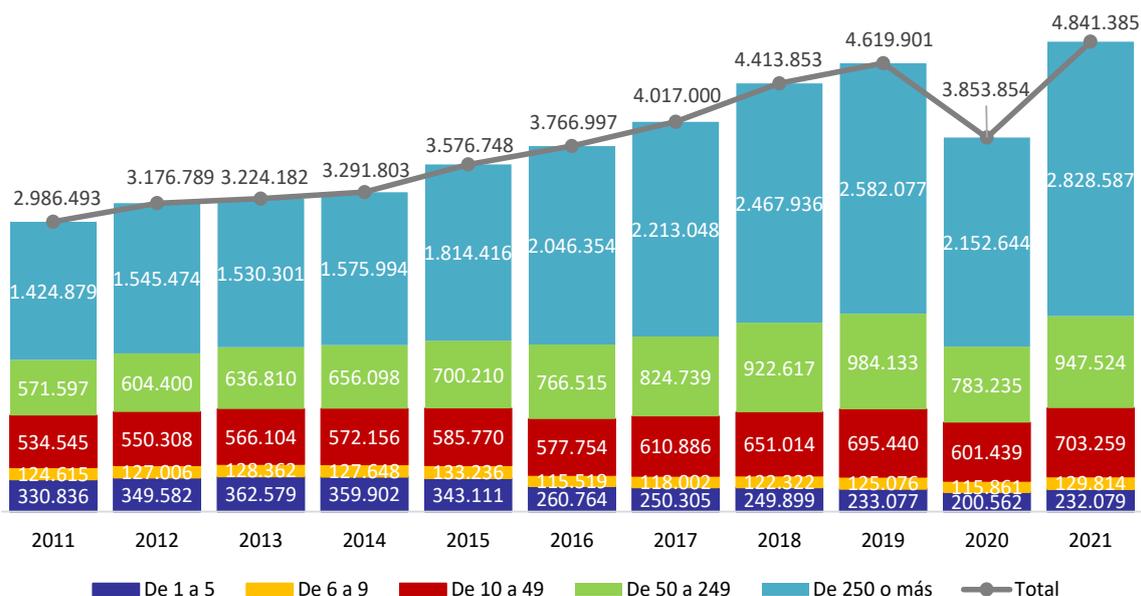
GRÁFICA 5: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL NÚMERO DE PARTICIPANTES FORMADOS 2020-2021 (INDICADOR FE03)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

De forma similar al indicador anterior, también se dispone de información en la página web de Fundae de la serie histórica para el número de participantes formados (FE03). Como puede comprobarse **la cifra global no ha parado de crecer en los últimos diez años (con la excepción del año de la pandemia)**. De hecho, en 2021 se registra el máximo de participantes formados. Esta misma tendencia ocurre en todos los segmentos empresariales analizados, con la excepción de las microempresas de 1 a 5 empleados que no para de reducirse desde el año 2015, salvo en 2021 tras la recuperación de la crisis pandémica. Tampoco el último dato registrado logra siquiera superar al de 2019.

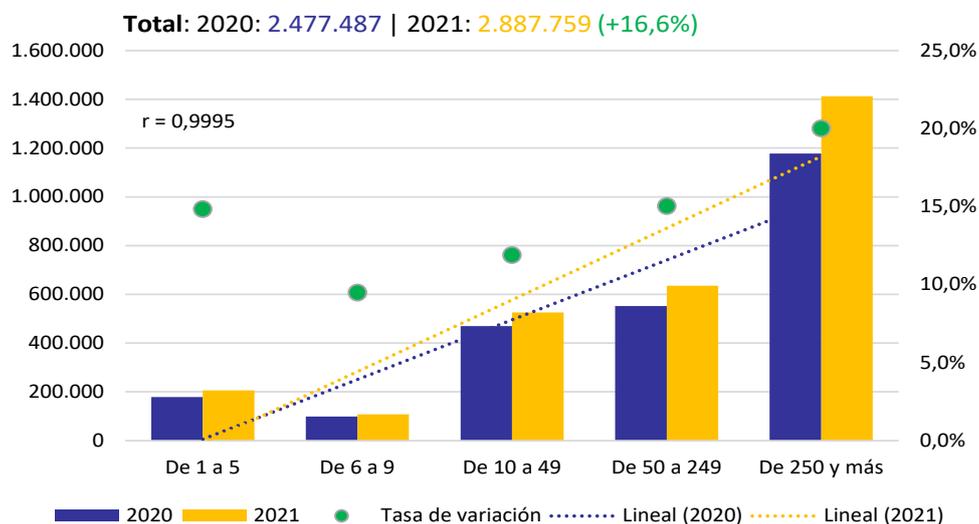
GRÁFICA 6: EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PARTICIPANTES FORMADOS 2011-2021 (INDICADOR FE03)



Fuente: Página web de Fundae <https://www.Fundae.es/publicaciones/visor> - Fecha de consulta 16/02/2023

En cuanto a la cifra de trabajadores formados durante el periodo analizado su evolución sigue una tendencia muy similar, con un incremento del 16,6% hasta situarse en torno a 2,89 millones de trabajadores. **Son los trabajadores de grandes compañías los que más han aumentado la cifra, concretamente en un 20% (1.412.743), seguido de los de medianas empresas (15%; 635.220).**

GRÁFICA 7: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES FORMADOS 2020-2021 (IDICADOR FE04)

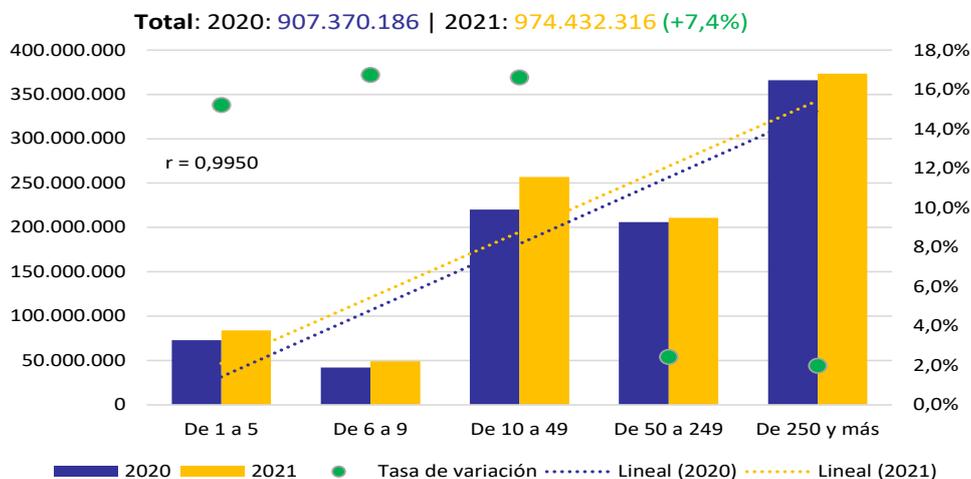


Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

¿Cuál es el alcance financiero de la iniciativa?

Desde el punto de vista de los recursos financieros, el volumen de crédito asignado en términos globales aumentó un 7,4% en 2021 respecto al año precedente (algo más de 67 millones de euros). Por tamaño de empresa, el incremento respecto a 2020 lo hace de manera proporcional, aunque en intensidad son **los segmentos de menor tamaño (microempresas y pequeñas de 10 a 49 empleados), los que más incrementan su volumen de crédito asignado en más de un 15%**, en comparación con las empresas medianas y grandes que crecen de forma mucho más moderada, en torno a un 2%.

GRÁFICA 8: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL VOLUMEN TOTAL DE CRÉDITO ASIGNADO A LAS EMPRESAS FORMADORAS 2020-2021 (INDICADOR FE05)

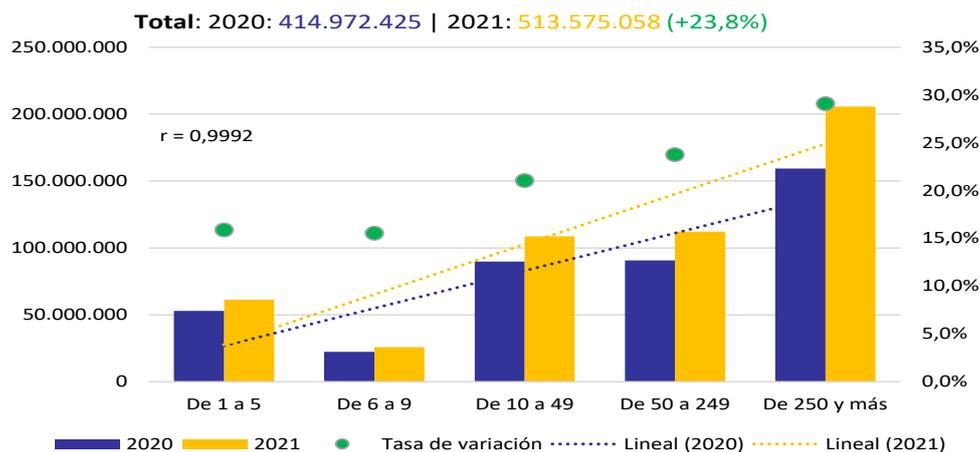


Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

En lo que se refiere al volumen del crédito dispuesto, el incremento en 2021 es todavía más acusado tanto en la cifra total (+23,8%; +98,6 millones de euros más que en 2020) como en los cinco segmentos empresariales que se comparan.

A partir de estos dos últimos indicadores (FE05 y FE06) se calcula la tasa de aprovechamiento del crédito asignado, cuya evolución se especifica en el apartado correspondiente al análisis de la eficiencia de la iniciativa (Ver página 127 en adelante).

GRÁFICA 9: EVOLUCIÓN Y TASA DE VARIACIÓN DEL VOLUMEN DE CRÉDITO DISPUESTO A LAS EMPRESAS FORMADORAS 2020-2021 (INDICADOR FE06)



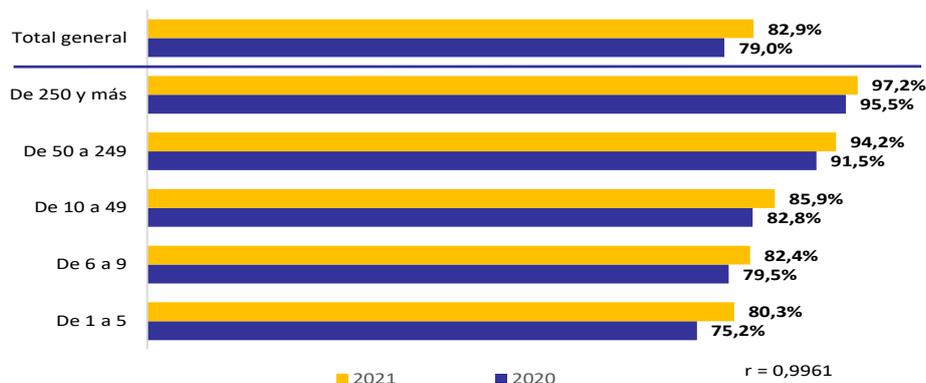
Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

Eficacia: acceso y cobertura

¿Cuáles son las tasas de acceso de las empresas y la bonificación?

Desde el punto de vista de las empresas que acceden a la iniciativa, se pone de manifiesto la recuperación en 2021 cuando el porcentaje de empresas formadoras sobre el total de empresas registradas alcanzó el 82,9% (+3,9 puntos porcentuales frente al dato registrado en 2020). Distinguiendo según el tamaño de la empresa, **son las microempresas de 1 a 5 empleados las que más han crecido en el último periodo analizado (+5,1 p.p.) superando ya el valor del 80%** en la tasa de acceso a la iniciativa. No obstante, en comparación con el resto de los segmentos empresariales, este grupo permanece en la última posición. Por su parte, cabe destacar que en 2021 **la práctica totalidad de las medianas y grandes compañías que se registran finalmente acceden a la iniciativa.**

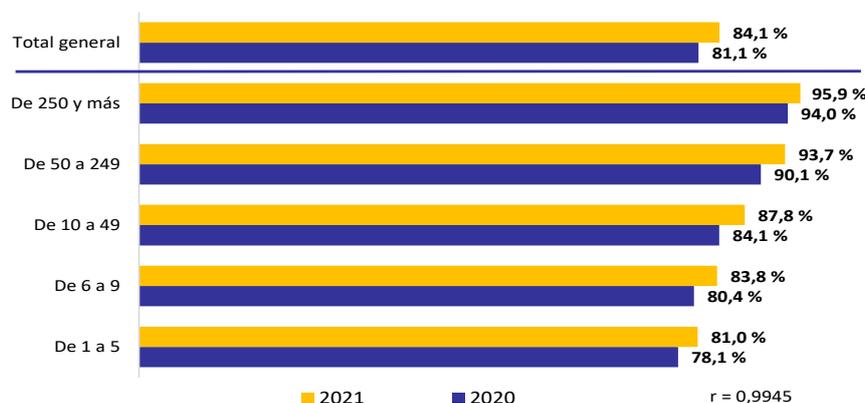
GRÁFICA 10: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACCESO A LA INICIATIVA 2020-2021 (INDICADOR FE07)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

Del mismo modo, durante 2021 se experimenta una recuperación del porcentaje de empresas con crédito bonificado respecto del conjunto de empresas formadoras (+3 puntos porcentuales), situándose en el 84,1%. **Son las pymes de 10 a 49 empleados, por un lado, y de 50 a 249, por otro, las que más incrementan la tasa de acceso a la bonificación (+3,7 y +3,5 p.p., respectivamente).**

GRÁFICA 11: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE ACCESO A LA BONIFICACIÓN 2020-2021 (INDICADOR FE08)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

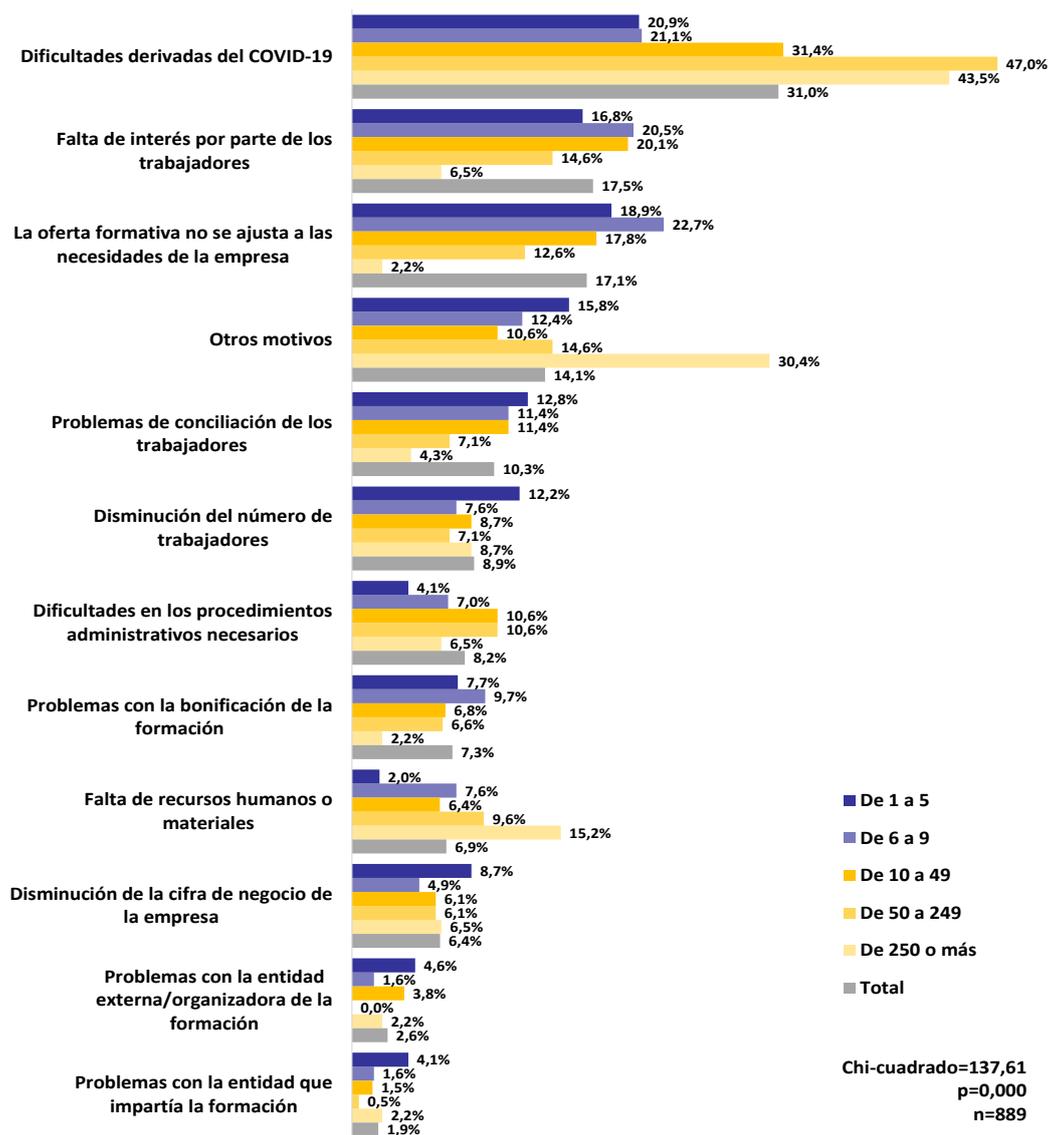
¿Cuáles son las causas de abandono de empresas de la iniciativa o de no acceso al crédito o a la bonificación?

Las **dificultades experimentadas derivadas de la pandemia del COVID-19** constituyen, en términos globales, el principal motivo por el cuál las empresas que participaron en la iniciativa en 2020 dejaron de hacerlo en el ejercicio de 2021, siendo señalado por el 31% de ellas.

En el caso de las empresas de mayor tamaño, sobre todo de las de 250 y más empleados la pandemia es el motivo que aglutina a la mayor parte de ellas, así como otras razones distintas a las especificadas en el cuestionario.

Por el contrario, en el caso de las empresas de menor tamaño, sobre todo en las de menos de 50 empleados, la variabilidad es mayor en cuanto a las razones indicadas para abandonar la iniciativa. En este sentido, destacan, también: la falta de interés por parte de los trabajadores, la calidad de la oferta formativa por no ajustarse a sus necesidades y los problemas de conciliación con los trabajadores.

GRÁFICA 12: CAUSAS DE ABANDONO DE LA INICIATIVA (INDICADOR FE09)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras que abandonaron la iniciativa en 2021. Base: Total de empresas que abandonaron la iniciativa. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

De los resultados obtenidos de las entrevistas y grupos de discusión, respecto a las causas de abandono de empresas de la iniciativa o de no acceso al crédito o a la bonificación en las empresas menores de 50 trabajadores, se apuntan tanto aspectos estructurales como coyunturales, tanto propios del sistema productivo como de la configuración de las iniciativas.

En lo concerniente a aspectos estructurales del sistema productivo se menciona el **mayor dinamismo en la demografía de las empresas menores de 50 trabajadores**. Las pequeñas empresas comparten rasgos diferenciales como una mayor tasa de nacimiento y muerte de empresas que explicarían los bajos niveles de fidelización en la iniciativa.

También consecuencia de este mayor dinamismo, se producen transformaciones propias de empresas pequeñas pertenecientes a grupos de empresas que explican la ausencia de continuidad en la iniciativa como consecuencia de procesos de reestructuración interna de estos grupos de empresas. Los efectos de este mayor dinamismo pudieron experimentarse durante el proceso de contacto con los participantes en el desarrollo del trabajo de campo cualitativo cuando se detectaron contactos desactualizados, empresas que ya no existen, que han cambiado de nombre o de teléfono de contacto.

Del mismo modo, también se referencia el **menor grado de especialización** en el organigrama de las empresas pequeñas y especialmente de las microempresas, que supone un mayor esfuerzo en recursos económicos, temporales y organizativos, **dificultando la consolidación de una cultura de la formación y la generalización de procesos formativos en la empresa**, siendo más frecuente recurrir a esta, en momentos puntuales motivados por las necesidades formativas surgidas como consecuencia de la adaptación de un determinado puesto laboral o de una necesidad productiva o tecnológica concreta.

Este hecho explicaría la participación en la iniciativa en determinados **momentos en los que se produce alguna necesidad formativa específica y la falta de recurrencia participativa**.

No obstante, también se identifican aspectos estructurales relativos al propio diseño de la iniciativa. Por un lado, se considera que **las cantidades a bonificar pueden considerarse insuficientes**.

También se detecta una **situación de distintos grados de dependencia de las empresas formadoras con las entidades externas y organizadoras tanto en el acceso como durante los procesos de participación en la iniciativa**.

Esto genera una asimilación de **la percepción de valor y utilidad de la iniciativa respecto a la experiencia mantenida con la entidad externa**, produciéndose en determinadas ocasiones **abandonos en la iniciativa debido a malas experiencias o disconformidades con el servicio proporcionado** por la entidad externa.

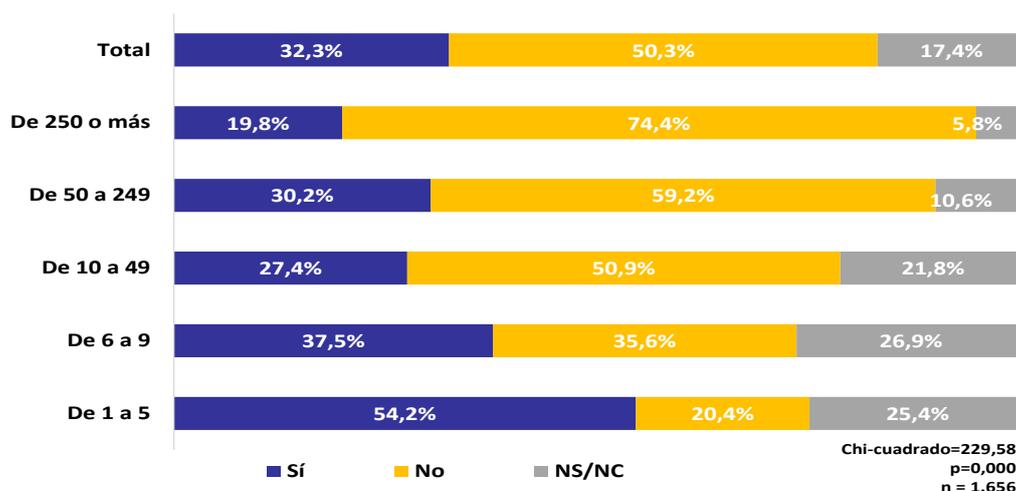
Cabe añadir, en base a las intervenciones realizadas en los grupos de discusión y entrevistas, que las empresas formadoras de menos de 50 asalariados, especialmente las microempresas de menos de 10 empleados, en ocasiones perciben que la oferta formativa de las entidades externas (en forma de catálogos cerrados) no se ajusta realmente a sus necesidades específicas de formación, debido, precisamente, a la ausencia, en muchas de ellas, de procedimientos de detección de necesidades formativas.

Respecto a aspectos coyunturales, pueden **apreciarse factores como la calidad de la formación recibida, alguna mala experiencia en el proceso de bonificación, así como factores propios del sistema productivo, tanto macroeconómicos propios de la pandemia, como específicos del sector productivo al que pertenece la empresa**.

Con respecto a estos aspectos coyunturales, conviene recordar la tensión sin precedentes al que ha sido sometido el sistema productivo como consecuencia de la pandemia, que ha supuesto cambios organizativos y productivos en el interior de las propias empresas, en general muy abruptos y que han debido abordar con mucha urgencia e intensidad durante el año 2021, resintiéndose entre otros procesos a la formación.

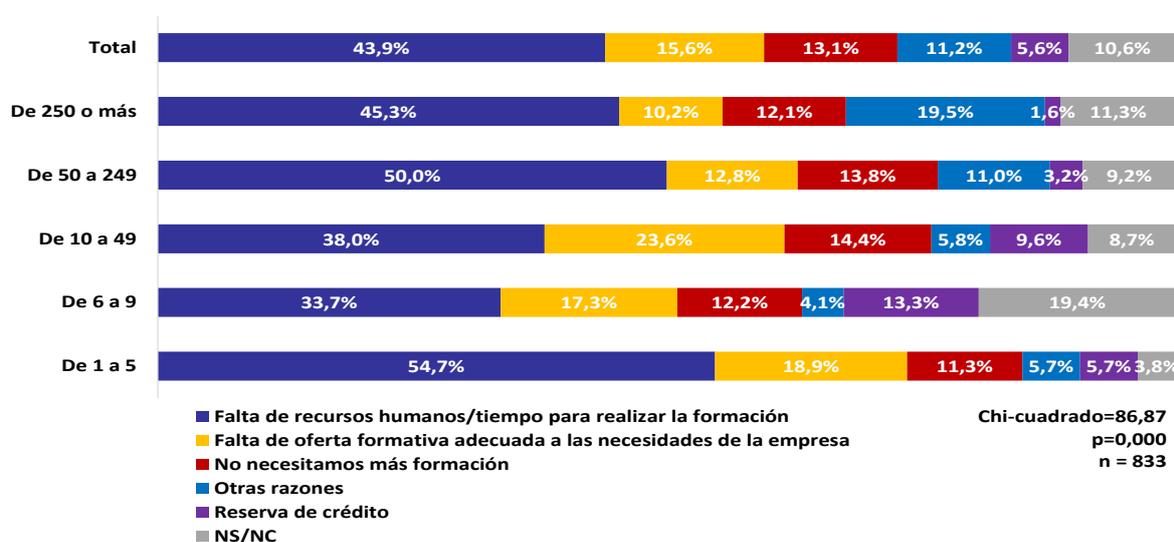
En otro orden de cuestiones, ya en lo que se refiere al **uso del crédito para la realización de formación**, alrededor de un tercio de las empresas formadoras en 2021 afirma que dispusieron la totalidad del crédito disponible (32,3%).

Comparando en función de su tamaño se identifican diferencias estadísticamente significativas a tenor del valor del estadístico chi-cuadrado y su valor p asociado. De este modo la tendencia observada es que a medida que aumenta el número de empleados disminuye la realización de formación por la totalidad del crédito disponible: en el caso de las grandes compañías de 250 o más empleados el porcentaje cae al 19,8%, mientras que en el segmento de menor tamaño (de 1 a 5 empleados) asciende hasta el 54,2%.

GRÁFICA 13: REALIZACIÓN POR PARTE DE LAS EMPRESAS DE FORMACIÓN POR LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DISPONIBLE EN 2021 (INDICADOR FE10)


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

Desde el punto de vista de las empresas formadoras que no realizan formación por la totalidad del crédito disponible, la principal razón declarada para no hacerlo es la **falta de recursos humanos y de tiempo (43,9%)**, especialmente para las microempresas del segmento más pequeño (**54,7%**).

GRÁFICA 14: RAZONES POR LAS QUE LAS EMPRESAS NO HAN REALIZADO FORMACIÓN POR LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DISPONIBLE EN 2021 (CAUSAS DE NO ACCESO AL CRÉDITO) (INDICADOR FE10A)


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Empresas que no han realizado formación por la totalidad del crédito disponible en 2021. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

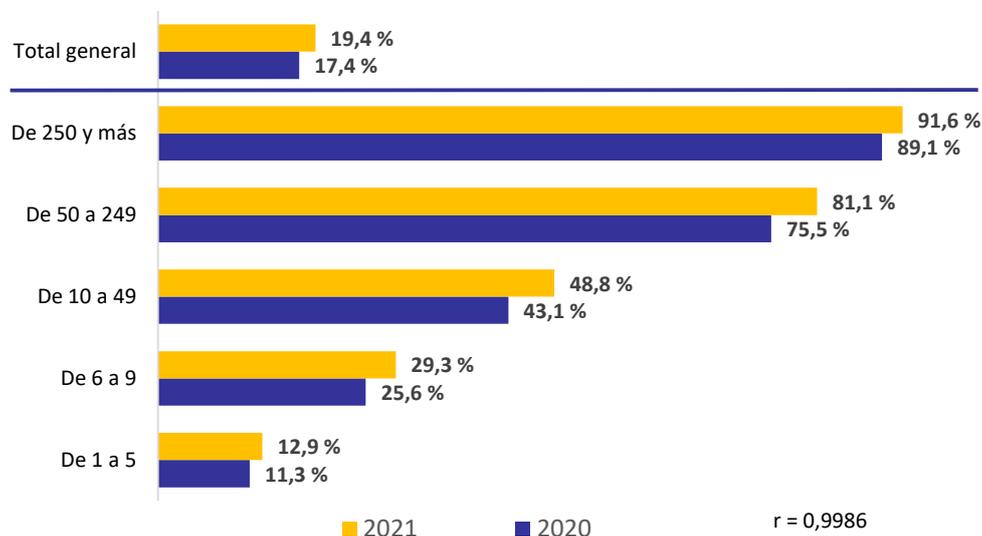
Le siguen en relevancia, aunque en menor intensidad, la falta de oferta formativa adecuada a sus necesidades (15,6%) así como la falta de necesidad de formación adicional (13,1%).

¿Cuáles son las tasas de cobertura?

Durante 2021 la tasa de cobertura de empresas formadoras (definido su cálculo como el número de empresas formadoras sobre el total de empresas registradas en la Tesorería General de la Seguridad Social) aumentó 2 puntos porcentuales hasta situarse en 19,4%. Ya en 2021, **consiguen superar el umbral del 90% las grandes compañías formadoras de 250 o más empleados**. El crecimiento más

apuntado de la tasa de cobertura de empresas formadoras ocurre en las pequeñas (de 10 a 49) y medianas empresas (+5,7 y +5,6 p.p. respectivamente).

GRÁFICA 15: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE COBERTURA DE EMPRESAS FORMADORAS 2020-2021 (INDICADOR FE11A)

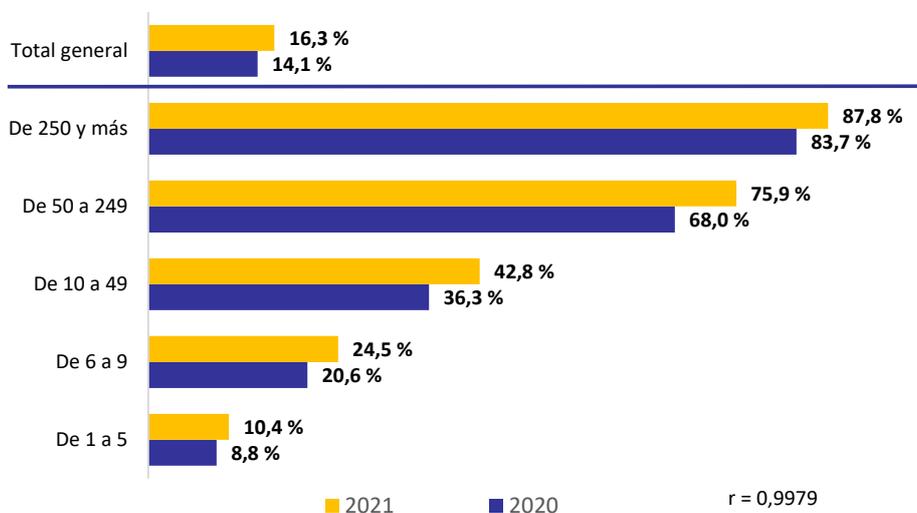


Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

De forma similar a la anterior, la tasa de cobertura de empresas bonificadas (número de empresas que finalmente han bonificado la formación sobre el total de empresas registradas en la TGSS) se incrementa ligeramente en términos globales (+2,2 p.p., alcanzando el 16,3% en 2021), y en cada uno de los intervalos de plantilla analizados.

Vuelve a ser el segmento de pymes donde se produce el incremento más significativo de la tasa, especialmente en aquellas de 50 a 249 empleados (+7,7 p.p.); de este modo, ya en 2021, tres cuartas partes de las medianas empresas registradas en la TGSS bonifican la formación.

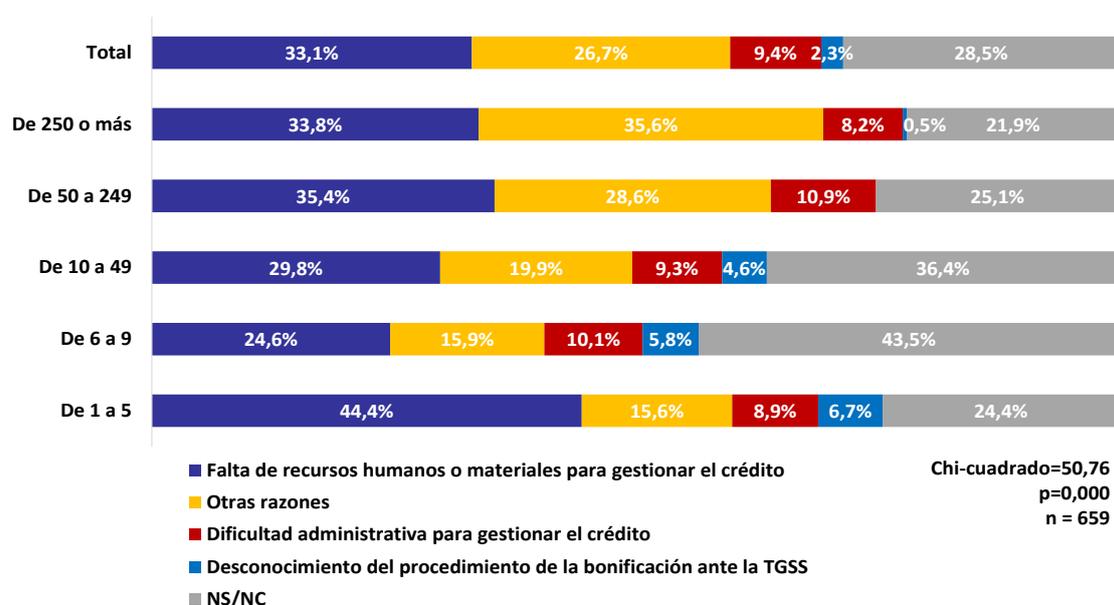
GRÁFICA 16: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE COBERTURA DE EMPRESAS BONIFICADAS 2020-2021 (INDICADOR FE11B)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

Considerando el conjunto de empresas formadoras que no bonificaron la totalidad del crédito dispuesto para la formación en el ejercicio de 2021, se destaca como principal motivo para no hacerlo la falta de recursos humanos y materiales para gestionar el crédito, aspecto que señalan el 33,1%, y que se incrementa significativamente al 44,4% en el segmento de microempresas de 1 a 5 empleados.

GRÁFICA 17: RAZONES POR LAS QUE LAS EMPRESAS NO HAN BONIFICADO LA TOTALIDAD DEL CRÉDITO DISPUESTO EN 2021 PARA LA FORMACIÓN (CAUSAS DE NO ACCESO A LA BONIFICACIÓN) (INDICADOR FE12)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Empresas que no han bonificado la totalidad del crédito dispuesto en 2021 para la formación. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

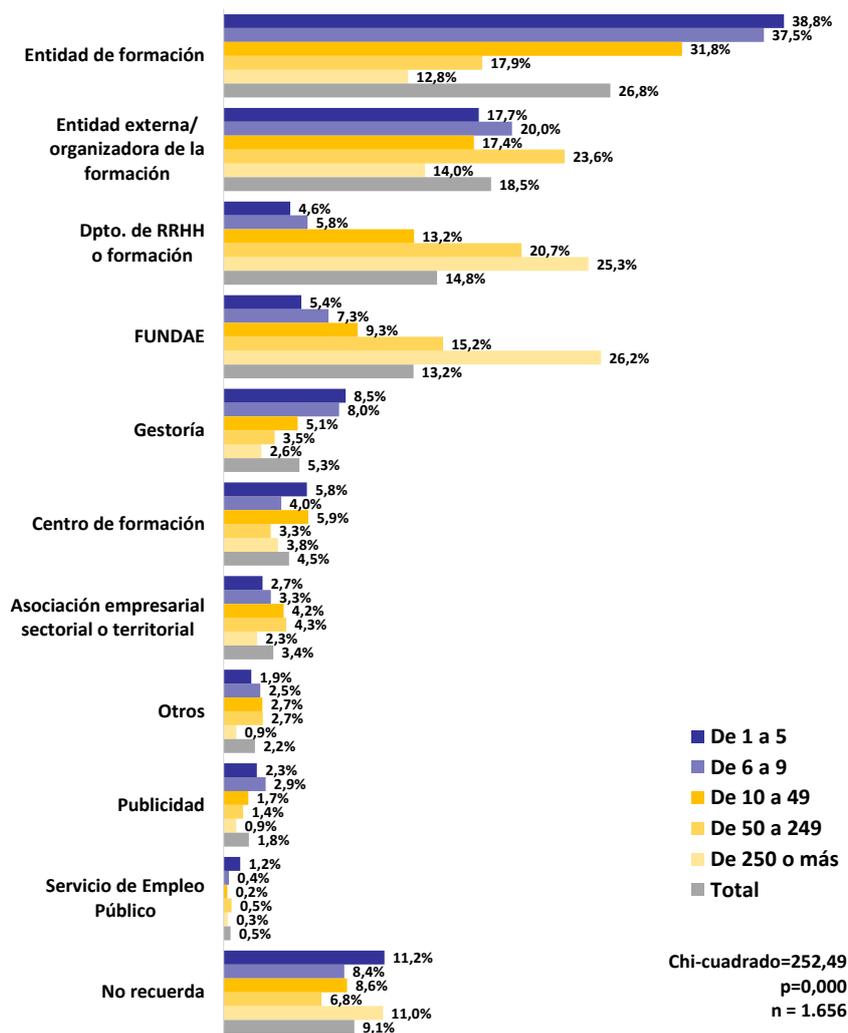
¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas y las vías de conocimiento?

La principal vía de conocimiento de la iniciativa por parte de las empresas formadoras es a partir de entidades de formación y entidades externas organizadoras de formación mediante las cuales se produce la primera toma de contacto y el conocimiento de la Fundae y de la iniciativa.

Estas entidades juegan un papel muy importante en la difusión de la iniciativa en el territorio y en los distintos sectores productivos. La escasez de recursos económicos, temporales y organizativos disponibles por parte de las pequeñas empresas justifican la importancia del papel de las entidades externas en la iniciativa.

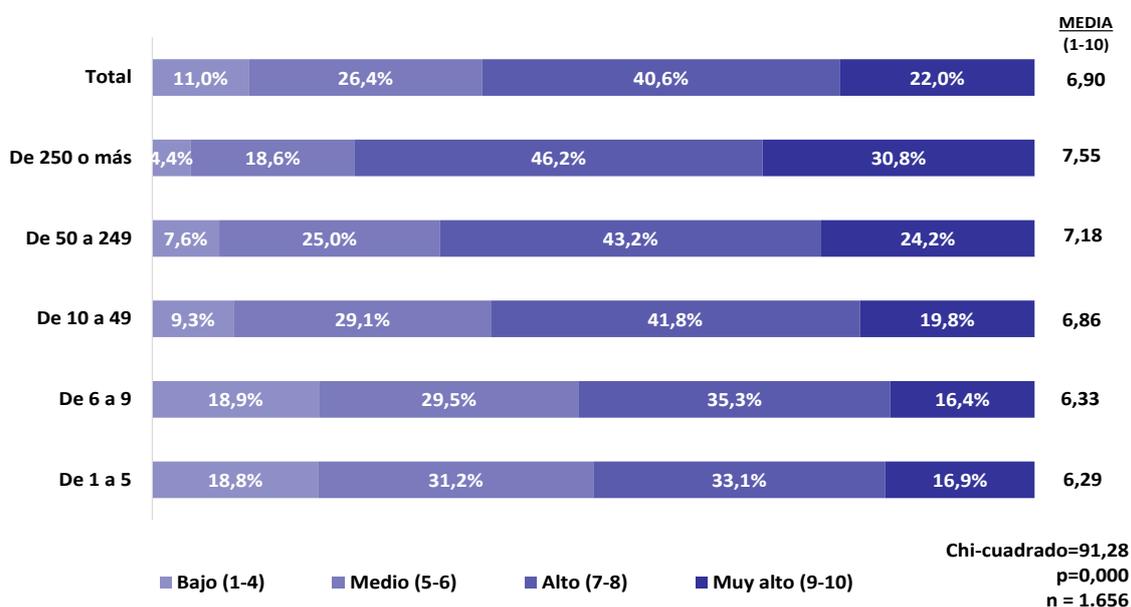
Respecto al grado de conocimiento de Fundae y de las iniciativas, existe un consenso generalizado en las pequeñas empresas de que este es muy bajo. Solamente el 5,4% de microempresas de 1 a 5 empleados y el 7,3% de las de 6 a 9 tuvo conocimiento de la iniciativa por medio de Fundae; mientras que entre las grandes compañías de 250 y más empleados asciende al 26,2%, que se convierte en su principal vía de conocimiento.

GRÁFICA 18: VÍAS DE ACCESO AL CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA (INDICADOR FE14)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

Por otra parte, en lo que se refiere al grado o medida en que las empresas formadoras conocen cómo se gestiona la iniciativa, hay que destacar la progresiva tendencia negativa que se identifica según disminuye el tamaño de las empresas. En torno a la mitad de las microempresas (tanto de 1 a 5 como de 6 a 9 empleados) ha otorgado valoraciones bajas o medias en la escala de 1 a 10 puntos, frente a las de mayor tamaño, sobre todo las medianas y grandes, en las que la percepción de conocimiento de la iniciativa es alta o muy alta (67,4% y 77%, respectivamente, han valorado con 7 o más puntos).

GRÁFICA 19: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA GESTIÓN DE LA INICIATIVA POR LAS EMPRESAS (INDICADOR FE13)

Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

Del lado de los resultados obtenidos a partir de entrevistas y grupos de discusión, **la principal vía de conocimiento de la iniciativa por parte de las empresas formadoras es a partir de entidades externas**, consideradas tanto las entidades de formación como las entidades organizadoras de la formación, mediante las cuales se produce la primera toma de contacto y el conocimiento de la institución y de la iniciativa.

Estas empresas juegan un papel muy importante en la difusión de la iniciativa en el territorio y en los distintos sectores productivos.

Esto es debido principalmente a que **la escasez de recursos económicos, temporales y organizativos disponibles por parte de las pequeñas empresas dificulta el desarrollo de una cultura de la formación en la empresa** que incorpore procesos tales como la detección de necesidades formativas, la planificación y la realización de formación periódica en este tipo de empresas menores de 50 trabajadores.

Este hecho explica en gran medida que estas empresas participan como sujeto pasivo en la acción de conocimiento de la iniciativa debido a la importancia del papel de las entidades externas en la iniciativa.

Existen testimonios de empresas formadoras y externas según los cuales **las entidades externas dan a conocer y orientan durante todo el proceso a la empresa formadora**. Este hecho supone la principal vía de entrada y consolidación de la empresa formadora en la iniciativa.

Sin embargo, esta forma mayoritaria de acceso a la iniciativa genera relaciones de alto grado de dependencia entre las empresas formadoras y las entidades externas que conlleva las siguientes implicaciones:

- **Monopolio de la comunicación por parte de la entidad externa.**

Este papel jugado por las entidades externas genera también situaciones no deseables como es el disfrute del monopolio, en muchos casos, de la comunicación tanto con la empresa formadora como con Fundae. Esta sobreexposición de la entidad externa genera un déficit comunicativo directo entre

la empresa formadora y la Fundae contribuyendo a su vez a la conformación de otras situaciones no deseables.

- **Conocimiento de la iniciativa en función de la información suministrada por las entidades externas.**

Consecuencia de lo anterior, se produce el hecho de que en muchas ocasiones las empresas formadoras solo conocen el funcionamiento de la iniciativa a partir de las informaciones suministradas por la entidad externa, no pudiendo realizar Fundae algún tipo de control por parte de estas informaciones, pudiendo ser estas parciales o incorrectas.

- **La valoración de la iniciativa por parte de las empresas formadoras depende de su relación con las entidades externas y de la calidad de la praxis de estas.**

También consecuencia de lo anterior, la valoración de la iniciativa por parte de las empresas formadoras se establece en función de la relación establecida con las entidades externas, así como de la calidad en las prácticas de esta, independientemente del desempeño de Fundae.

De este modo, la generación de situaciones satisfactorias para la empresa formadora contribuye a su fidelización con la iniciativa estabilizándose el uso del servicio prestado por la entidad externa. Del mismo modo, el surgimiento de problemas durante el proceso formativo o de bonificación sin la resolución apropiada por parte de la entidad externa o incluso situaciones de mala praxis por parte de estas, revierten directamente en la valoración de la iniciativa por parte de la empresa formadora.

También se identifica en algunas ocasiones, generalmente en empresas formadoras con un mayor grado de especialización organizativa con departamentos de Administración o de Formación, el proceso de familiarización con la iniciativa tras su participación en varias ediciones consecutivas; produciéndose un empoderamiento de la empresa formativa en la iniciativa, de manera que posteriormente asume mayores aspectos directivos y de gestión de los procesos, disminuyendo o incluso eliminando el papel desempeñado por la entidad externa.

- **La formación ofrecida por la entidad externa no tiene porqué coincidir con las necesidades formativas reales de la empresa formadora.**

Unido al déficit estructural de los procesos de detección de necesidades formativas por parte de las empresas pequeñas, tal como se señala en discursos de los grupos de discusión y entrevistas, la formación que reciben las empresas formadoras se limita a la oferta incluida en el catálogo de la entidad externa, no teniendo porqué coincidir con las necesidades formativas reales de la empresa formativa.

¿Cuál es el papel de las entidades externas y cómo se caracterizan?

La principal vía de conocimiento de la iniciativa por parte de las empresas formadoras es a partir de entidades externas mediante las cuales se produce la primera toma de contacto y el conocimiento de la institución y de la iniciativa.

Estas entidades externas juegan un papel muy importante en la difusión de la iniciativa en el territorio y en los distintos sectores productivos. La escasez de recursos económicos, temporales y organizativos disponibles por parte de las pequeñas empresas justifican la importancia del papel de las entidades externas en la iniciativa.

Existen testimonios de empresas formadoras que afirman que **las entidades externas les orientan durante todo el proceso.** Esto supone la **entrada y consolidación de las empresas en la iniciativa.** En este sentido, el grado de satisfacción de la empresa con la entidad externa supone un elemento **condicionante muy importante en su mantenimiento en la iniciativa.**

Sin embargo, **este papel jugado por las entidades externas genera también situaciones no deseables** como son la proporción de información parcial o incorrecta del funcionamiento de la iniciativa, así

como una sobreexposición de la entidad externa que genera un déficit comunicativo directo entre la empresa formadora y la Fundae.

Este papel jugado por las entidades externas **explica el desarrollo de distintas líneas de negocio por parte de este tipo de empresas.**

Podemos identificar dos líneas principales: i) las entidades externas que gestionan el proceso y además llevan a cabo la formación; ii) las empresas que solo gestionan los procedimientos de la empresa formadora en la iniciativa con Fundae.

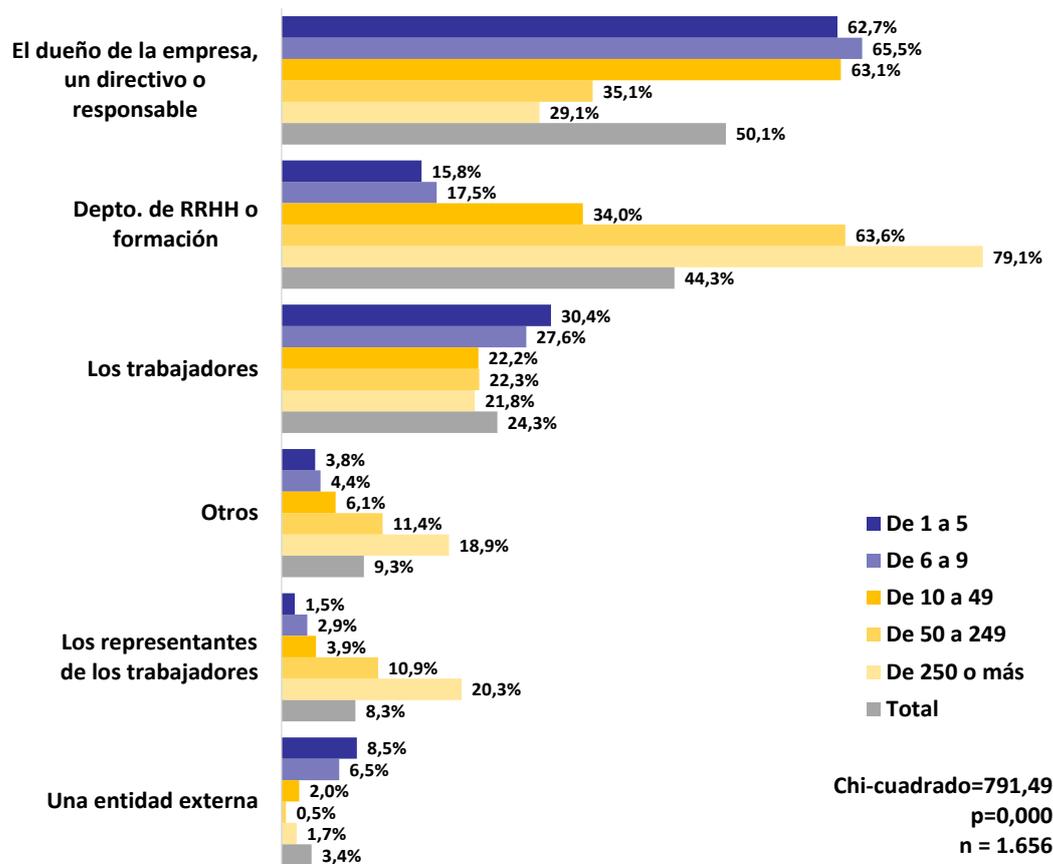
El primer tipo de entidad externa es la más frecuente. El patrón de aproximación más recurrente entre empresa formadora y entidad externa en este caso se lleva a cabo mediante el contacto de la entidad externa con la empresa formadora. Como indicábamos en líneas anteriores, en la mayor parte de los casos las empresas formadoras desconocen la existencia de Fundae y de la iniciativa, frecuentemente las empresas formadoras desconocen el derecho a bonificarse en función de las cotizaciones a la seguridad social por parte de los trabajadores. La entidad externa lleva a cabo esta labor de divulgación. En este proceso existen mayoritariamente testimonios de experiencias positivas por parte de las empresas formadoras, pero también se detectan malas prácticas, entre ellas destacan informaciones incompletas o interesadas que en ocasiones entran en conflicto con los intereses de la empresa formadora.

Además de la información de la iniciativa a través de la entidad externa, también tiene lugar el **proceso de detección de necesidades formativas**. Este proceso se desarrolla frecuentemente **a partir de un catálogo formativo cerrado y generalista, independientemente del sector productivo de la empresa formadora**, a partir del cual deben seleccionar las formaciones a recibir.

Sin embargo, los testimonios también recogen que **otras entidades externas llevan a cabo un proceso de recolección de las necesidades formativas de la empresa formadora para ofrecer formaciones con un nivel de ajuste mayor a sus necesidades**.

El segundo tipo de entidades externas surgen como consecuencia del desconocimiento tanto de la iniciativa de Fundae en sí misma, como de los procedimientos a seguir en el proceso de bonificación, además de las propias carencias de recursos (humanos, organizativos, temporales, económicos, etc.) existentes en las empresas pequeñas que presentan la necesidad de externalizar el proceso de gestión de la iniciativa.

Este tipo de entidades externas tienen un gran conocimiento del funcionamiento de la iniciativa y buen conocimiento del mercado de la formación. En este sentido, las empresas formadoras delegan en ellas los distintos procedimientos de la iniciativa y, en ocasiones, reciben asesoramiento con el que llevar a cabo la organización de la formación.

GRÁFICA 20: TIPOLOGÍA DE AGENTES QUE NORMALMENTE DECIDEN LA FORMACIÓN QUE SE VA A IMPARTIR EN LA EMPRESA (INDICADOR FE24)


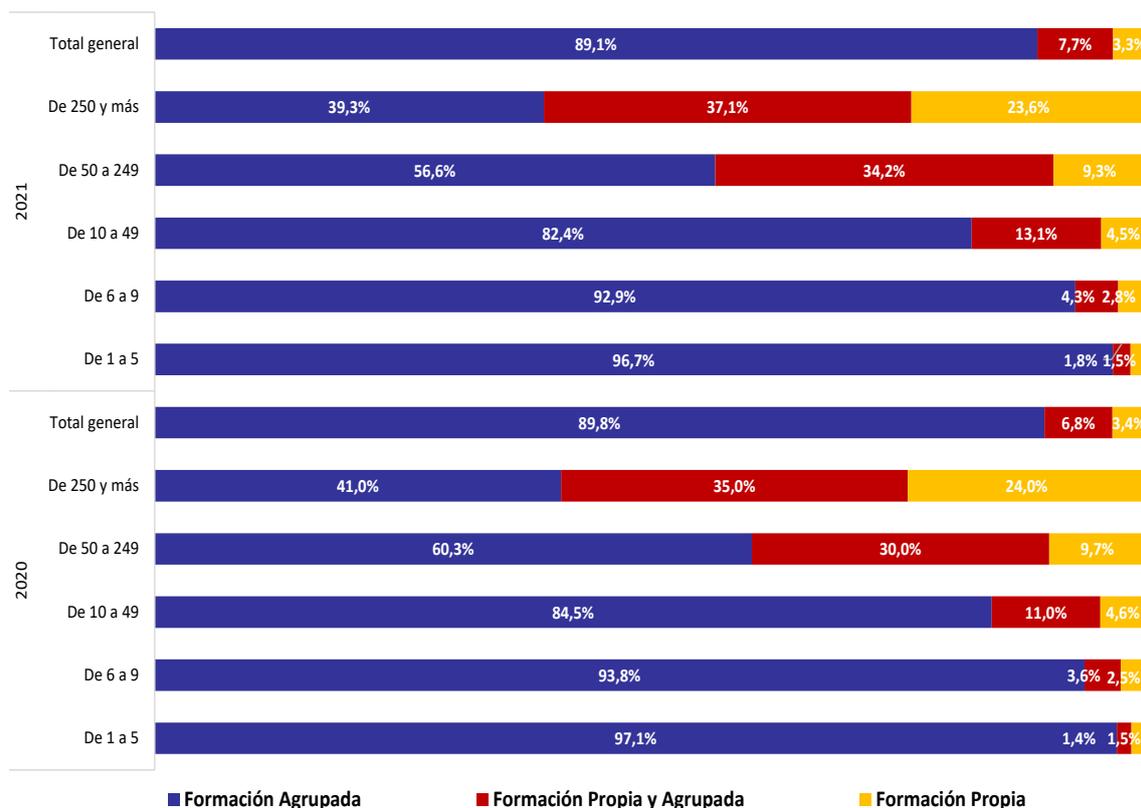
Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

¿Cuáles son las formas de acceso de las empresas a la iniciativa?

En lo que respecta a las modalidades de acceso a la iniciativa por parte de las empresas formadoras, se mantiene prácticamente sin cambios en 2021 la distribución de tipologías para el conjunto global, siendo la formación agrupada la más extendida (89,1%) y la forma de acceso típica tanto de microempresas como de pequeñas de 10 a 49.

Entre las medianas y grandes compañías se extiende cada vez más el acceso de forma mixta (tanto propia como agrupada) que alcanza al 34,2% (+4,2 p.p.) de las primeras y al 37,1% (+2,1 p.p.) de las segundas. Por su parte, el acceso mediante formación propia permanece como un fenómeno residual entre las empresas de menos de 50 empleados que apenas llega a superar el umbral del 5%. Tampoco entre las medianas compañías donde apenas llega al 10%.

GRÁFICA 21: FORMAS DE ACCESO DE LAS EMPRESAS A LA INICIATIVA 2020-2021 (INDICADOR FE16)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

Como ya hemos apuntado anteriormente, existe un alto grado de desconocimiento de Fundae y de la iniciativa en las empresas pequeñas ya que el principal actor de difusión y conocimiento de la iniciativa por parte de las empresas formadoras son las entidades externas. Sin duda, esta forma de conocimiento de la iniciativa condiciona su participación orientada en mayor medida al acceso de manera agrupada, al menos inicialmente, al apoyar su participación en el catálogo de cursos ofrecidos por las entidades externas.

No obstante, existen otros factores que condicionan la forma de acceso de las empresas formadoras a la iniciativa. En las intervenciones se recogen dos variables que influyen en las distintas formas de acceso a la iniciativa, la primera es el nivel de especialización de la actividad productiva de la empresa y el segundo el grado de detección de las necesidades formativas de la empresa formadora por parte de las entidades externas.

El nivel de especialización de la actividad productiva de la empresa condiciona en gran medida las características de la demanda formativa, de manera que las empresas altamente especializadas y con una necesidad de actualización tecnológica mayor, necesitarán, por consiguiente, formaciones más específicas, en las que es muy difícil gestionar la organización de formaciones de manera agrupada o mixta, accediendo en mayor medida mediante la categoría de forma propia.

Por otra parte, **el grado de detección de las necesidades formativas de la empresa formadora** condiciona la relación establecida y el tipo de servicios demandados a las entidades externas, que como hemos visto anteriormente, su papel es fundamental en la incorporación de las empresas formadoras en la iniciativa.

En general, se aprecia que las empresas que tienen planes formativos explícitos o procesos y rutinas de detección de necesidades de formación en el funcionamiento de la empresa tienen más posibilidades de acceder a la iniciativa de manera propia, especialmente después de consolidarse su

participación en ediciones anteriores. A su vez, este tipo de acciones de detección de necesidades de formación dentro del conjunto de acciones, incorporadas en el conjunto de las acciones estandarizadas por la empresa formadora, tienen lugar de manera más frecuente en las empresas pequeñas con más de 9 trabajadores.

Por el contrario, una menor estandarización de los procesos de detección formativa de la empresa conlleva una mayor propensión a la participación a través de entidades externas, especialmente en situaciones en las que la empresa formadora selecciona el contenido formativo a partir de un catálogo de cursos con el que cuenta la entidad externa y, consecuencia de ello, hacia una mayor participación de manera agrupada. Siendo esta situación característica de las empresas de menos de 50 trabajadores, siendo más frecuente en las menores de 10 trabajadores.

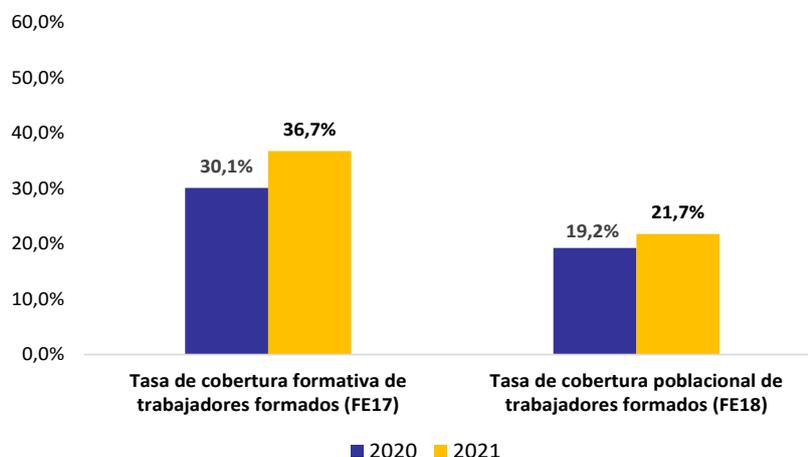
¿Cuál es la cobertura poblacional y formativa de los trabajadores formados?

Con respecto a la **tasa de cobertura formativa de trabajadores formados** (FE17; porcentaje de participantes formados sobre el total de trabajadores EPA), **durante el año 2021 experimenta un crecimiento de 6,6 puntos porcentuales**, situándose en el 36,7%.

La misma tendencia se identifica en la **tasa de cobertura poblacional de trabajadores formados** (FE18; porcentaje de trabajadores formados sobre el total de trabajadores EPA), aunque su incremento respecto a 2020 es más reducido (+2,5 p.p.; 21,7%).

Hay que añadir que para estos dos indicadores la comparativa por tamaños de empresa no es posible, en tanto que no se dispone de información en este nivel de desagregación.

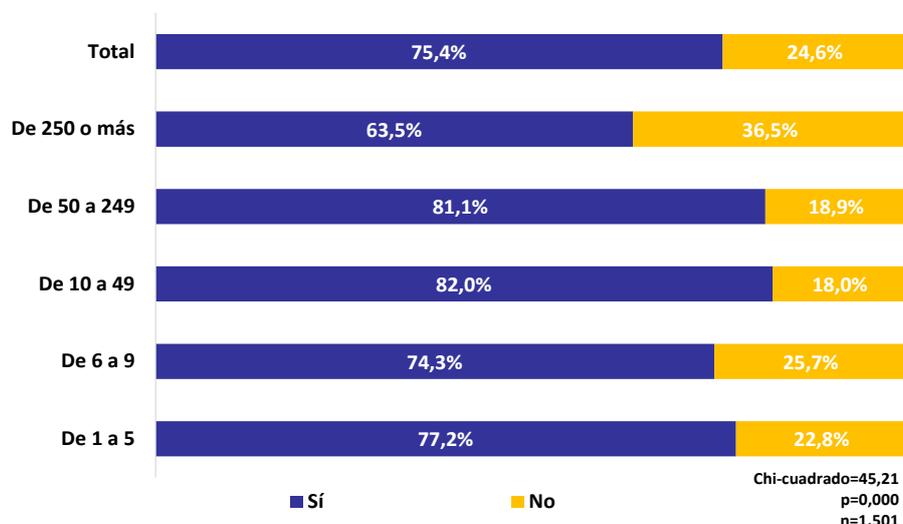
GRÁFICA 22: TASA DE COBERTURA FORMATIVA DE TRABAJADORES FORMADOS 2020-2021 (FE17) Y TASA DE COBERTURA POBLACIONAL DE TRABAJADORES FORMADOS (INDICADOR FE18)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

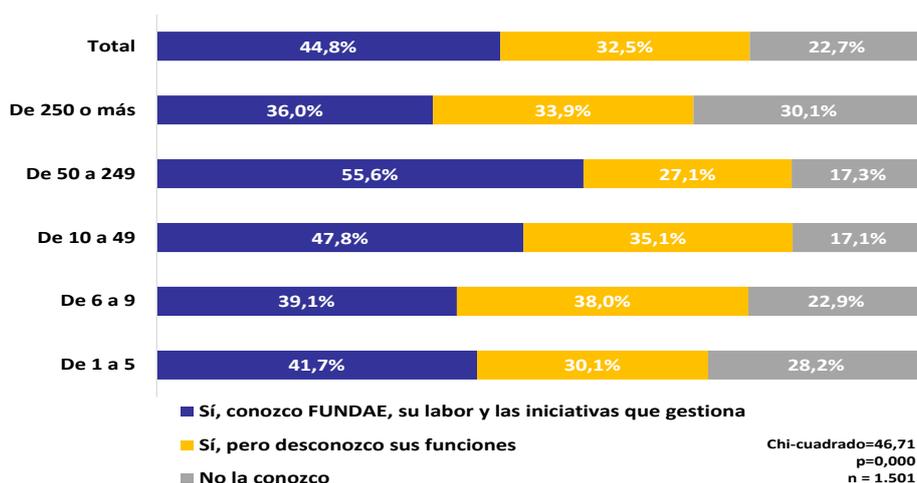
¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores?

Los resultados de la encuesta reflejan que alrededor de tres cuartas partes de los trabajadores formados (75,4%) tiene conocimiento de que la acción formativa cursada fue financiada con fondos públicos. Distinguiendo por tamaño de empresa, es en el segmento de grandes compañías (de 250 y más asalariados) donde se identifica menor proporción de trabajadores que conocen la iniciativa, aunque de solo 11,9 puntos porcentuales menos que el total general.

GRÁFICA 23: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS (INDICADOR FE19)


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

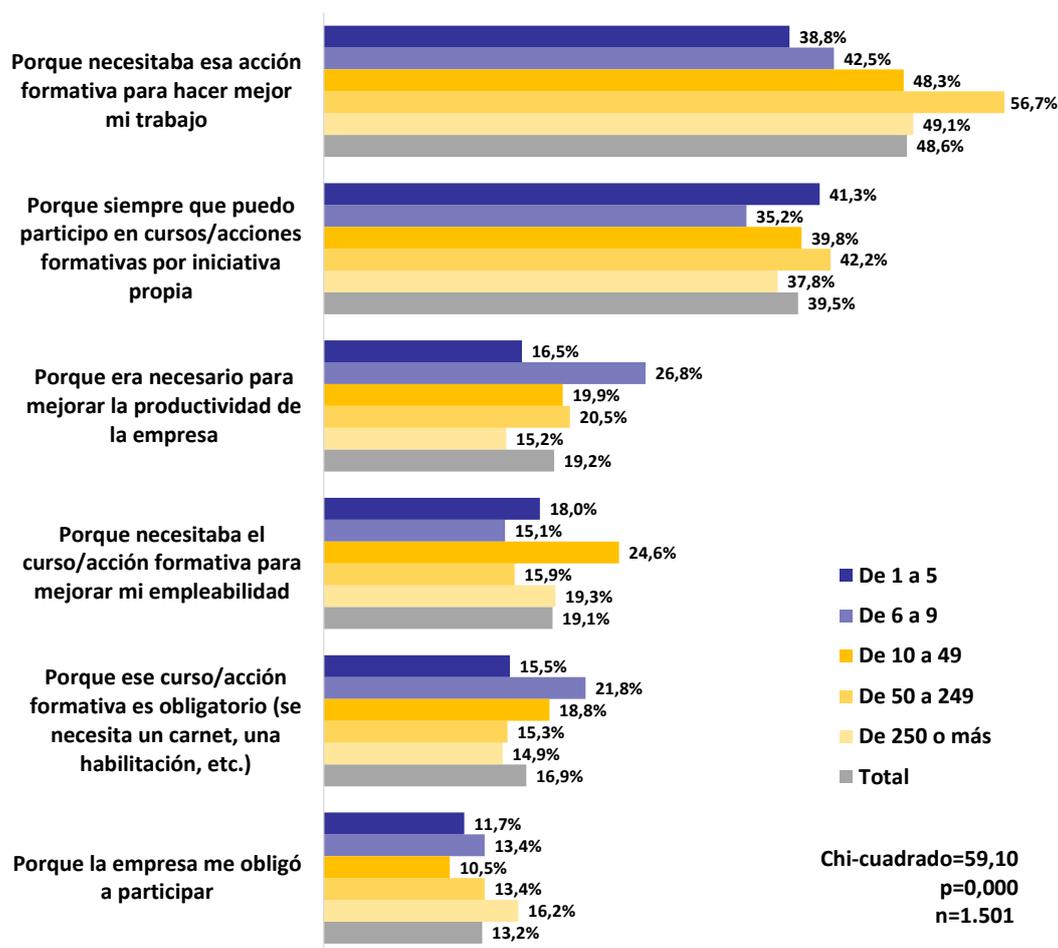
En términos globales, la mayor parte de los trabajadores formados tiene conocimiento de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, aunque en grados diferentes. El 44,8% conoce Fundae, las labores que realiza, así como las iniciativas que gestiona; así mismo cerca de una tercera parte de los trabajadores formados (32,5%) igualmente la conoce, aunque desconoce sus funciones. El 22,7% restante no tenía conocimiento de su existencia. Son los trabajadores de grandes compañías los que en mayor grado desconocen la Fundae (30,1%), seguido por los de microempresas de menos de 6 empleados (28,2%).

GRÁFICA 24: CONOCIMIENTO DE FUNDAE Y SU LABOR (INDICADOR FE19D)


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

Respecto a las razones que señalan los trabajadores por las cuales realizaron la acción formativa, la más frecuente responde a la necesidad de la formación para realizar mejor su trabajo (48,6%). Este motivo constituye el principal motivo de las empresas de 6 asalariados en adelante. Le sigue en relevancia la realización de la formación por su propia iniciativa cuando se presenta la oportunidad de participar en este tipo de acciones (39,5%). Esta última representa el principal motivo para los empleados de microempresas de 1 a 5 trabajadores (41,3%).

GRÁFICA 25: MOTIVOS POR LOS QUE LOS TRABAJADORES REALIZARON EL CURSO/ACCIÓN FORMATIVA (INDICADOR FE19A)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

Eficacia: adquisición de competencias

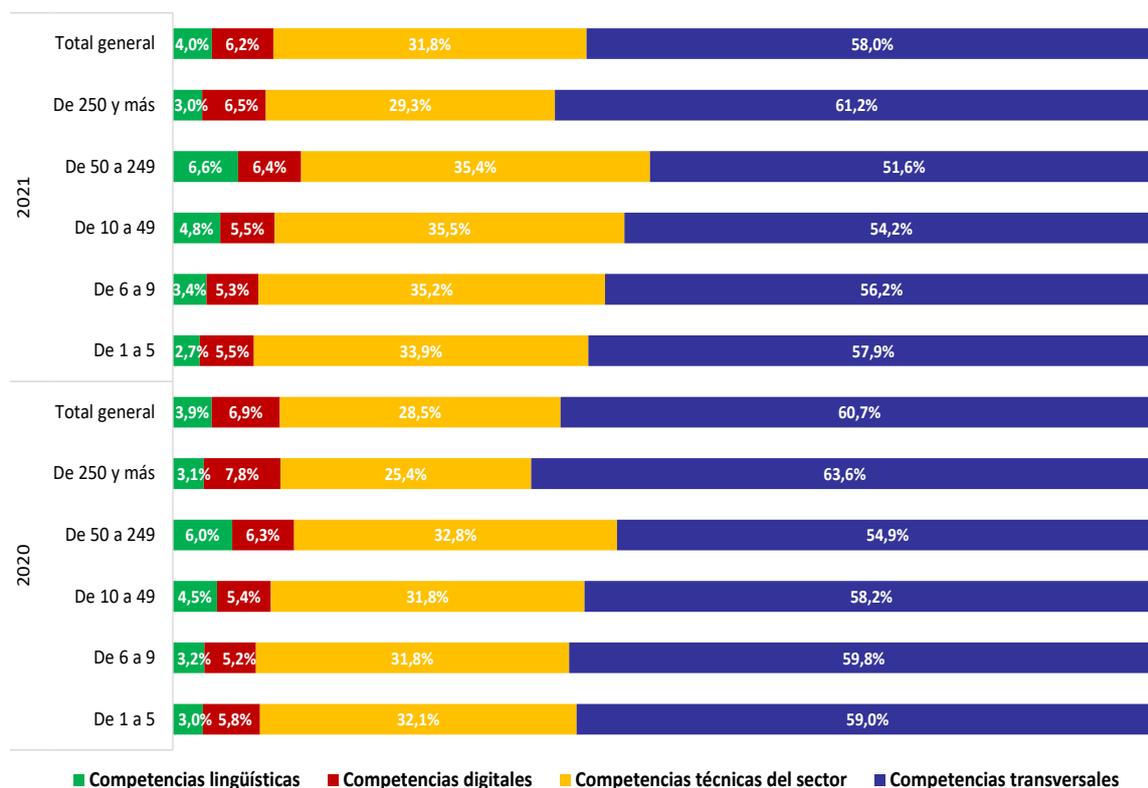
¿Qué volumen de participantes se han formado en los distintos tipos de competencias (transversales, lingüísticas, técnicas del sector y digitales)?

Los indicadores que se analizan a este respecto se refieren a las tasas de formación por tipología de competencias, es decir, el volumen de participantes formados por tipo de competencias sobre el volumen total de participantes formados. **En 2021 permanecen las competencias transversales como la tipología más frecuente en la que se forman los participantes (58%; -2,7 p.p. respecto al periodo anterior), especialmente los que forman parte de grandes organizaciones (61,2%), seguida de las competencias técnicas del sector que representa el 31,8% (+3,3 p.p.).**

Por su parte, **las tasas de formación en competencias tanto lingüísticas como digitales, se mantienen todavía en valores muy reducidos, concretamente del 4% y del 6,2% respectivamente.**

La comparativa por tamaños de empresa respecto al año 2020 indica que tampoco se han producido variaciones significativas en las tasas de formación por competencias. En todo caso, los mayores incrementos en 2021 se producen en la tasa de competencias técnicas del sector en los grupos de empresas de 6 a 9 empleados (+3,4 p.p.; 35,2%), de 10 a 49 (+3,7 p.p.; 35,7%) y de 250 o más (+3,9 p.p.; 29,3%).

GRÁFICA 26: TASAS DE FORMACIÓN POR TIPOLOGÍA DE COMPETENCIAS 2020-2021 (INDICADORES FE20-FE23)



Calidad: adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores

¿Los trabajadores han participado en la detección de necesidades formativas?

La representación legal de los trabajadores (RLT) es el órgano de representación mediante el cual se articula el derecho que los trabajadores tienen de participación en la empresa, y a través del cual se hace efectiva la defensa de sus intereses (Art. 129.2 de la Constitución y Arts. 4, 61 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores).

Esta representación legal es más débil en las empresas pequeñas al no existir Comité de Empresa, existiendo delegados de personal en empresas o centros de 11 a 49 trabajadores, así como de 6 a 10 si se decide por mayoría (hasta 30 trabajadores, 1 delegado de Personal; de 31 a 49 trabajadores, 3).

Sin embargo y de acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, “la empresa debe solicitar de manera preceptiva y con anterioridad al inicio de las acciones formativas informe a la representación legal de los trabajadores, respecto de las acciones formativas programadas y los permisos individuales de formación”.

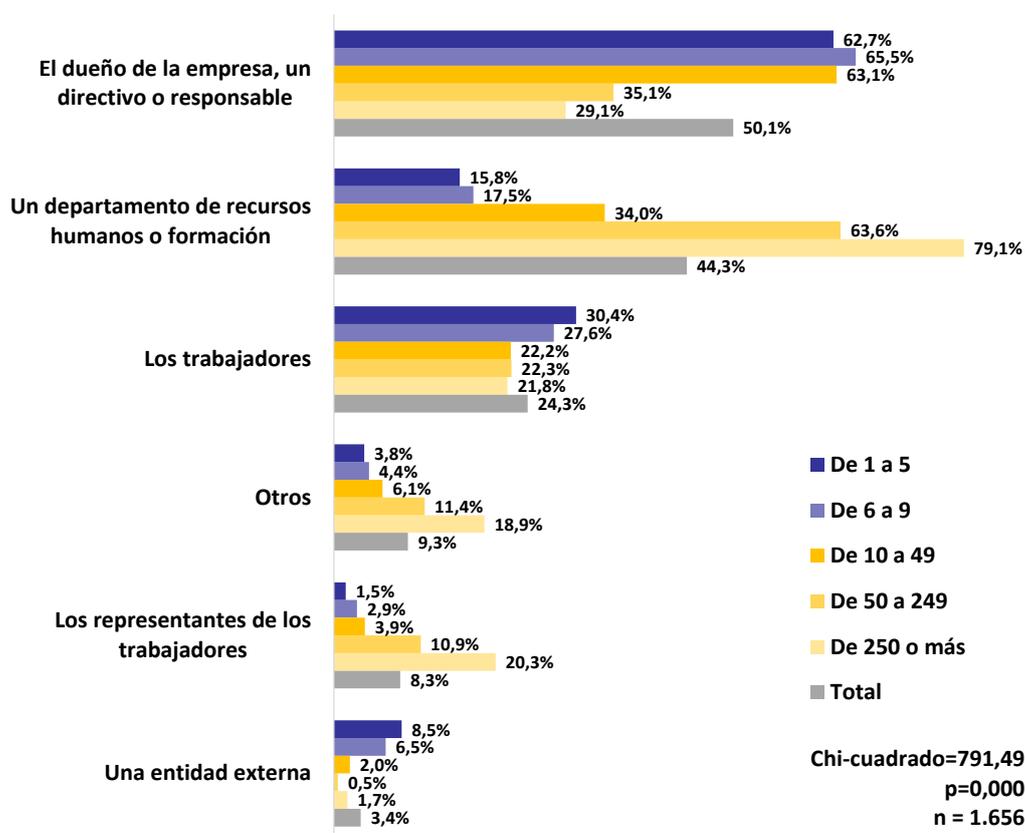
En definitiva, el papel asignado a la representación legal de los trabajadores no es un papel activo de detección de las necesidades formativas, sino de control del procedimiento y de defensa de los intereses de los trabajadores de la empresa formadora.

Los resultados de la encuesta indican a este respecto que, a nivel global, en el **24,3% de las empresas formadoras los trabajadores participan en la detección de necesidades formativas, y en un 8,3%, la representación legal de los trabajadores.**

No obstante, los principales agentes que intervienen en este proceso son en la mayoría de los casos los responsables (dueño, directivos, etc.) desde el punto de vista de las empresas de menos de 50 trabajadores (62,7% en las de 1 a 5 empleados, 65,5% en las de 6 a 9 y 63,1% en las de 10 a 49); y los

departamentos bien de recursos humanos y de formación del lado de las medianas y grandes empresas (63,6% y 79,1%, respectivamente).

GRÁFICA 27: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS (INDICADOR FE24)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

Por todo lo anterior, los procesos de detección de las necesidades formativas por parte de los trabajadores de las pequeñas empresas no son procesos institucionalizados, sino procesos informales y dependientes de la propia cultura organizativa y formativa de la empresa.

De esta cultura organizativa y formativa dependen 3 principales factores: i) el tamaño de la empresa; ii) el grado de especialización organizativa de la empresa; iii) el grado de especialización productiva y tecnológica de la empresa.

El tamaño de la empresa es uno de los principales condicionantes relativos al grado de participación de los trabajadores en la detección de las necesidades formativas de las empresas. En principio, existe un grado creciente de la participación en la detección de las necesidades formativas conforme aumenta el tamaño de la empresa.

Sin embargo, en las microempresas, menores de 10 trabajadores, consecuencia de la mayor horizontalidad jerárquica, el papel de los trabajadores en la detección de las necesidades formativas de la empresa es mayor. Sin embargo, las características de estas formaciones tienen la peculiaridad de ser más puntuales y urgentes para el correcto desarrollo de la producción en la empresa.

El grado de especialización organizativa de la empresa es un factor consecuencia del anterior, el tamaño de la empresa, pero que condiciona en gran medida el proceso de involucramiento del trabajador en la detección de necesidades formativas de los trabajadores.

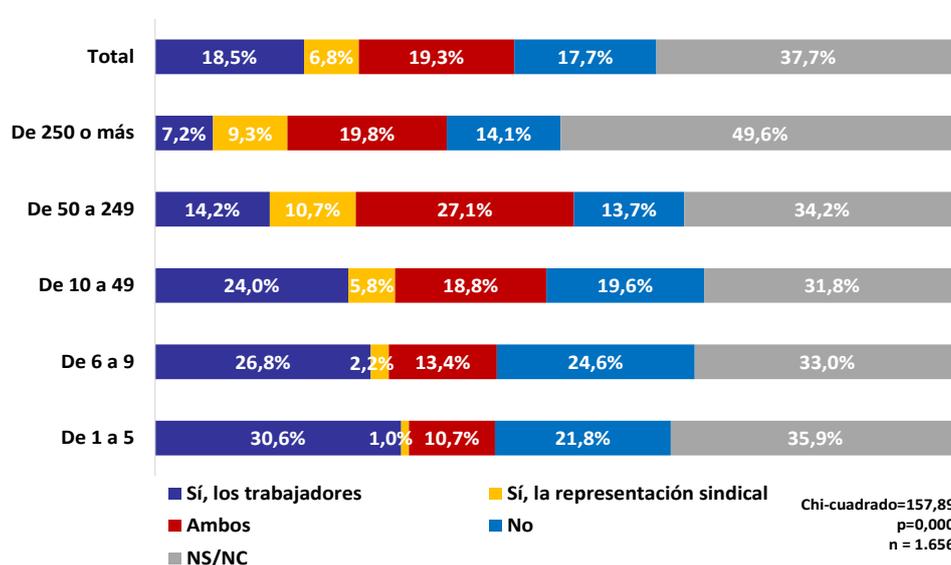
Concretamente, conforme la empresa va aumentando en tamaño se desarrollan unidades especializadas de gestión de la organización como pueden ser los Departamentos de Administración y

el Departamento de Formación, a partir de los cuales se establecen competencias de detección de necesidades formativas en algún puesto de trabajo relativo a estos departamentos.

A medida que este personal estandariza los procesos de detección de las necesidades formativas y lleva a cabo una planificación de estas, se establecen mayores procesos de participación de los trabajadores en las necesidades formativas.

Finalmente, **el grado de especialización productiva y tecnológica** constituye el otro factor explicativo del grado de detección de las necesidades formativas por parte de los trabajadores de manera que empresas formadoras altamente especializadas y/o que demandan el empleo de nuevas tecnologías, generan una mayor cultura de la formación, trasladándose esto en mayores procesos de estandarización y planificación de la formación, y consecuencia de ello en un mayor involucramiento de los trabajadores en los procesos de detección de sus necesidades formativas.

GRÁFICA 28: PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA DECISIÓN SOBRE LA FORMACIÓN QUE SE VA A PROGRAMAR DE NECESIDADES FORMATIVAS (INDICADOR FE24A)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

¿La formación se adecúa a las necesidades de los trabajadores?

Durante la realización de los grupos de discusión y las entrevistas las referencias a la adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores han sido escasas.

En términos generales, la adecuación a las necesidades de los trabajadores está relacionadas con el tamaño de la empresa y con su participación en la detección de las necesidades formativas.

Tal como se ha referido anteriormente, **el tamaño de la empresa** es uno de los principales condicionantes relativos al grado de participación de los trabajadores en la detección de las necesidades formativas de las empresas y, por consiguiente, en la adecuación de las necesidades de los trabajadores.

En principio, **existe un grado creciente de la participación en la detección de las necesidades formativas conforme aumenta el tamaño de la empresa** que se correspondería con un grado creciente en las valoraciones positivas de adecuación a las necesidades de los trabajadores.

Respecto a la adecuación de los formatos de las formaciones, se señala que la oferta formativa online ha contribuido a mejorar aspectos como la conciliación familiar y productiva, disminuyendo costes indirectos de la formación como el desplazamiento y el número de horas invertidas en la formación. Sin embargo, también se identifican aspectos negativos en la formación online como la existencia de

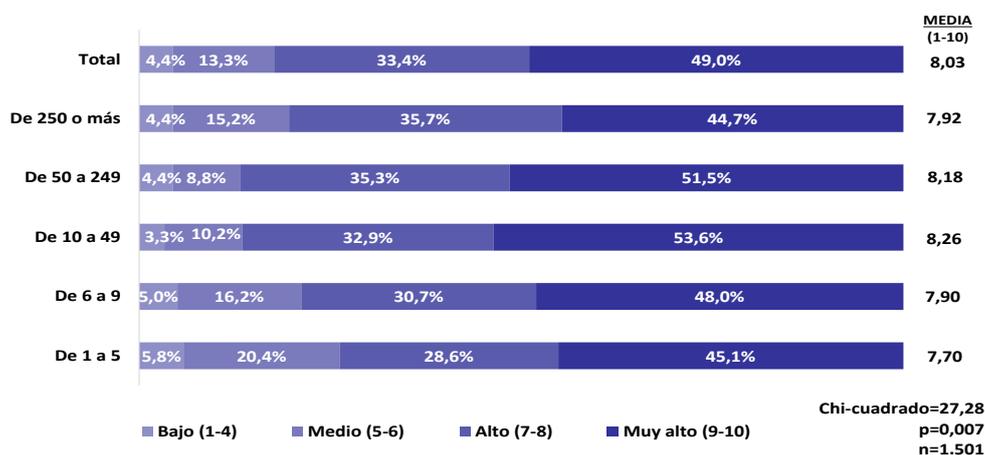
formaciones online de baja calidad que afectan a la adecuación a las necesidades de los trabajadores y el mayor número de horas de dedicación fuera del horario laboral.

Respecto al papel jugado por los trabajadores en la iniciativa, se articulan dos planteamientos, a nuestro juicio, interesantes. El primero se centra en el acceso desigual a la iniciativa por parte de los trabajadores.

En el segundo se identifica un **déficit de cultura de la formación de los trabajadores**, aunque también se identifican condiciones ambientales que justifican las dificultades para la realización de formación en empresas de menos de 50 trabajadores.

Por otra parte, desde el punto de vista de los resultados de la encuesta, en términos generales, los trabajadores formados valoran positivamente la adecuación de la formación a sus necesidades (el 82,4% del total ha realizado valoraciones en la escala de 1 a 10 puntos, de 7 como mínimo; casi la mitad ha puntuado 9-10). Igual de positiva es la valoración distinguiendo por tamaños de empresa, los trabajadores de microempresas (tanto las de 1 a 5 como de 6 a 9 empleados) es donde existe mayor frecuencia de valoraciones iguales o menores a los 6 puntos (26,2% de empleados del segmento de 1 a 5, y 21,2% del de 6 a 9).

GRÁFICA 29: ADECUACIÓN DE LA FORMACIÓN A LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES (INDICADOR FE25)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

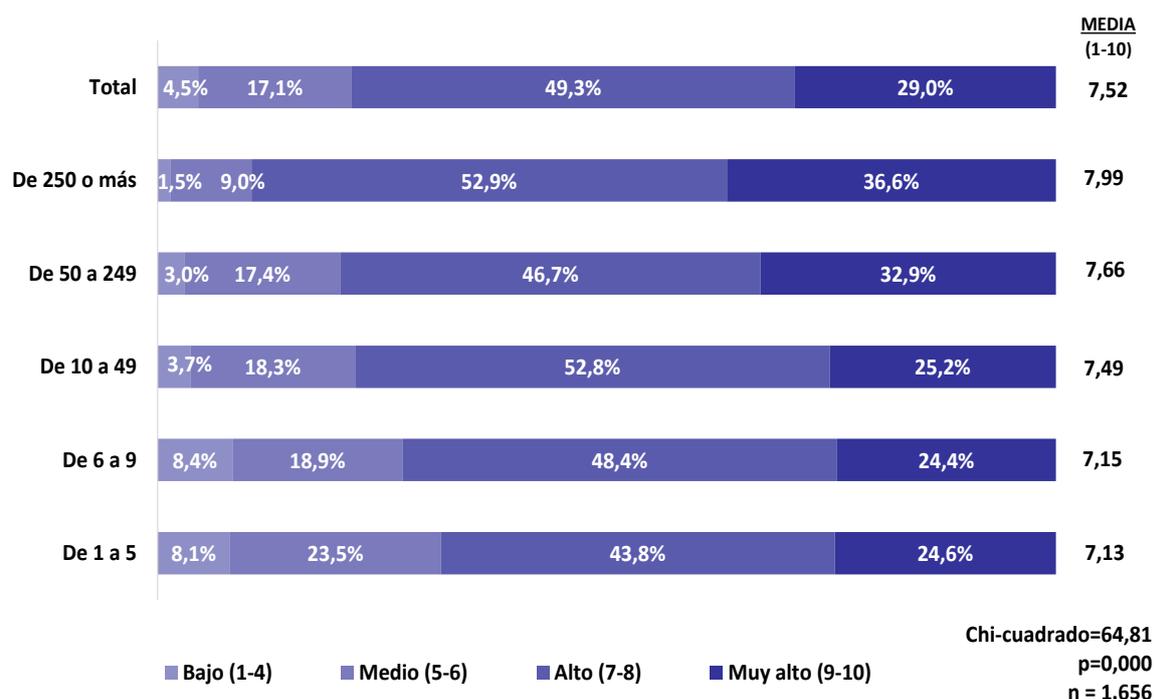
3.1.2.- Objetivo B. Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados

Calidad: adecuación de la formación a las necesidades de las empresas/sector

¿Las empresas conocen las necesidades formativas de su sector? ¿A través de qué vías?

En lo que respecta al grado en que las empresas conocen sus necesidades en materia de formación, la gran mayoría ha declarado que las conocen en mayor medida: el 78,3% ha valorado en la escala de puntuación (1-10) con al menos 7 puntos. Diferenciando por tamaño de empresa se destacan diferencias significativas sobre todo entre las de 250 y más empleados, donde este porcentaje asciende al 89,5%.

GRÁFICA 30: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DEL SECTOR POR PARTE DE LAS EMPRESAS (INDICADOR FE27)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

A lo largo de los instrumentos cualitativos han aparecido reflexiones acerca del conocimiento de las necesidades formativas del sector de la empresa formadora tanto desde el punto de vista descriptivo, como prescriptivo.

Respecto al punto de vista descriptivo, se identifican como factores condicionantes del grado de conocimiento de las necesidades formativas aspectos como **el grado de especialización organizativa dentro de la empresa, el sector productivo** en el que desarrolle la empresa la actividad, así como **el grado de especialización productiva y tecnológica de la empresa**.

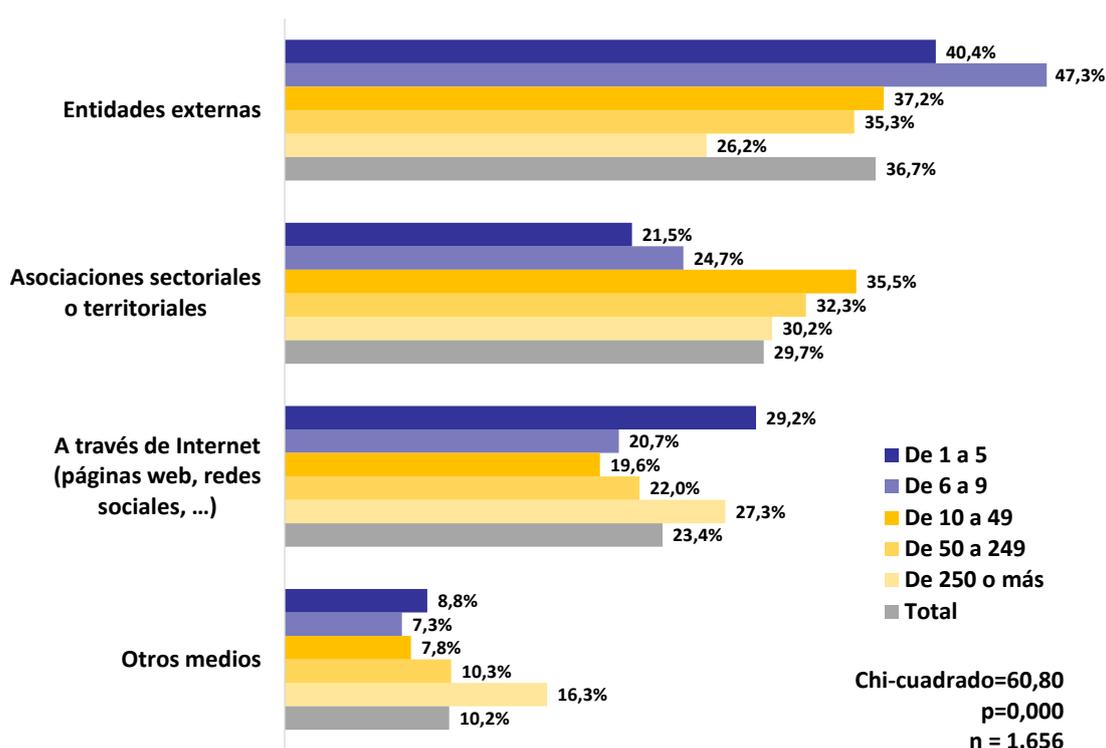
De manera acorde a lo señalado anteriormente, las empresas que cuentan con mayor grado de especialización organizativa, con unidades departamentales como Administración y sobre todo Formación, son más propensas a conocer los cambios y tendencias del sector, al incorporarse entre las competencias de algún puesto de trabajo de la unidad.

Se identifican sectores productivos más propensos a la actualización periódica de las necesidades formativas, identificándose sectores como la industria, el comercio y las nuevas tecnologías.

Finalmente, y ligado con el factor anterior, el grado de especialización productiva y tecnológica de la empresa configura en gran medida la cultura de la formación de manera que las empresas de sectores más propensos a la introducción de novedades productivas y/o tecnológicas serán más proclives a la realización de formaciones orientadas a la incorporación y asimilación de estos aspectos punteros.

Por otra parte, en relación con los medios utilizados por las empresas para detectar sus necesidades formativas se identifican las entidades externas como vía principal, señaladas por el 36,7%, destacando especialmente entre las microempresas. En el caso de las pymes y grandes empresas las asociaciones sectoriales o territoriales adquieren mayor relevancia. Por su parte, la detección de necesidades utilizando Internet como herramienta, aunque menos frecuente que las anteriores, es relevante entre las empresas de menor tamaño (de 1 a 5) en comparación con el resto de los segmentos empresariales.

GRÁFICA 31: VÍAS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES SECTORIALES (INDICADOR FE28)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

Respecto a las vías de conocimiento de las novedades en las necesidades formativas destacan los informes de las asociaciones representativas del sector productivo de la empresa y de las instituciones públicas dedicadas a la actualización de conocimientos y competencias asignadas a perfiles profesionales característicos de la empresa.

Finalmente, desde el ámbito prescriptivo no existe el consenso acerca de quién debe llevar a cabo la iniciativa en el proceso de definición de las necesidades formativas.

Por una parte, las intervenciones recogidas opinan que son más partidarias de que las instituciones públicas lleven a cabo mayores tareas de detección de cambios en los conocimientos y competencias

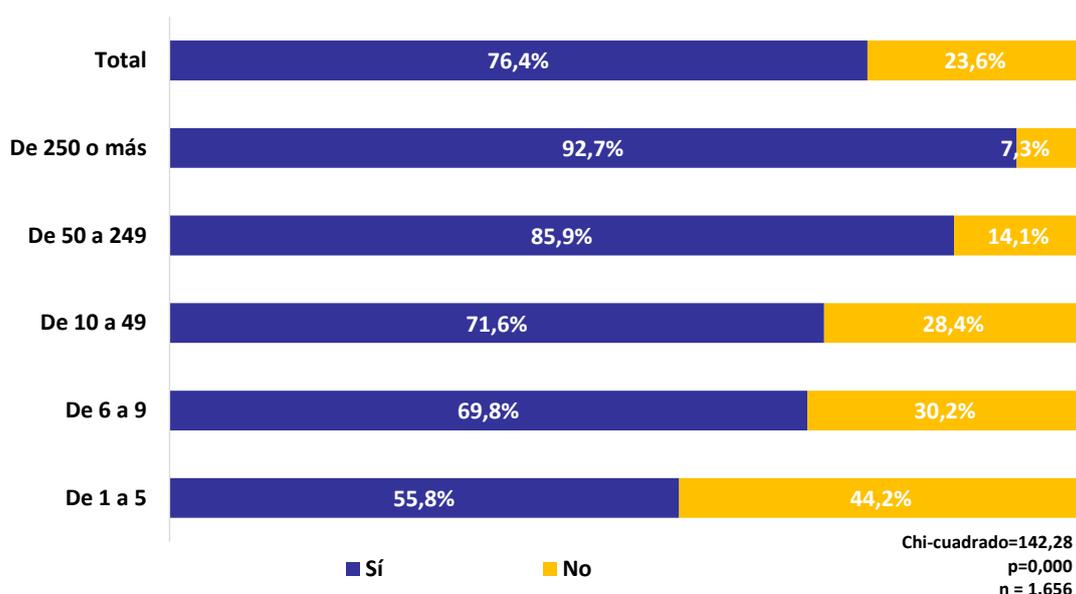
requeridos en los distintos perfiles profesionales y que además sean las instituciones públicas las difundan esta información para que el sector incorpore y ponga en práctica estos cambios. Se justifica esta orientación debido a que las pequeñas empresas no tienen los medios suficientes (temporales, económicos y organizativos) para realizarlos.

Por otra parte, existen intervenciones que defienden que este ejercicio de búsqueda de novedades en el sector debe surgir por parte de la propia empresa y considerarlo como uno de los procesos productivos más, puesto que repercute a la larga en la propia competitividad de la empresa. Según esta visión, las limitaciones de recursos motivadas por el tamaño de la empresa pueden hacerse frente mediante las asociaciones empresariales representantes de su sector.

¿Las empresas cuentan con procedimientos de detección de sus necesidades?

Los resultados de la encuesta arrojan que algo más de tres cuartas partes de las empresas formadoras disponen de procedimientos para detectar sus necesidades en materia de formación (76,4%). Como es evidente, la generalización de estos procedimientos no es igual en función del tamaño de las empresas, los cuales se extienden a medida que incrementa el número de empleados (92,7% en el caso de las grandes compañías, frente a un 55,8% de microempresas de 1 a 5 trabajadores).

GRÁFICA 32: EMPRESAS QUE CUENTAN CON PROCEDIMIENTOS DE DETECCIÓN DE SUS NECESIDADES FORMATIVAS (INDICADOR FE29)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

Los procedimientos de detección de las necesidades formativas de las empresas comprenden la estandarización de procesos de recogida de aspectos formativos necesarios orientados al mantenimiento o mejora de la productividad de la empresa, como una de las competencias que debe contar al menos un perfil de los puestos de trabajo de la empresa.

En este sentido y en línea con lo afirmado anteriormente, los principales factores que influyen en el establecimiento de estos procesos de detección de necesidades formativas son el grado de especialización organizativa, el sector productivo y el grado de innovación productiva y/o tecnológica del sector productivo de la empresa.

De manera acorde a lo señalado anteriormente, las empresas que cuentan con mayor **grado de especialización organizativa**, con **unidades departamentales** como Administración y sobre todo Formación, **son más propensas a detectar las necesidades formativas**, al incorporarse entre las

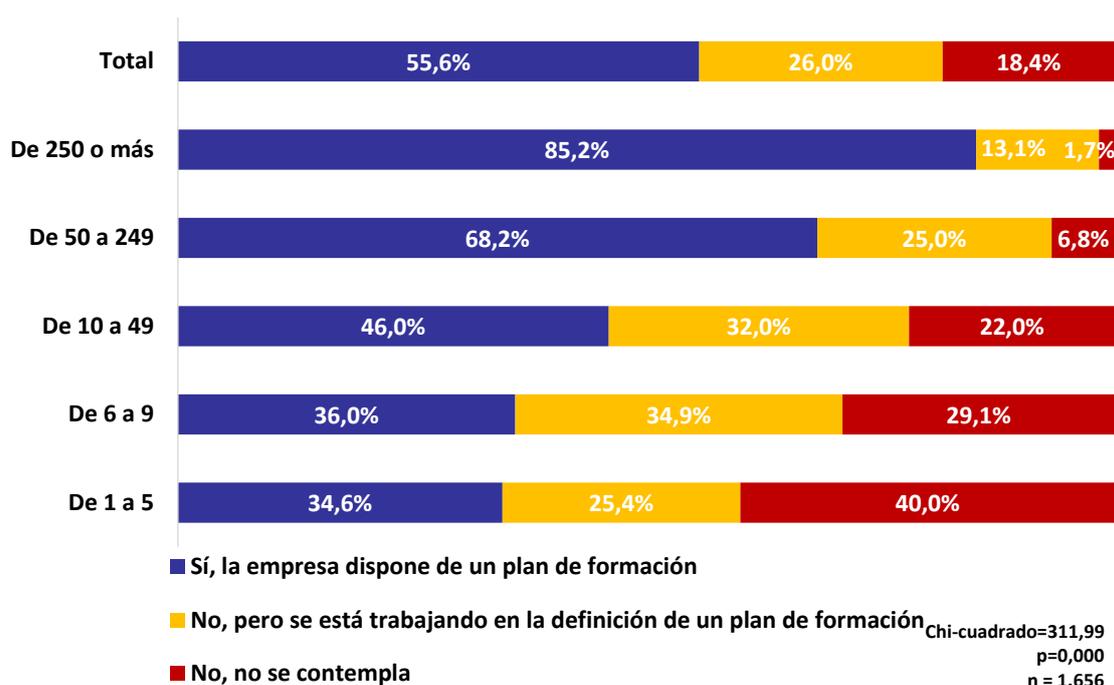
competencias de algún puesto de trabajo de la unidad, así como a llevar a cabo esta tarea de manera participativa, incorporando las demandas de los trabajadores.

También **se identifican sectores productivos más propensos** a la incorporación de procedimientos de detección de las necesidades formativas, identificándose sectores como la industria, el comercio y las nuevas tecnologías.

Finalmente, y ligado con el factor anterior, **el grado de especialización productiva y tecnológica de la empresa** configura en gran medida la cultura de la formación, de manera que las empresas de sectores más propensos a la introducción de novedades productivas y/o tecnológicas serán más propensas a la realización de formaciones orientadas a la incorporación y asimilación de estos aspectos punteros.

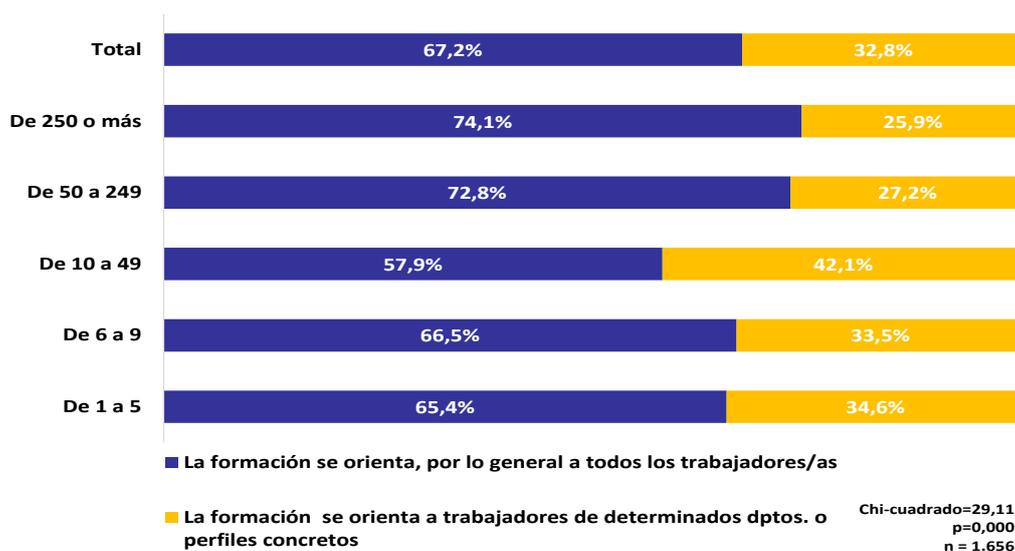
De otro lado, la misma tendencia se identifica en cuanto a la disponibilidad por parte de las empresas de un plan de formación dirigido a sus trabajadores. La amplia mayoría de medianas y grandes empresas cuenta ya con un plan de formación o está trabajando en su definición. A medida que se desciende de segmento empresarial la existencia del plan disminuye, aunque es relevante que algo más de un tercio de las de 6 a 9 (34,9%) y una cuarta parte de las de 1 a 5 (25,4%) están elaborándolo. En cualquier caso, hay que destacar que el 40% de microempresas de 1 a 5 empleados no lo contempla, y el 29,1% de las 6 a 9 tampoco lo hace.

GRÁFICA 33: EXISTENCIA DE UN PLAN DE FORMACIÓN DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES/AS (INDICADOR FE29A)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

En torno a 2 de cada 3 empresas formadoras orienta la formación que programa generalmente a todos los empleados de su empresa, mientras que el tercio restante lo enfoca a perfiles profesionales concretos o personal de departamentos específicos de la compañía. Ésta última opción, si se compara por intervalo de plantilla se extiende algo más entre las microempresas (alrededor de 1 de cada 3, tanto de 1 a 5 como de 6 a 9 empleados), pero sobre todo entre las pequeñas empresas de 10 a 49 trabajadores donde alcanza el 42,1%.

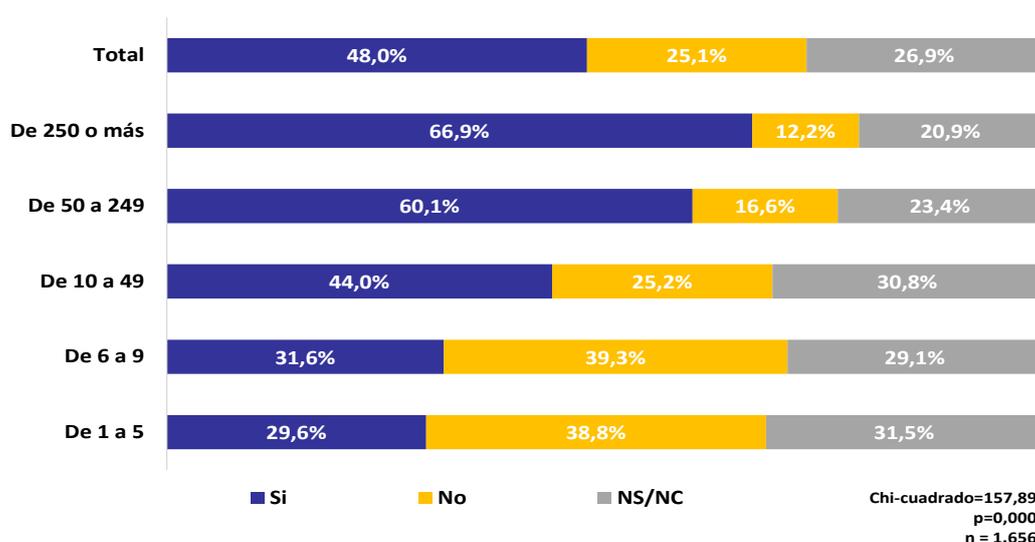
GRÁFICA 34: ORIENTACIÓN DE LA FORMACIÓN A LOS TRABAJADORES/AS DE LA EMPRESA (INDICADORES FE29B1 Y FE29B2)

Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

¿Las empresas programan bajo la iniciativa toda la formación que consideran necesaria?

Cuando no se programa toda la formación que se considera necesaria dentro de la iniciativa, puede ocurrir que no se realice más formación o que esta se lleve a cabo fuera del marco de la iniciativa.

La programación de formación fuera de la iniciativa constituye un fenómeno que se extiende con más frecuencia entre las medianas y las grandes empresas (60,1% y 66,9%, respectivamente). A partir del segmento de 10 a 49 se produce un descenso importante del porcentaje hasta el 44%; y más pronunciado en las microempresas tanto de 1 a 5 como de 6 a 9 empleados (29,6% y 31,6%, respectivamente).

GRÁFICA 35: PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN FUERA DE LA INICIATIVA POR LAS EMPRESAS (INDICADOR FE29C)

Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

Se detectan distintos aspectos por los que una empresa no programa bajo la iniciativa toda la formación que considera necesaria, pudiendo recurrir a iniciativas de otras administraciones o asumiendo de manera privada los costes de la formación de la empresa.

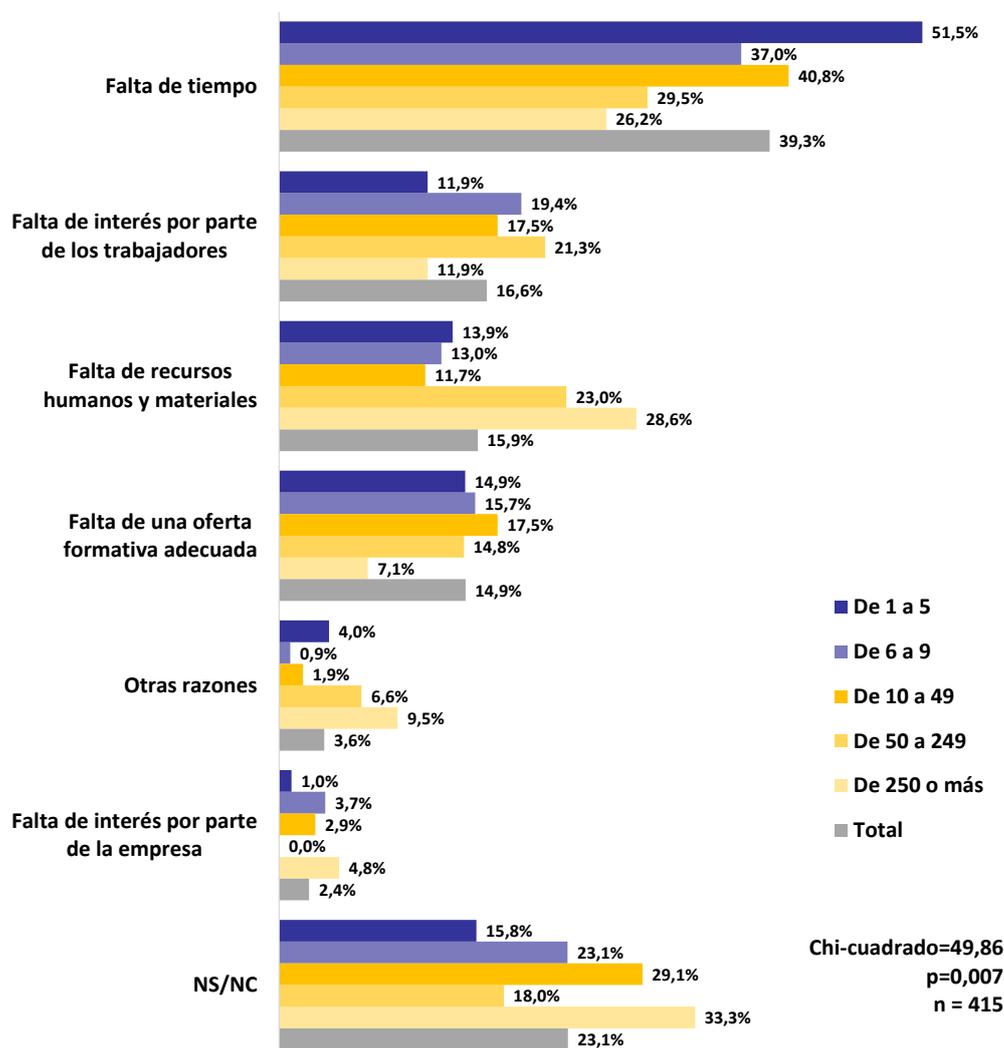
Desde el punto de vista cuantitativo a partir de los resultados de la encuesta se destaca la **falta de tiempo como principal causa de no programar bajo la iniciativa toda la formación que se considera necesaria**, aspecto que señalan el **39,3%** de empresas. Este motivo es mucho más frecuente entre las compañías de menos de 50 empleados, especialmente en el segmento más pequeño (51,5%). Le siguen en relevancia, aunque con menor frecuencia, la falta de interés por parte de los trabajadores, y la falta de recursos humanos y materiales, siendo esta última la principal razón señalada por las compañías de 250 o más empleados (28,6%).

Desde el punto de vista cualitativo se identifican varios factores condicionantes: i) el grado de especialización de la formación requerida; ii) la existencia de necesidades puntuales de formación; iii) la existencia de iniciativas similares con carácter europeo, autonómico o local.

Un alto grado de especialización de las necesidades formativas dificulta en gran medida que las formaciones se lleven a cabo de manera agrupada y, por consiguiente, este tipo de empresas formadoras tienen mayores costes organizativos que deben asumir, lo cual se traduce en ocasiones en que se lleven a cabo fuera de la iniciativa.

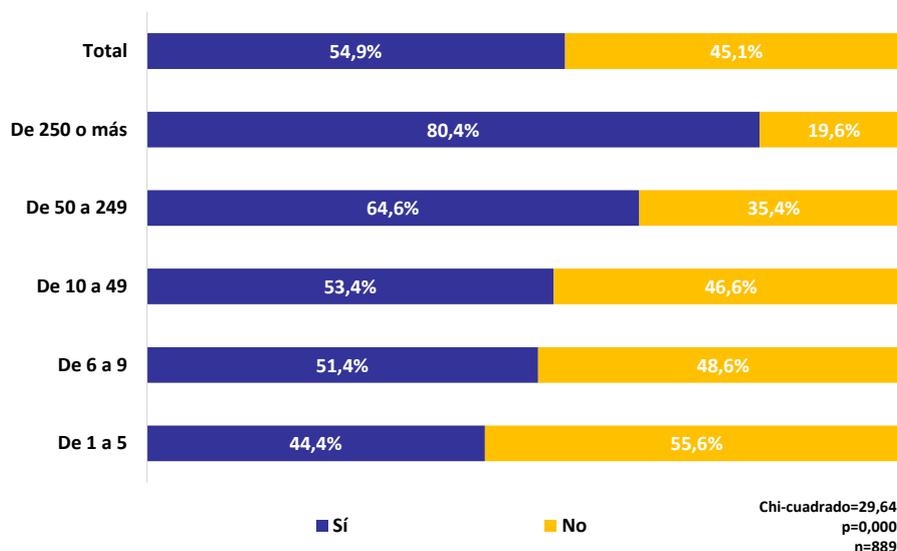
Las **empresas con necesidades puntuales o extraordinarias de formación** presentan mayores dificultades de acceso y de fidelización en la iniciativa debido a que en términos generales estas formaciones son específicas y, en consecuencia, dificulta también su realización de manera agrupada, traduciéndose en ocasiones, como en el caso anterior, en que las empresas formadoras acaban asumiendo el coste de la formación por la dificultad de encaje con los requerimientos de la iniciativa gestionada por Fundae. En el caso de necesidades extraordinarias de formación, suelen tener un carácter urgente, lo cual complica la adecuación a los trámites y procedimientos requeridos por la iniciativa por lo que las empresas formadoras acaban asumiendo los costes de la formación de manera privada.

La existencia de iniciativas similares provenientes de otras administraciones explica que en ocasiones las empresas llevan a cabo su actividad formadora fuera de la iniciativa aprovechando la existencia de otras iniciativas que bien resulten más provechosas a sus intereses o bien que los procedimientos resulten más flexibles en su aplicación.

GRÁFICA 36: CAUSAS POR LAS QUE LAS EMPRESAS NO PROGRAMAN FORMACIÓN BAJO LA INICIATIVA IDENTIFICADA COMO NECESARIA (INDICADOR FE30)


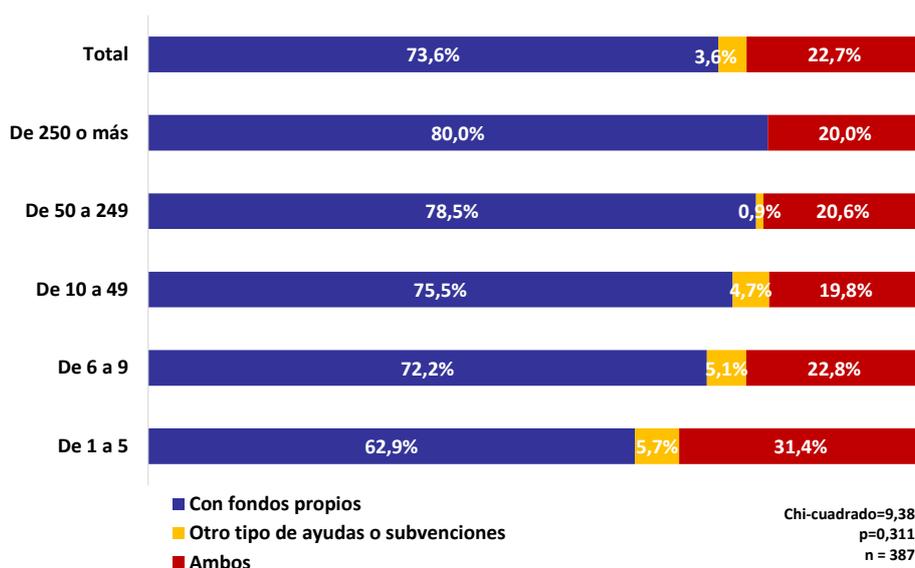
Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Empresas que no programan toda la formación bajo la iniciativa. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

En otro orden de cuestiones, se preguntó a las **empresas que abandonaron la iniciativa** en 2021 a propósito de si, a pesar de haber dejado de participar, continuaron programando formación fuera del marco de la iniciativa. A este respecto, **más de la mitad de las empresas efectivamente lo hacen (54,9%)**; aunque se identifica un comportamiento diferencial en función del número de empleados. Este porcentaje disminuye según se desciende de segmento empresarial, **siendo las grandes compañías las que presentan el más elevado (80,4%)** seguido de las medianas de 50 a 249 (64,6%). En el caso de las de menos de 50 empleados suponen algo más de la mitad las que continúan programando formación (tanto las de 10 a 49 como las de 6 a 9 trabajadores), sin embargo, son las microempresas de 1 a 5 las que más se resisten a este respecto (44,4%).

GRÁFICA 37: CONTINUIDAD EN LA PROGRAMACIÓN DE FORMACIÓN FUERA DEL MARCO DE LA INICIATIVA (INDICADOR FE30A)


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras que abandonaron la iniciativa en 2021. Base: Total de empresas que abandonaron la iniciativa. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

La mayor parte de las empresas que dejaron de participar en 2021 pero continúan programando formación fuera de la iniciativa **utilizan de forma exclusiva sus propios recursos económicos para financiarlo (73,6%)**, aunque el **22,7%** hace uso adicionalmente de otras ayudas públicas. Como es lógico, son las empresas de 6 a 9 trabajadores el segmento más pequeño las que más se apoyan en la financiación pública, las cuáles ascienden el porcentaje, tanto de uso exclusivo de ayudas públicas como adicional a la financiación propia, al 27,9%.

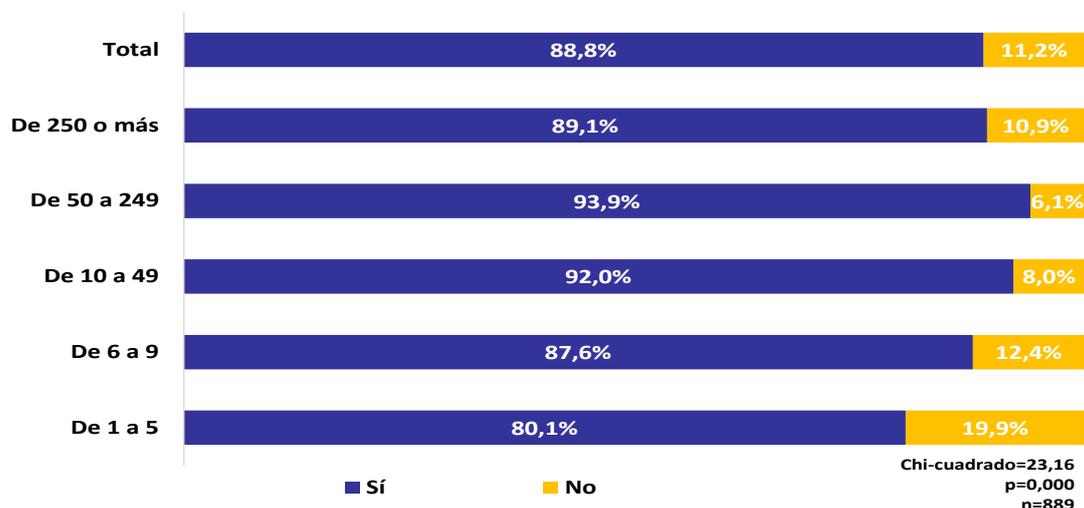
GRÁFICA 38: MODALIDAD DE FINANCIACIÓN DE LA FORMACIÓN PROGRAMADA FUERA DE LA INICIATIVA (INDICADOR FE30B)


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras que abandonaron la iniciativa en 2021. Base: Empresas que abandonaron la iniciativa en 2021 que continúan programando formación fuera del marco de la iniciativa. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

Además, la amplia mayoría de empresas que abandonaron la iniciativa en 2021 considera la posibilidad de volver a participar en el futuro (88,8%). De nuevo, es el segmento de empresas más pequeñas de

(1 a 5 empleados) que más se diferencia significativamente del resto, y en el que se identifica mayor proporción de empresas que, por el contrario, no estarían dispuestas a hacerlo, aunque apenas alcanzan el 20%.

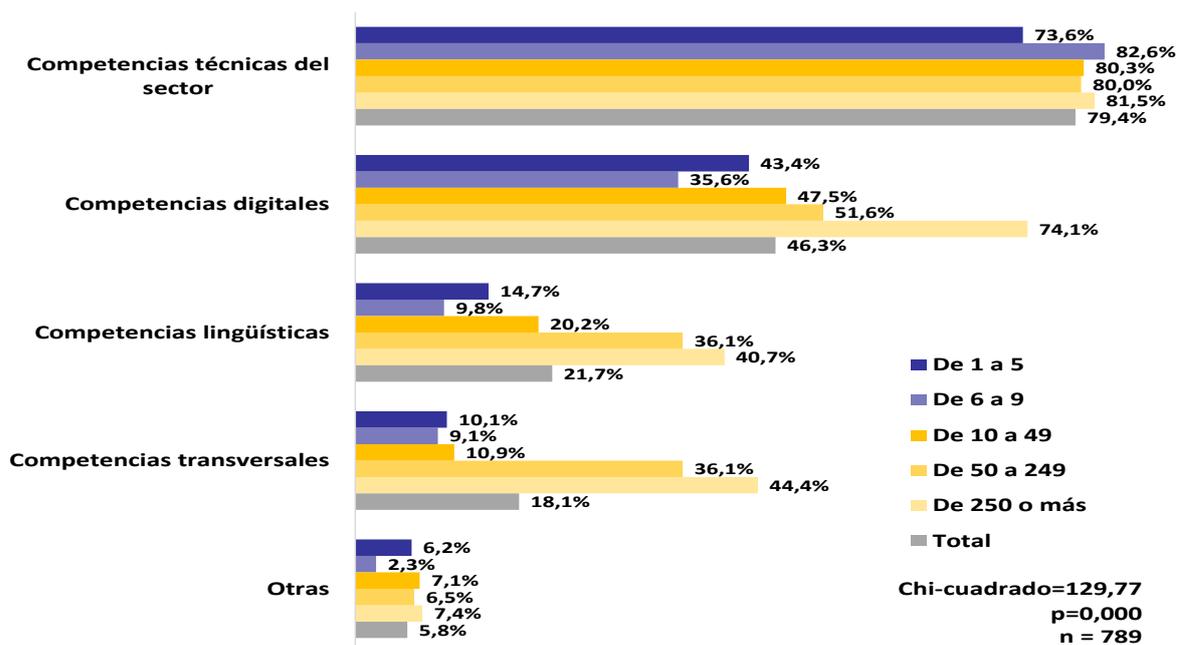
GRÁFICA 39: POSIBILIDAD DE RETORNO A LA INICIATIVA EN EL FUTURO (INDICADOR FE30C)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras que abandonaron la iniciativa en 2021. Base: Total de empresas que abandonaron la iniciativa. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

Estas empresas con voluntad de participar nuevamente en la iniciativa, cuando se les pregunta por los ámbitos formativos en los que podrían estar interesadas para sus trabajadores, señalan de forma mayoritaria acciones formativas en desarrollo de competencias técnicas de su sector de actividad (79,4%). Las microempresas se muestran, por lo general, más interesadas por este tipo de formación frente al resto de modalidades que suscitan mayor interés entre las de mayor tamaño (de 50 a 249 y 250 y más empleados) como por ejemplo las competencias digitales (51,6% y 74,1%, respectivamente).

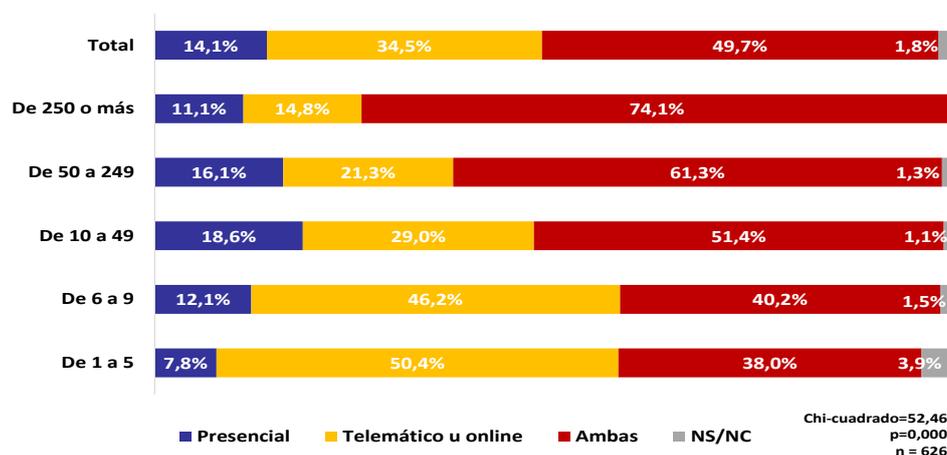
GRÁFICA 40: ÁMBITOS FORMATIVOS DE INTERÉS PARA REALIZAR EN EL FUTURO ACCIONES FORMATIVAS (INDICADOR FE30D)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras que abandonaron la iniciativa en 2021. Base: Empresas que abandonaron la iniciativa en 2021 que declararían que volverían a participar en el futuro. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

Respecto a la consideración sobre la modalidad más adecuada para sus trabajadores a la hora de programar la formación, las empresas de mayor tamaño optarían indistintamente tanto por modalidades de tipo presencial u online; mientras que a medida que disminuye el número de empleados de la empresa se considera más adecuada la modalidad telemática u online de las acciones formativas.

GRÁFICA 41: ADECUACIÓN DE LA MODALIDAD DE IMPARTICIÓN A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS (INDICADOR FE30E)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras que abandonaron la iniciativa en 2021. Base: Empresas que abandonaron la iniciativa en 2021 que declaran que volverían a participar en el futuro. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

Calidad: adecuación de la iniciativa a las necesidades de las empresas

¿Las empresas y entidades externas valoran positivamente la información y orientación que Fundae les proporciona?

Las empresas formadoras y las entidades externas desempeñan papeles distintos en la iniciativa, por lo que tienen necesidades informativas y de orientación también distintas, lo cual justifica su análisis diferenciado.

Como se ha mencionado anteriormente, las empresas formadoras tienen el mayor grado de desconocimiento de la iniciativa. Estas tienen conocimiento de la existencia de la iniciativa y son informadas y orientadas por las entidades externas. En este sentido, se puede afirmar que **las empresas formadoras no acceden al interior de la caja negra¹³ de la iniciativa por lo que el grado de conocimiento respecto a la iniciativa no aumenta con el tiempo**. Esto condiciona y reduce el campo de valoración de la iniciativa a la interacción con la entidad externa y a los puntuales momentos de contacto con Fundae.

Desde esta perspectiva, **las empresas formadoras valoran como deficitaria la comunicación entre ellas y Fundae**. Las experiencias de las empresas con Fundae se circunscriben a aspectos puntuales relacionados con problemas del procedimiento de bonificación o contratiempos surgidos con el proceso de formación.

Asimismo, **manifiestan la necesidad de mejorar los diferentes canales de contacto existentes**, así como la incorporación de notificaciones según se avanza satisfactoriamente en el proceso de bonificación, a pesar de que en los últimos años se ha avanzado en este sentido.

¹³ Los modelos de caja negra son los que describen las relaciones funcionales entre las entradas y las salidas de un sistema. Se denominan modelos de caja negra porque es difícil acceder a su funcionamiento interno, es decir, su estructura, lógica y componentes internos son imposibles de dilucidar.

Aunque, además de la detección de las mencionadas carencias, **se reconoce una mejora en los últimos años en la comunicación con las pequeñas empresas formadoras**, identificándose mejoras concretas como reducción de tiempos de respuesta de Fundae en las comunicaciones, por ejemplo.

Por parte de las entidades externas, su mayor grado de conocimiento, familiaridad y contacto cotidiano con la iniciativa explica que el tipo de comunicaciones con Fundae sea más amplio, no circunscrito a la gestión de la resolución de problemáticas concretas, y con mayor eficacia en los procesos comunicativos.

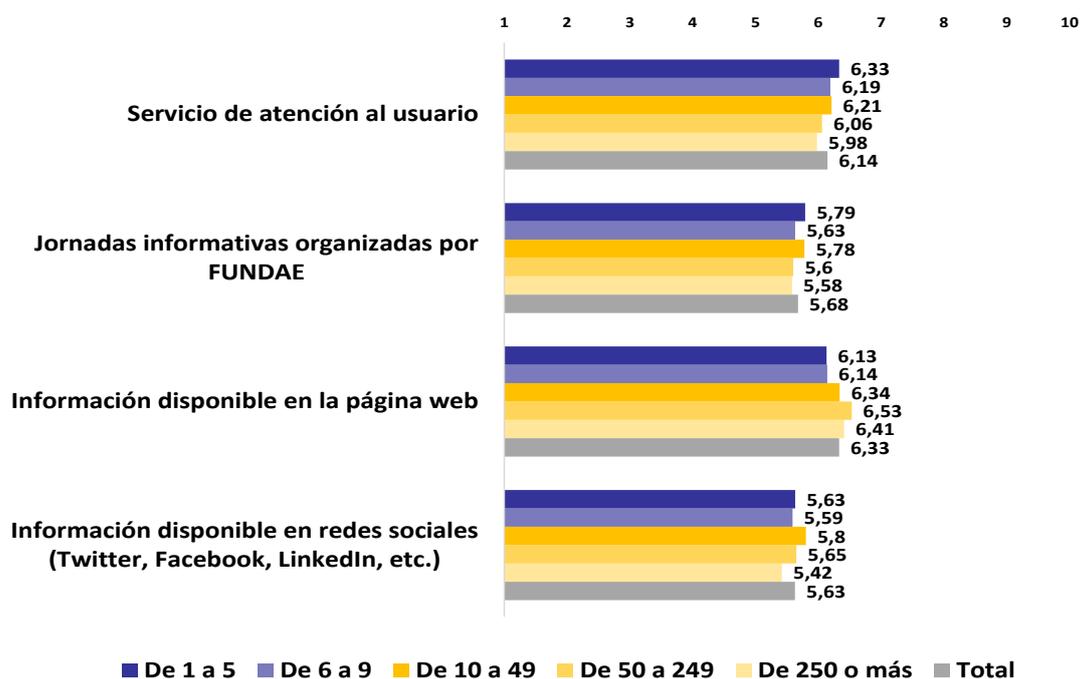
Desde esta perspectiva, **las entidades externas**, a diferencia de **las empresas formadoras**, en términos generales, **consideran positivos los procesos de comunicación que tienen lugar con Fundae en relación con la gestión de la iniciativa**.

Finalmente, **las entidades externas coinciden con las empresas formadoras en que en los últimos años se han producido mejoras notables en el apoyo de Fundae a la gestión de la iniciativa**.

Por otra parte, desde el punto de vista de los resultados de la encuesta dirigida a empresas formadoras, en términos globales, el aspecto mejor valorado es la información disponible en la página web, aunque con una puntuación de 6,3 de media en la escala de 1-10, seguido del servicio de atención al usuario (6,1). Con puntuaciones inferiores a los 6 puntos en promedio han sido valoradas las jornadas informativas organizadas (5,7) y la información disponible en redes sociales (5,6).

Por tamaño de empresa las puntuaciones otorgadas a estos aspectos son similares y no se identifican diferencias estadísticamente significativas al respecto.

GRÁFICA 42: VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE FORMACIÓN EN LA FUNDAE (INDICADOR FE31)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

¿Las empresas y las entidades externas valoran positivamente el apoyo de Fundae en la gestión de formación programada?

Una vez más el mayor grado de desconocimiento de la iniciativa por parte de las empresas formadoras condiciona y reduce el campo de valoración de la iniciativa a aspectos muy concretos como son el

manejo de la herramienta telemática, la gestión de determinados contratiempos surgidos durante la formación que es necesario informar y la resolución de determinados problemas en el proceso de bonificación.

Desde esta perspectiva, en términos generales, las empresas formadoras valoran positivamente el apoyo de Fundae en la gestión de la iniciativa.

Sin embargo, también detectan aspectos de mejora, respecto a la comunicación por parte de Fundae en la resolución de determinados problemas que surgen a las empresas formadoras a lo largo de la iniciativa, así como carencias en el envío de notificaciones de los avances en los distintos pasos del proceso de bonificación en la iniciativa.

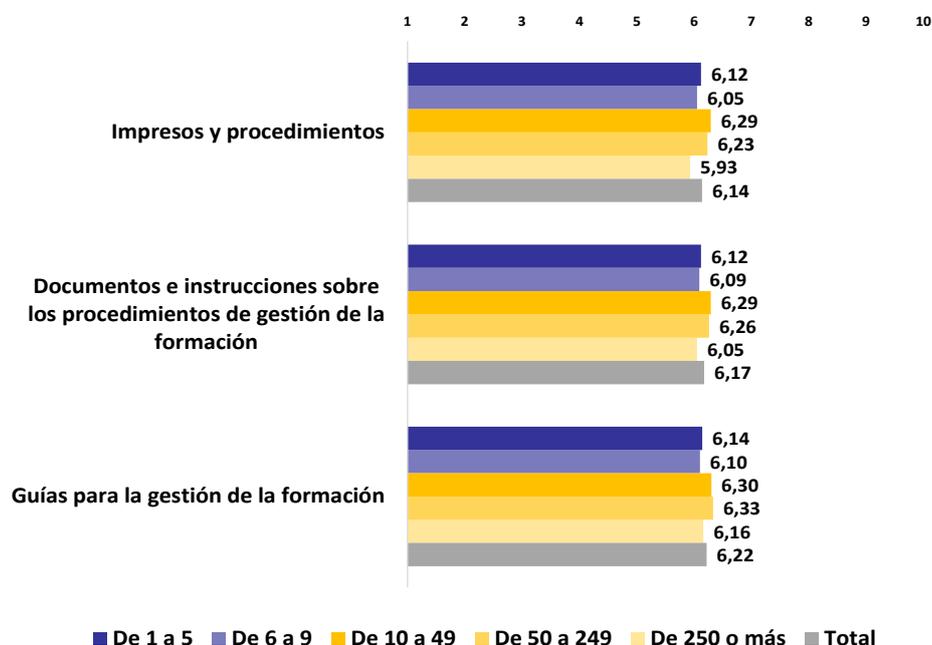
A pesar de la detección de las mencionadas carencias, se reconoce una mejora en los últimos años en la comunicación con las pequeñas empresas formadoras, identificándose mejoras concretas como reducción de tiempos de respuesta de Fundae en las comunicaciones, por ejemplo.

Por parte de las entidades externas, su mayor grado de conocimiento, familiaridad y contacto cotidiano con la iniciativa proporciona una interesante visión de conjunto de la iniciativa. Desde esta perspectiva, las entidades externas, posiblemente fruto de ese mayor grado de conocimiento de la iniciativa y de su herramienta telemática, consideran positivo el apoyo de Fundae en la gestión de la iniciativa.

No obstante, sus críticas relativas a la gestión de la iniciativa se centran en la “rigidez” de los procedimientos proponiendo la aplicación de criterios más flexibles en la gestión que permitirían alcanzar niveles de bonificación mayores.

Finalmente, las entidades externas coinciden con las empresas formadoras en que en los últimos años se han producido mejoras notables en el apoyo de Fundae a la gestión de la iniciativa.

GRÁFICA 43: VALORACIÓN DEL APOYO A LA GESTIÓN DE LA FORMACIÓN POR PARTE DE FUNDAE (INDICADOR FE32)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

¿Las empresas y las entidades externas valoran positivamente la aplicación telemática de gestión de la formación?

La aplicación telemática es el elemento más mencionado de los procesos de bonificación de la iniciativa.

Existen posiciones distintas en función del rol que se desempeña en la iniciativa. Para **las pequeñas empresas formadoras es una herramienta complicada y poco intuitiva**. Tal como se ha señalado anteriormente, la mayor parte de las pequeñas empresas formadoras acceden a la iniciativa mediante la gestión de las entidades externas. Consecuencia de ello, las empresas formadoras tienen el contacto mínimo imprescindible con la aplicación telemática y el grado de conocimiento sobre el funcionamiento de esta también es mínimo. Esta falta de conocimiento explicaría la valoración de la herramienta telemática como complicada y poco intuitiva.

Sin embargo, **las empresas formadoras consolidadas en la participación en la iniciativa y que tienen personal especializado en los procesos de gestión de la iniciativa tienen un mayor grado de familiaridad con la herramienta telemática y las críticas son menores y más centradas en aspectos puntuales de gestión**.

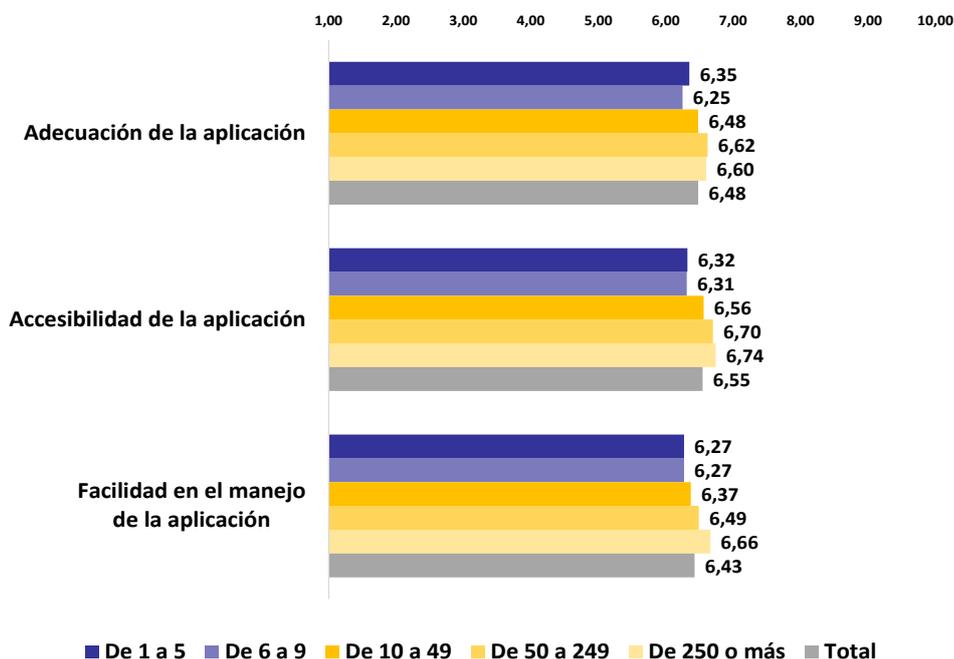
Por otra parte, para **las entidades externas la aplicación telemática es una herramienta con la que están familiarizadas y, en términos generales, sus valoraciones son positivas y sus comentarios no son críticos con ella**.

Este mayor grado de conocimiento de la iniciativa y de la aplicación telemática por parte de las entidades externas, junto con el desconocimiento de la iniciativa y las dificultades encontradas por las pequeñas empresas formadoras explican la apertura de una línea de negocio especializada en el proceso de gestión de la iniciativa, independientemente de que la misma empresa ofrezca o no la formación.

Ambos tipos de actores **-empresas formadoras y entidades externas-** coinciden en aspectos como el **escaso atractivo de su interfaz, pero sobre todo en aspectos de excesiva rigidez administrativa** como puede ser la necesidad de incorporar la totalidad de los datos de una empresa, tanto dentro de un mismo ejercicio, como en ediciones posteriores, sugiriendo que el almacenamiento y disponibilidad posterior de esa información se pueda replicar lo que facilitaría y disminuiría los costes de determinados procesos.

También **señalan la rigidez del diseño de la aplicación para incorporar información de aspectos cotidianos de la formación, como pequeñas incidencias dentro de la impartición de la formación**, la cual constituye aspectos esenciales para la consecución de la bonificación y que una vez más se valoran como complicadas y poco intuitivas.

GRÁFICA 44: VALORACIÓN DE LA APLICACIÓN TELEMÁTICA DE FUNDAE (INDICADOR FE33)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

¿Las empresas y entidades externas valoran positivamente el planteamiento y diseño de la iniciativa de bonificaciones de la formación?

En términos generales, **los distintos actores valoran positivamente el planteamiento y diseño de la iniciativa** de bonificaciones de la formación.

Sin embargo, a lo largo de las distintas técnicas cualitativas implementadas **se identifican determinados déficits en el diseño y planteamiento de la iniciativa** especialmente orientado a las empresas menores de 50 trabajadores.

Respecto a los elementos estructurales de la iniciativa, el más recurrente hace referencia a **la rigidez del sistema de la iniciativa. Dentro de esta categoría se mencionan aspectos de excesiva burocracia en aspectos de la formación como en la duración de la formación, la configuración del temario y la selección de profesorado** que contribuyen a explicar los procedimientos que se estancan en este momento de incorporación a la aplicación.

El otro gran problema estructural de la iniciativa hace referencia a **la escasa cuantía de la bonificación que pueden aplicar las empresas más pequeñas**, a pesar de la mayor cuantía proporcional establecida en la iniciativa, constituyéndose ésta como una importante barrera de entrada para empresas que se interesan por la iniciativa. De hecho, **cabe destacar que la cuantía del crédito para la formación es el aspecto relativo al diseño y planteamiento de la iniciativa peor valorado en las encuestas**, especialmente por parte de las empresas de menos de 50 asalariados, con puntuaciones medias por debajo de 6 puntos en la escala de 1 a 10.

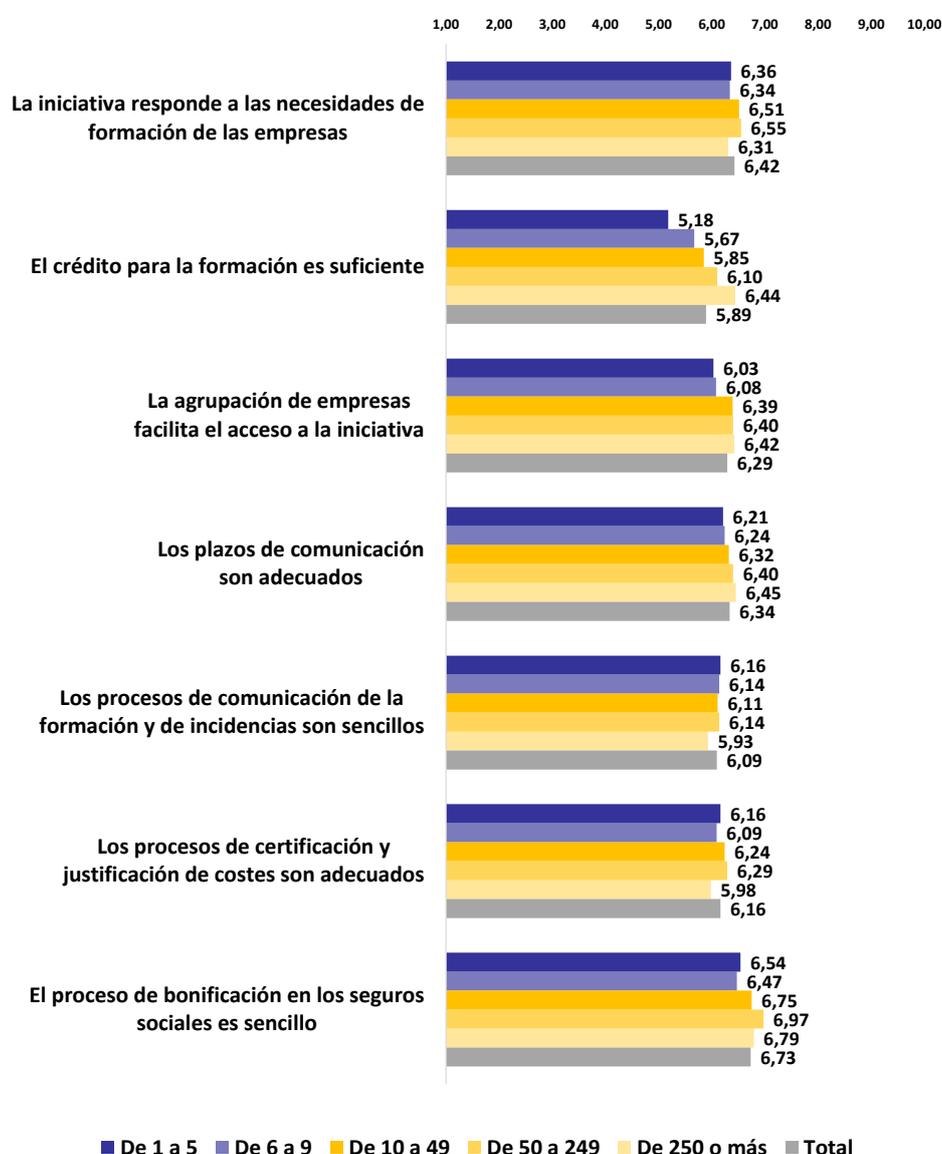
Respecto a los procesos de la iniciativa, **se identifican determinados aspectos de la justificación y del proceso de bonificación que dificultan la finalización satisfactoria del procedimiento**. Concretamente, **el gran desconocimiento** por parte de las empresas formadoras **de los procesos de justificación contable de las iniciativas de bonificación**, así como de la **preparación de una hipotética revisión de la documentación aportada genera situaciones que pueden contribuir al abandono de la**

empresa formadora de la iniciativa en futuras ediciones, sobre todo por su dilación en el tiempo, produciéndose en ocasiones, según las empresas, en tiempos superiores a 2 años.

Finalmente, **se identifican aspectos de mejora introducidos en la iniciativa durante los últimos años** y cuyos efectos han sido reconocidos por los distintos actores, entre ellos, destaca la **iniciativa “Te ayudamos”** orientada precisamente a acompañar a las empresas pequeñas que tienen problemas en darse de alta en la iniciativa.

Además, de manera unánime, **se reconoce el esfuerzo de Fundae para introducir cambios en la iniciativa para adaptarla al contexto pandémico**. Concretamente, la evolución de un modelo basado en la presencialidad a un modelo en el que la formación online se ha convertido en el gran protagonista y aliado de las pequeñas empresas, mediante el desarrollo del aula virtual y generalizándose la teleformación, gracias al cual permite facilitar la realización de formaciones disminuyendo los costes a las pequeñas empresas y facilitando otros aspectos como la conciliación laboral de los trabajadores.

GRÁFICA 45: VALORACION DEL OBJETIVO Y PLANTEAMIENTO DE LA INICIATIVA (INDICADOR FE34)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

Por último, se reconoce una mejora en la comunicación con otros organismos o instituciones con los que la iniciativa debe tener intercambio fluido de información como es la Tesorería General de la Seguridad Social.

3.1.3.- Objetivo C. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas

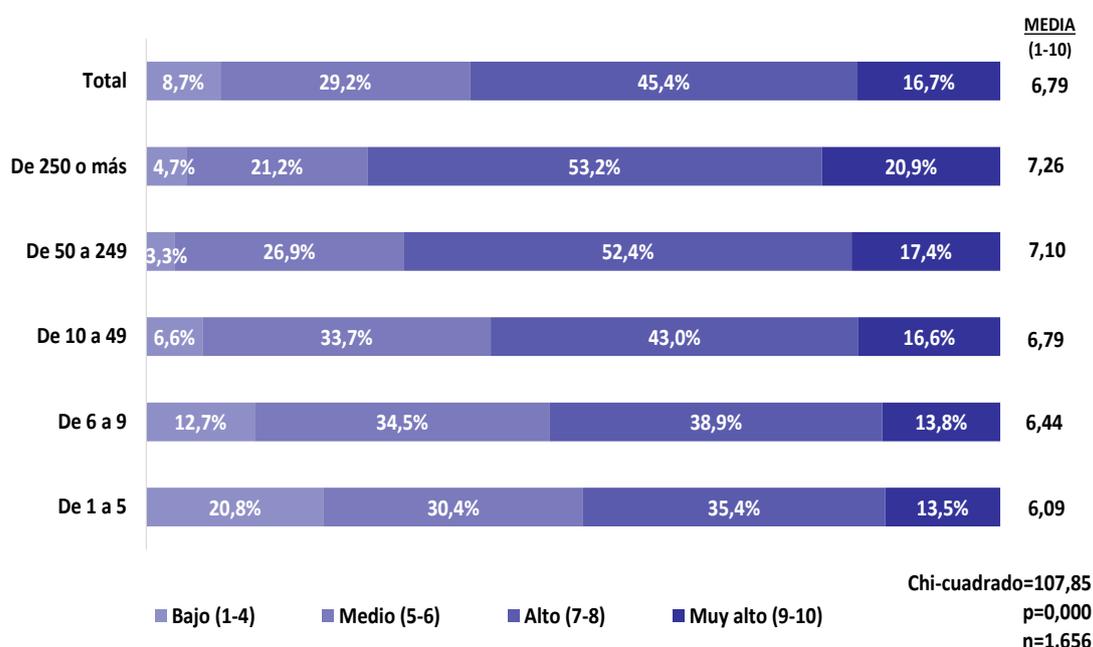
Impacto: productividad y competitividad

¿La formación realizada dentro de la iniciativa ha favorecido la productividad de los equipos de trabajo?

En términos globales, existe una percepción bastante positiva por parte de las empresas formadoras de que la formación realizada en el marco de la iniciativa les ha servido para incrementar la productividad de sus equipos de trabajo: el **62,1%** de las empresas ha valorado este aspecto otorgando como mínimo una puntuación de 7 en la escala de 1-10 (valoración alta o muy alta).

Distinguiendo por intervalos de plantilla, la **valoración es incluso más positiva en las empresas de mayor tamaño, sobre todo en las medianas y grandes, cuyos porcentajes ascienden a 69,8% y 74,1%**, respectivamente; en comparación con los negocios por debajo de los 10 empleados. Las empresas que otorgaron a este aspecto puntuaciones medias o bajas (por debajo de 7 puntos) ascienden al 51,2% (de 1 a 5 empleados) y al 47,2% (de 6 a 9 trabajadores).

GRÁFICA 46: IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO (INDICADOR FE35)

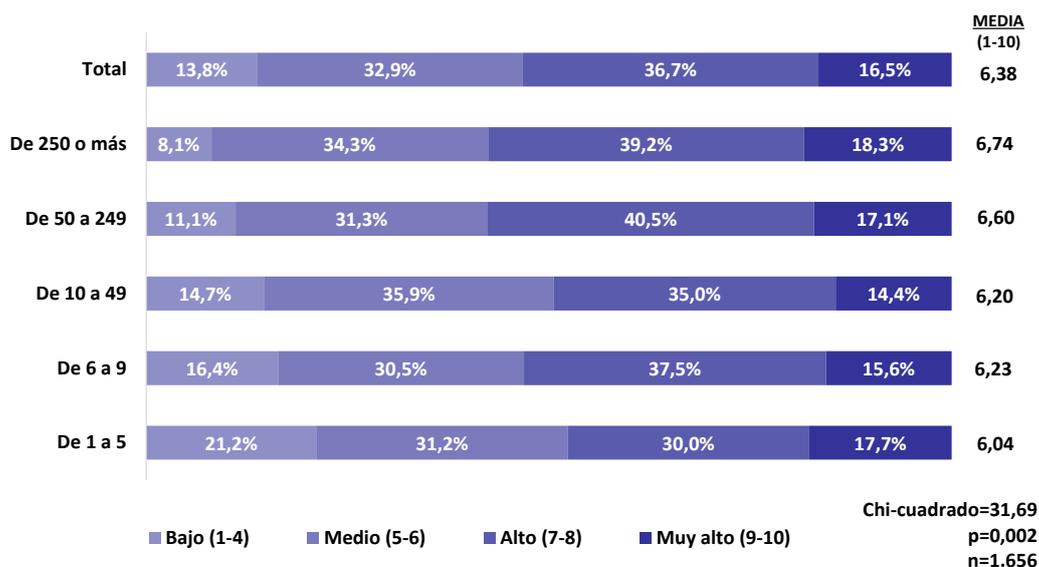


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

¿Ha mejorado el clima laboral?

Respecto a la percepción de mejora del clima laboral gracias a la formación realizada, no se identifica un posicionamiento claramente definido. Prácticamente, algo más de la mitad del total de empresas (53,2%) valora con puntuaciones altas o muy altas este hecho. Por tamaños de empresa el comportamiento es más o menos similar, aunque las de menor tamaño obtienen puntuaciones medias algo menores en comparación con los segmentos de mayor tamaño.

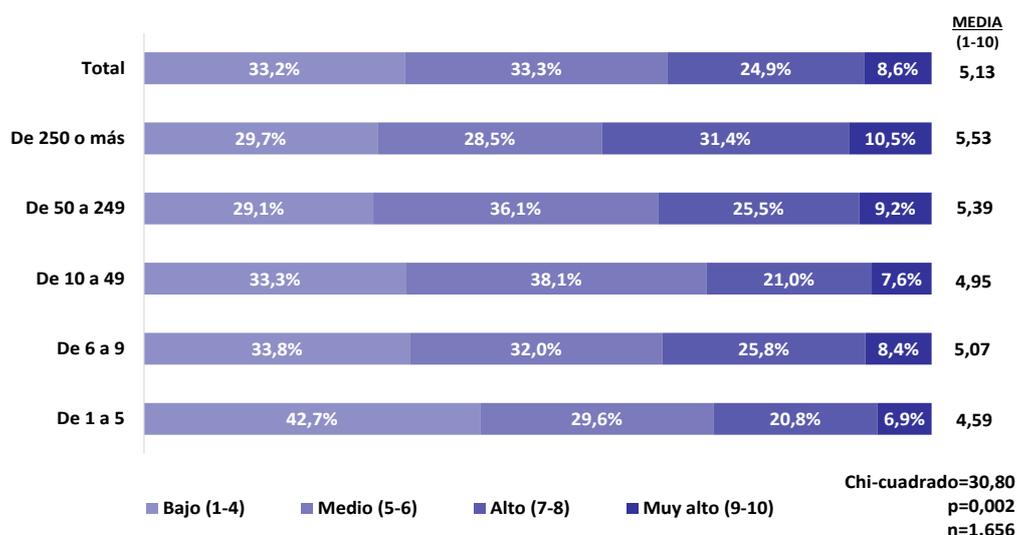
GRÁFICA 47: IMPACTO EN LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN GENERAL (INDICADOR FE36)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

¿Ha favorecido el acceso de la empresa a nuevos mercados (internacionalización)?

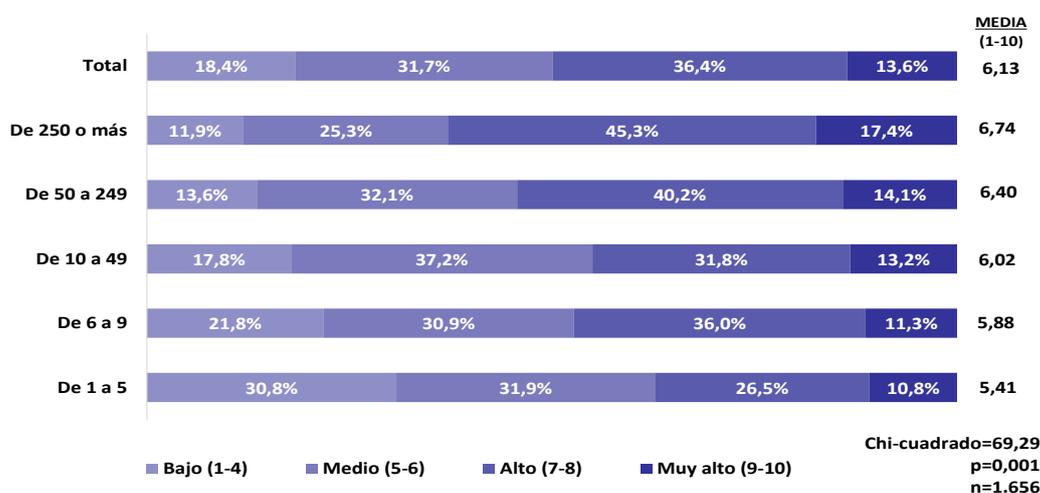
En general, las empresas formadoras **no perciben que la formación impartida les haya permitido acceder a nuevos mercados fuera de nuestras fronteras**: dos de cada tres empresas han realizado puntuaciones bajas o medias a este respecto. En función del tamaño el comportamiento es relativamente similar salvo en los dos grupos extremos: por un lado, las microempresas, con las valoraciones menos positivas (27,7% con 7 o más puntos); y las grandes compañías con las más positivas (41,9%; 7 o más puntos).

GRÁFICA 48: IMPACTO EN LA INTERNACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL (INDICADOR FE37)

Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

¿Ha permitido incorporar especialización o innovación en productos y servicios?

Respecto a la percepción y valoración de la utilidad de la formación a los trabajadores para mejorar la innovación en productos y/o servicios, cabe distinguir tres grupos de empresas según su comportamiento. Por un lado, las medianas (de 50 a 249) y las grandes (de 250 o más) que valoran más positivamente este hecho (54,3% y 62,7%, respectivamente, con puntuaciones altas o muy altas; de 7 puntos en adelante); por otro lado, las de 10 a 49 y las de 6 a 9 empleados (en torno al umbral del 45%); y, en solitario, las microempresas de 1 a 5 trabajadores que perciben en menor grado que la formación llevada a cabo les ha supuesto mejorar en especialización o innovación de producto (62,7% con puntuaciones medias o bajas; hasta 6 puntos en la escala de 1 a 10).

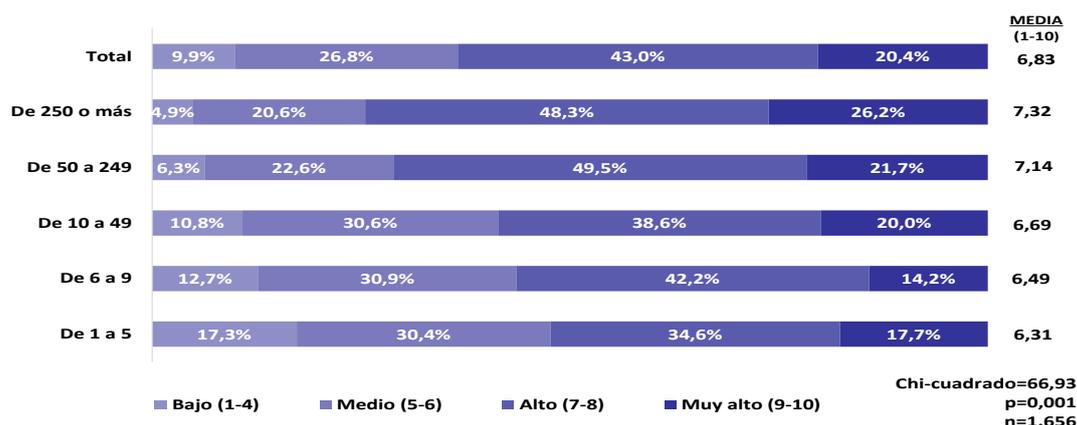
GRÁFICA 49: IMPACTO EN LA INNOVACIÓN EMPRESARIAL (INDICADOR FE38)

Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

¿Ha permitido adaptarse a nuevos requisitos normativos o tecnológicos?

En lo que se refiere a la utilidad de la formación para adaptarse a nuevos requisitos normativos o tecnológicos, las valoraciones son por lo general positivas: el **63,4%** de total de empresas formadoras valora este aspecto con puntuaciones altas o muy altas. Por tamaños de empresa el comportamiento es similar al caso anterior: a medida que se asciende de segmento empresarial se obtienen mejores valoraciones al respecto, tal como puede observarse en las puntuaciones medias obtenidas especificadas en la siguiente gráfica.

GRÁFICA 50: IMPACTO EN LA ADAPTACIÓN A NUEVOS REQUISITOS NORMATIVOS O TECNOLÓGICOS (INDICADOR FE39)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

A partir de las técnicas cualitativas, respecto a la valoración de los efectos y resultados de la formación en la empresa cabe señalar tanto los aspectos que se mencionan como los que no encuentran en el discurso.

Si empezamos por las ausencias en el discurso, **destacan la ausencia de reflexiones sobre el papel de la formación en el aumento de la productividad, la presencia puntual de la formación en idiomas**, así como **las referencias esporádicas a la mejora de las competencias digitales** o la disminución de la brecha digital.

Respecto al contenido mayoritario sobre los principales efectos y resultados de formación generados en las empresas de menos de 50 trabajadores se encuentra **la contribución de la iniciativa para la adaptación normativa de la empresa y de sus trabajadores**.

En este sentido, la iniciativa supone un instrumento muy importante para actualizar el nivel formativo del personal de la empresa a determinadas modificaciones normativas o nuevos requerimientos legales. En un contexto en el que las empresas de menos de 50 trabajadores no suelen tener instrumentos de detección de necesidades formativas, ni de planificación formativa como hemos visto anteriormente, la iniciativa sirve en muchos casos para la adaptación normativa de la empresa y de sus trabajadores, siendo este un elemento importante de fidelización en la iniciativa.

En las intervenciones destaca el contenido formativo consistente en **la formación obligatoria requerida a las empresas y los trabajadores**. En este sentido, la iniciativa supone un instrumento para organizar y canalizar estas obligaciones.

3.1.4.- Objetivo D. Mejora de la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral

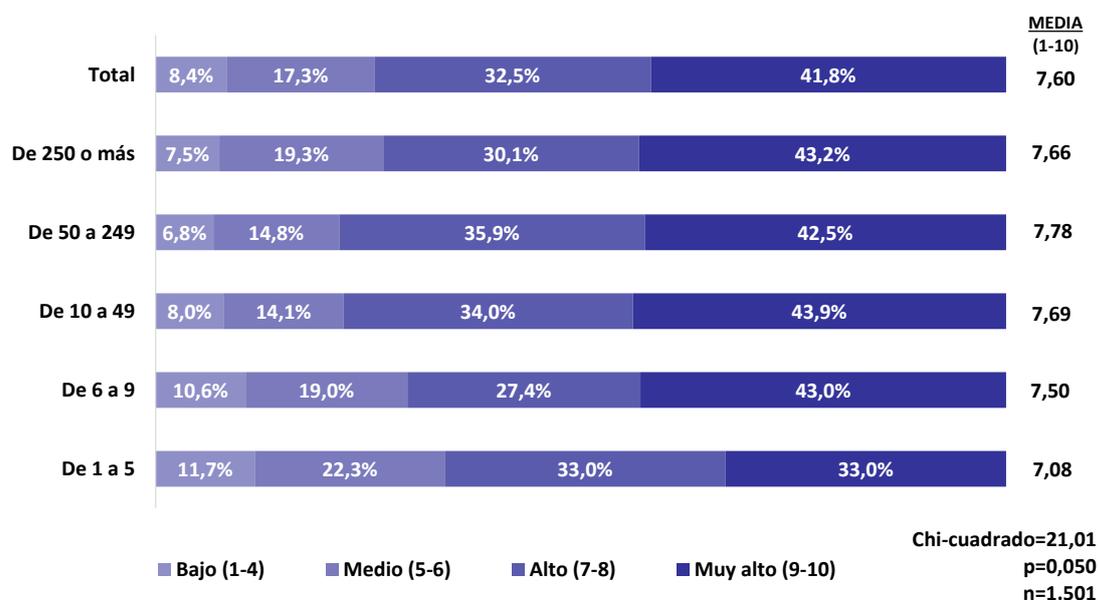
Impacto: empleabilidad

¿Los trabajadores consideran que han podido aplicar la formación recibida en su puesto de trabajo y les ha permitido realizarlo mejor?

La mayor parte de los trabajadores formados ha valorado positivamente que la formación cursada les ha permitido aplicarla en su puesto de trabajo y realizarlo mejor. Alrededor de tres cuartas partes (74,3%) ha otorgado puntuaciones altas o muy altas (7-10). Representan el 25,7% los que han valorado este aspecto por debajo de los 7 puntos.

Diferenciando por tamaño de empresa, las valoraciones son relativamente similares, con la excepción de los trabajadores de microempresas (de entre 1 y 5 empleados), con la puntuación media más baja frente al resto (7,1 puntos en promedio).

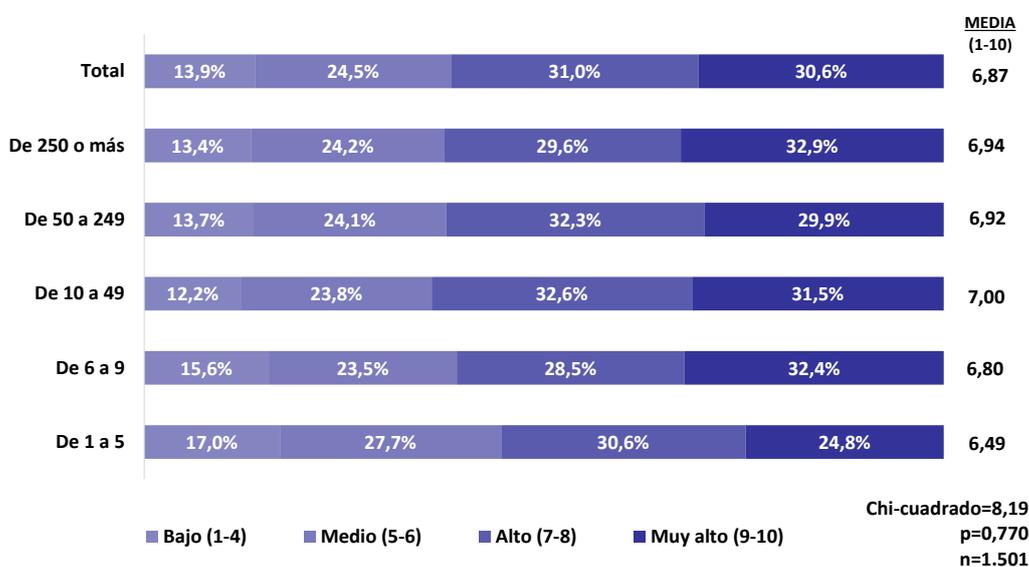
GRÁFICA 51: IMPACTO DE MEJORA EN EL PUESTO DE TRABAJO (INDICADOR FE40)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores realizar nuevas funciones?

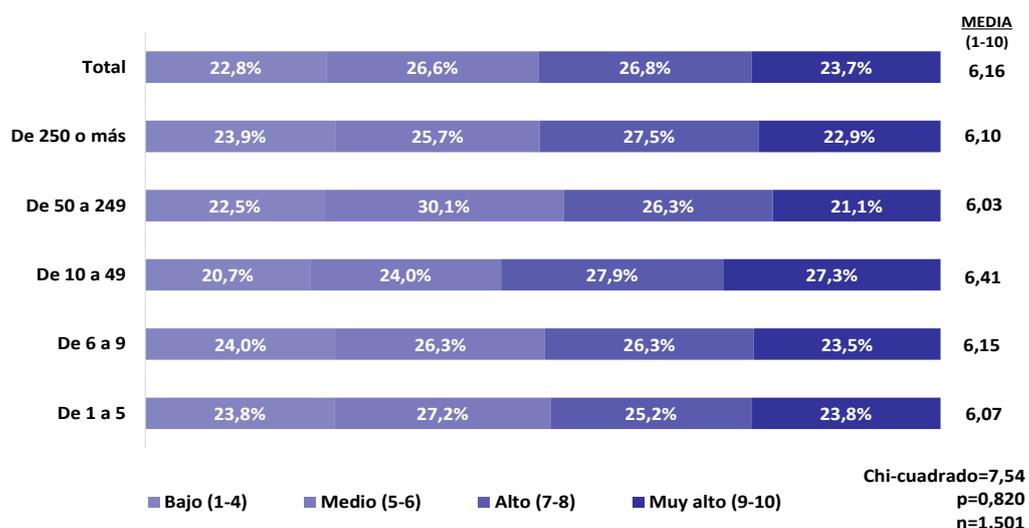
En torno a 6 de cada 10 trabajadores (61,6%) tiene una percepción positiva o muy positiva con respecto a que la formación cursada en el marco de la iniciativa les ha permitido realizar nuevas funciones en su puesto de trabajo. Para el 38,4% la valoración a esta cuestión es neutra o negativa con puntuaciones de hasta 6 puntos como máximo en la escala.

GRÁFICA 52: IMPACTO EN EL ACCESO A NUEVAS FUNCIONES (INDICADOR FE41)

Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores acceder a nuevos puestos de trabajo?

Al contrario que en los anteriores aspectos consultados, la valoración media es algo más baja (6,2 puntos) en lo que se refiere a si la formación cursada ha permitido a los trabajadores acceder a nuevos puestos de trabajo. Algo más de la mitad de los trabajadores formados (50,5%) ha efectuado valoraciones de como mínimo 7 puntos; mientras que la otra mitad (49,5%) bien tiene una opinión neutra o negativa al respecto. Tampoco el tamaño de empresa en la que trabajan los participantes formados constituye un factor diferencial visto el resultado del estadístico chi-cuadrado y su valor p asociado.

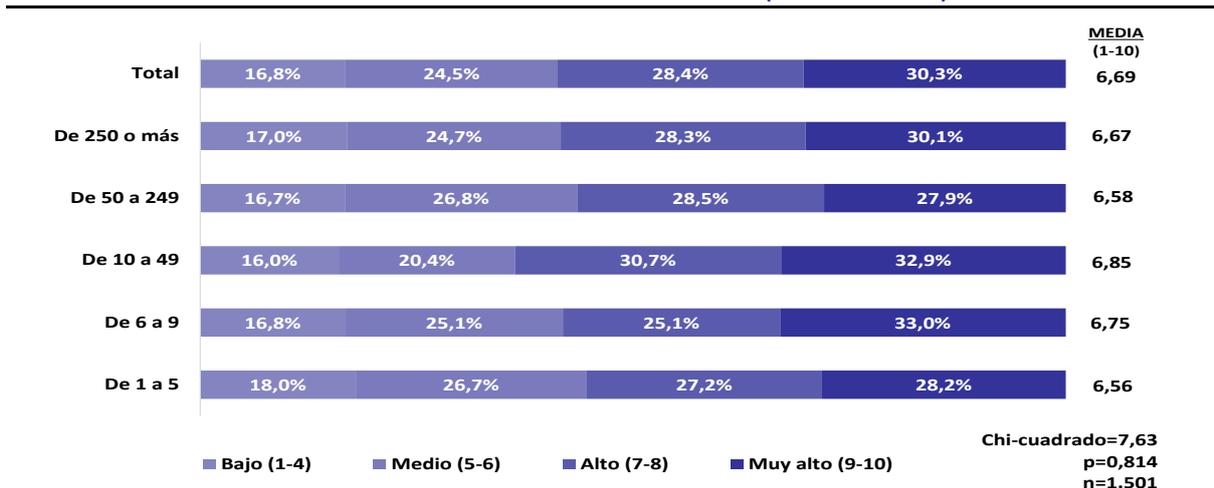
GRÁFICA 53: IMPACTO EN EL ACCESO A NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO (INDICADOR FE42)

Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

¿La formación les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral?

El 58,7% de los trabajadores formados valora de forma positiva o muy positiva que la formación cursada les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral. Del lado contrario, el otro 41,3% o bien tiene una opinión negativa al respecto o no se posiciona a este respecto con valoraciones de como máximo 6 puntos en la escala. Por tamaño de empresa el comportamiento es muy similar, sin llegar a identificarse diferencias significativas según el valor del estadístico chi-cuadrado y su nivel de significación asociado.

GRÁFICA 54: IMPACTO EN LA PERMANENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO (INDICADOR FE43)

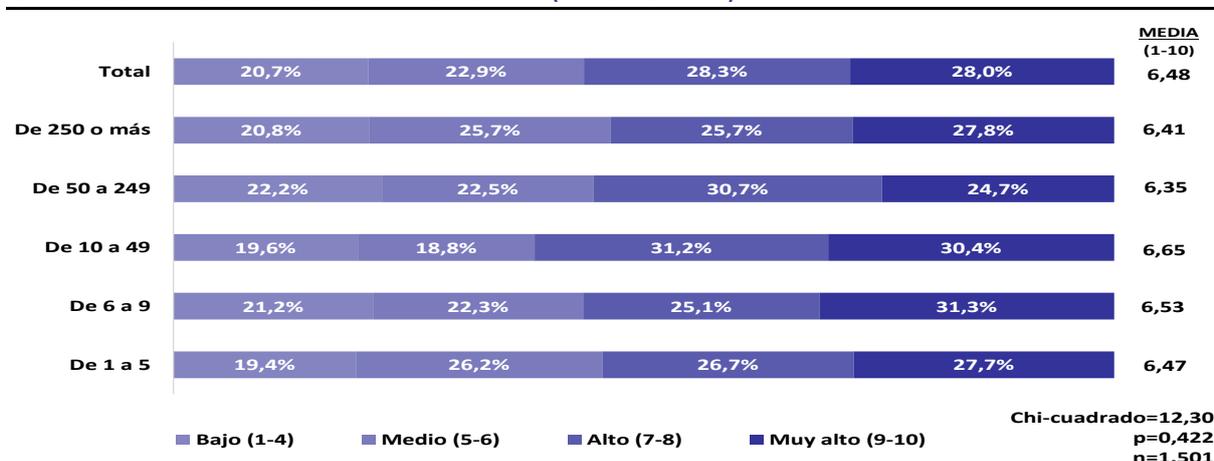


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

¿La formación ha incidido en su carrera profesional? (salario y condiciones laborales)

El 56,3% del total de trabajadores formados perciben de forma positiva o muy positiva que la formación recibida ha tenido efectos en su carrera profesional (mejora de las condiciones salariales o laborales), otorgando puntuaciones a este respecto de como mínimo 7 puntos en la escala de 1 a 10. Para el 43,6%, por el contrario, la percepción es menos positiva y no consideran que la formación haya contribuido a la mejora de sus condiciones en su puesto de trabajo (máximo de 6 puntos en la escala). Tampoco, se puede afirmar que exista una relación en el tamaño de empresa y la contribución de la formación en la carrera profesional, en tanto que el comportamiento es muy similar por segmentos empresariales.

GRÁFICA 55: IMPACTO EN LA CARRERA PROFESIONAL (INDICADOR FE44)

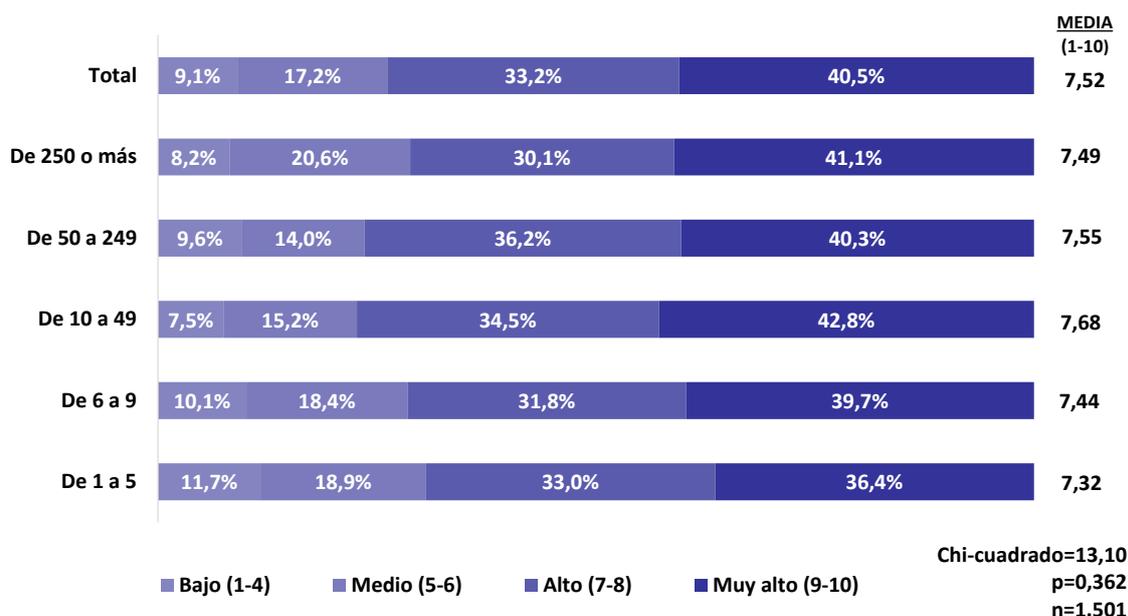


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

¿La formación ha favorecido su desarrollo personal? (autoestima, motivación, contactos personales, crecimiento personal)

Mucho más positiva es la percepción de los trabajadores en cuanto a los efectos de la formación recibida en su desarrollo personal: el 73,7% otorga puntuaciones altas o muy altas en la contribución de la formación en la mejora de aspectos como la autoestima, motivación y crecimiento personal, en general. Esta percepción es común a todos los trabajadores con independencia del tamaño de la empresa en que desempeñan sus labores.

GRÁFICA 56: IMPACTO EN EL DESARROLLO PERSONAL (INDICADOR FE45)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

3.1.5.- Objetivo E. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente garantizando la accesibilidad de estas

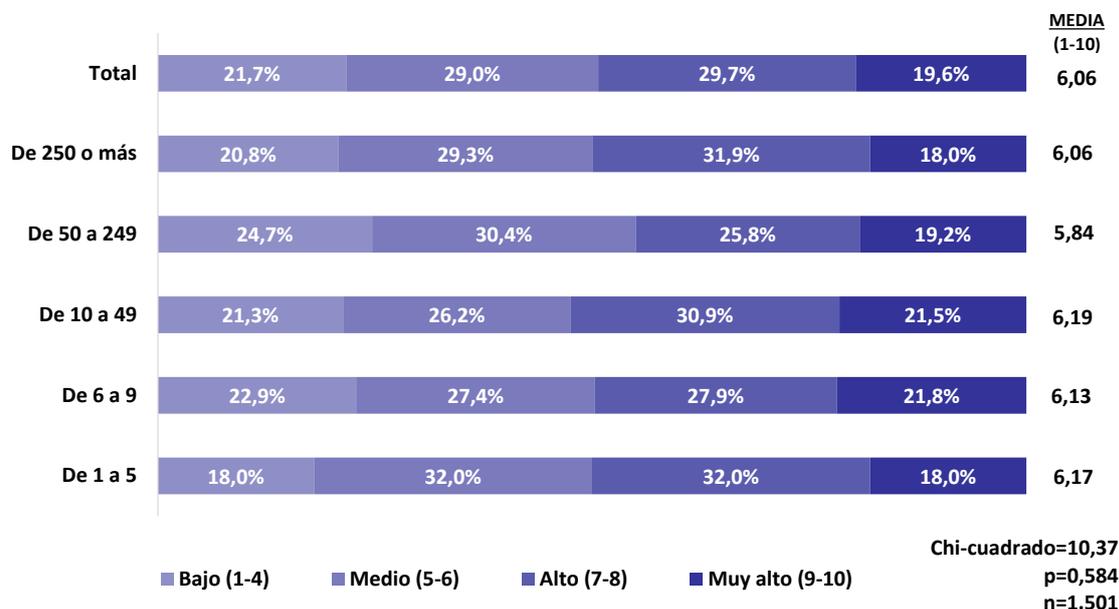
Impacto de la iniciativa en la reducción de la brecha digital

¿Los trabajadores consideran que la formación les ha permitido adquirir o mejorar competencias digitales?

En términos generales, no existe un posicionamiento definido en relación con el impacto de la formación recibida en la adquisición o mejora de sus competencias digitales. Apenas llegan a la mitad (49,3%) quienes han realizado puntuaciones positivas o muy positivas a este respecto (como mínimo 7 puntos en la escala 1-10); la otra mitad (50,7%) ha realizado valoraciones neutras o negativas de hasta 6 puntos como máximo en este sentido.

Diferenciando por tamaño de empresa no es posible afirmar que existan diferencias significativas; por lo que los efectos de la formación en el desarrollo de competencias digitales son generalizables a todos los trabajadores con independencia del tamaño de la compañía en que desempeñan su labor.

GRÁFICA 57: IMPACTO EN LA ADQUISICIÓN O MEJORA DE COMPETENCIAS DIGITALES DE LA POBLACIÓN OCUPADA (INDICADOR FE46)

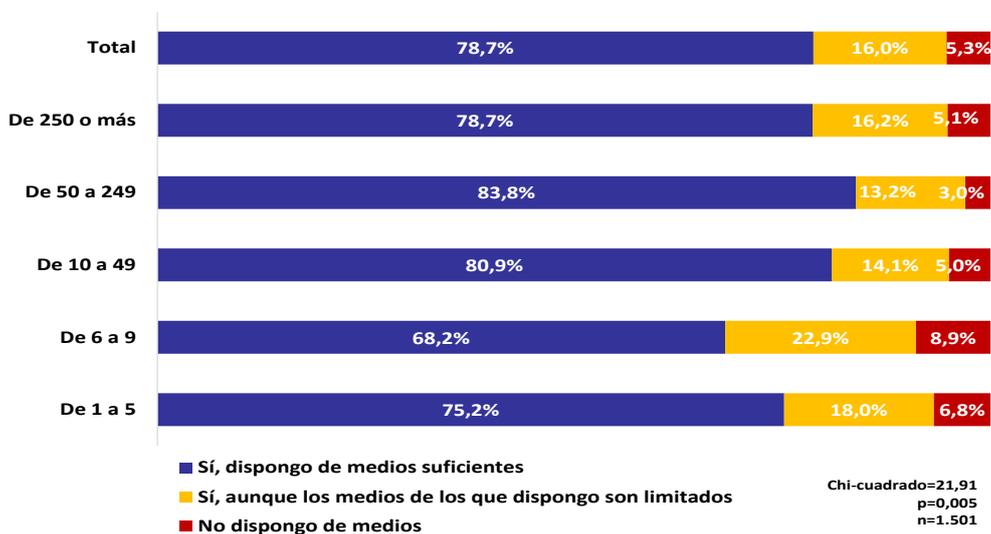


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

Por otra parte, la amplia mayoría de trabajadores dispone de medios suficientes para realizar formación en online (78,7%), aunque un 16%, a pesar de disponerlos, los considera limitados. Solo una reducida minoría del 5,3% no dispone de medios para desarrollar formación en esta modalidad. Aunque se identifican diferencias significativas en función del tamaño de la empresa, el comportamiento es muy similar entre segmentos empresariales, aunque es en el de microempresas en el que los porcentajes de trabajadores con ausencia o limitación de medios aumentan ligeramente,

sobre todo en los que pertenecen a negocios a empresas de 6 a 9 empleados. En ellas el porcentaje de trabajadores con medios suficientes disminuye al 68,2%.

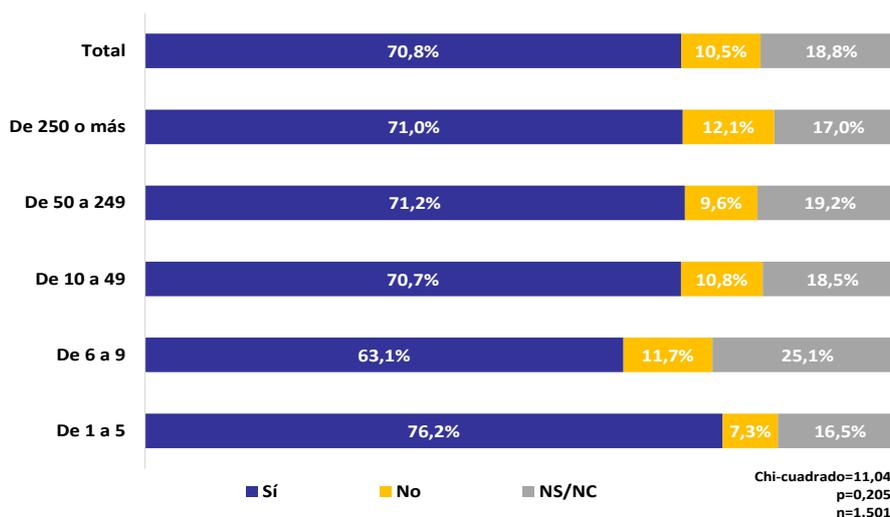
GRÁFICA 58: DISPONIBILIDAD DE MEDIOS NECESARIOS PARA REALIZAR LA FORMACIÓN ON-LINE (INDICADOR FE46A)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

Además, existe un amplio consenso entre los trabajadores formados en que debería fomentarse la formación telemática a través de aula virtual (70,8%). Solo un 10,5% no es favorable a esta modalidad de impartición de acciones formativas; y un 18,8% no tiene opinión al respecto. La distinción en función del tamaño de la compañía en que trabajan los participantes formados encuestados no arroja diferencias estadísticamente significativas.

GRÁFICA 59: TRABAJADORES FORMADOS QUE CONSIDERAN QUE DEBERÍA FOMENTARSE LA FORMACIÓN A TRAVÉS DE AULA VIRTUAL U ONLINE (INDICADOR FE46B)

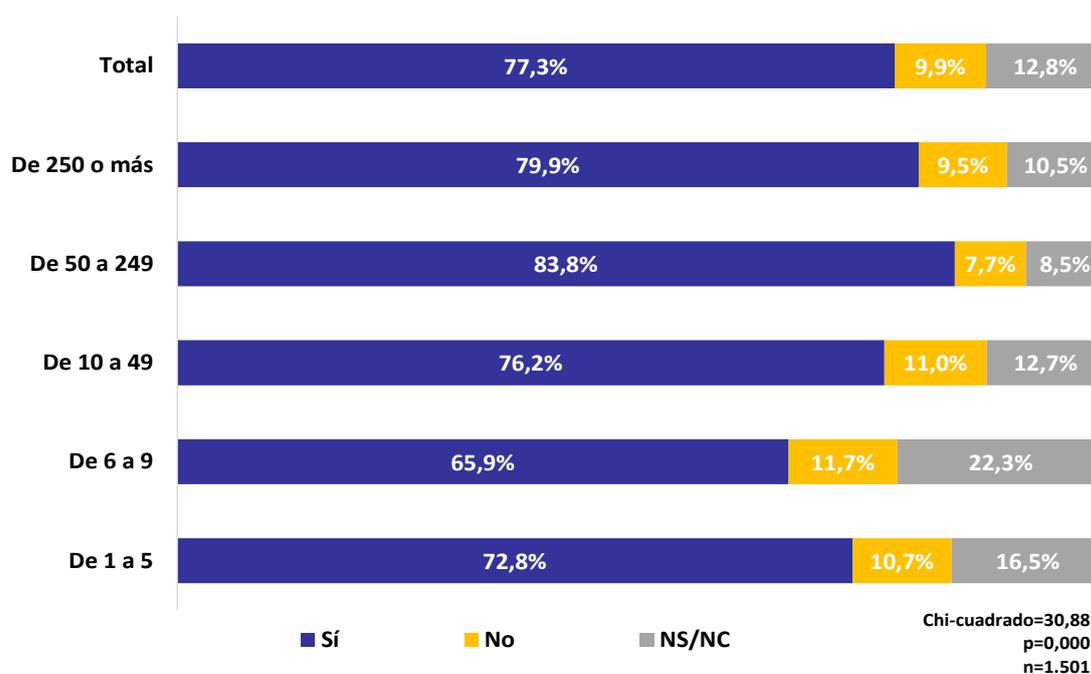


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

La mayor parte de los trabajadores formados (77,3%) cree que la formación en competencias digitales mejora el desempeño de sus tareas. Solo un 9,9% no comparte esta opinión y un 12,8% no

se pronunció a este respecto. Los trabajadores de empresas de mayor tamaño (de 50 empleados en adelante) son incluso más favorables a considerar este hecho, incrementando el porcentaje hasta el 79,9% en el caso de los empleados de grandes compañías, y hasta el 83,8% en los de medianas empresas (de 50 a 249 empleados).

GRÁFICA 60: CONTRIBUCIÓN DE LA FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES EN LA MEJORA DEL DESEMPEÑO DE LAS TAREAS DEL TRABAJADOR (INDICADOR FE46C)

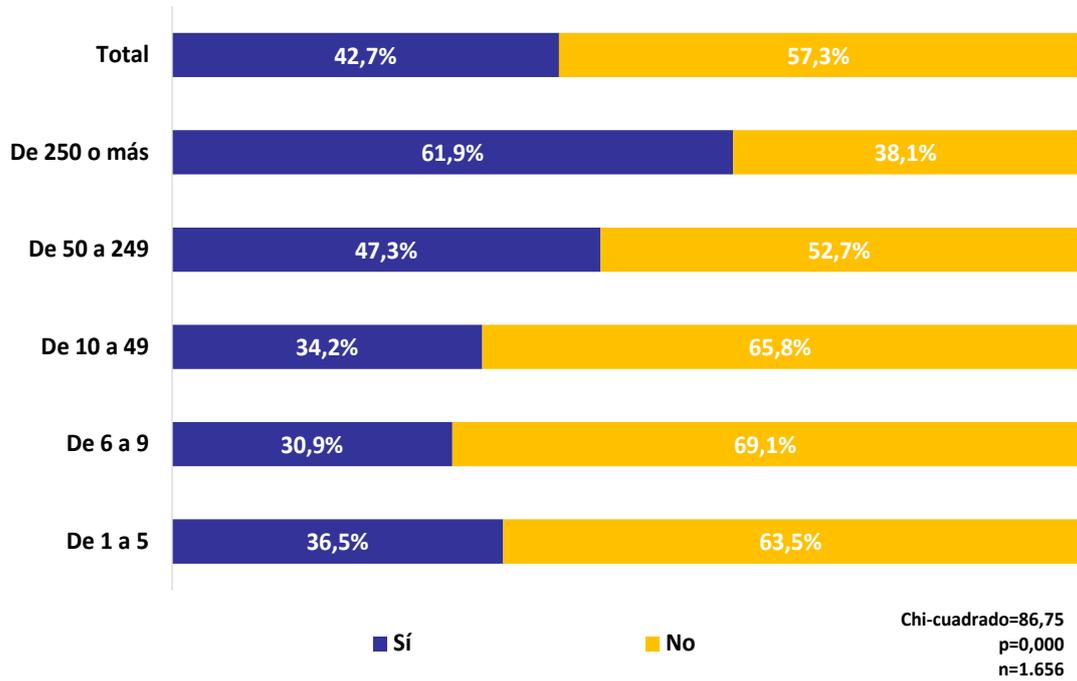


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

¿Las empresas realizan acciones en contenidos digitales a través del sistema de bonificaciones para mejorar las competencias digitales de los trabajadores?

Se sitúa en el **42,7%** las empresas formadoras que realizan acciones formativas en competencias digitales a través del sistema de bonificaciones. Por tamaño de empresa se identifican un comportamiento diferencial, por lo general, entre empresas de hasta 49 asalariados y empresas de 50 o más empleados. Las primeras, microempresas y pequeñas, obtienen unas tasas de realización de formación en competencias por encima del 30%. En el caso de las segundas, el porcentaje asciende al 47,3% en las de 50 a 249; elevándose, más todavía, en el de las grandes compañías de 250 o más (61,9%).

GRÁFICA 61: EMPRESAS QUE HAN REALIZADO FORMACIÓN EN COMPETENCIAS DIGITALES (INDICADOR FE47)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

3.2. Evaluación de la eficacia, calidad e impacto de la iniciativa de Permisos individuales de formación



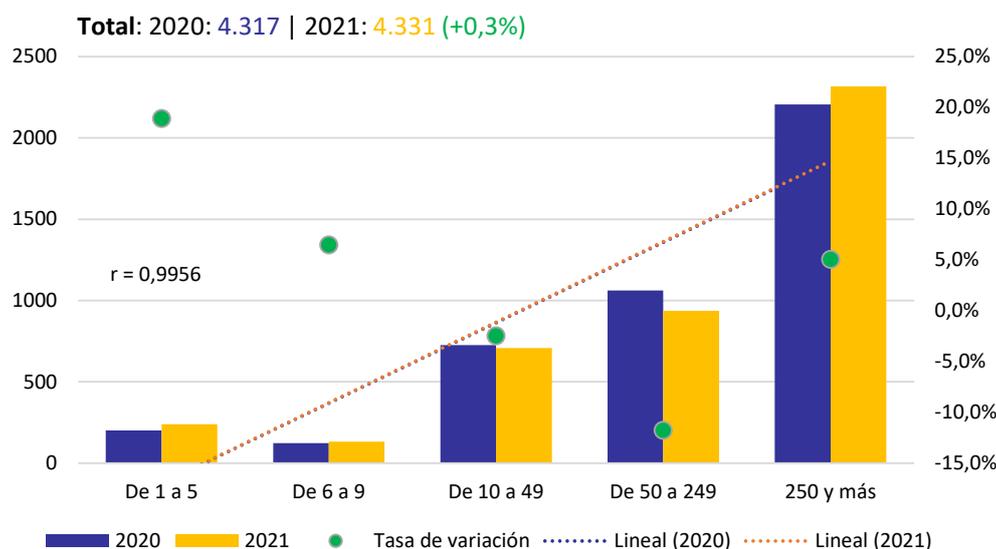
3.2.1.-Objetivo A. Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo personal y profesional

Ejecución físico-financiera: alcance

¿Cuál es el grado de alcance de la iniciativa en relación con los permisos obtenidos, las empresas que los conceden y los trabajadores que los utilizan?

La cifra global de permisos individuales de formación (PIF) finalizados apenas se ha incrementado respecto al año 2020. Tan solo lo ha hecho en un 0,3% hasta alcanzar los 4.331 en el último año analizado. Comparando por tamaño de empresa, siguen una tendencia positiva las microempresas, en general, pero también las grandes compañías que continúan aglutinando más de la mitad del volumen de PIF finalizados. Por su parte, **las pequeñas y medianas empresas siguieron la tendencia contraria con respecto al año 2020, disminuyendo la cifra en un -2,5% y -11,8%.**

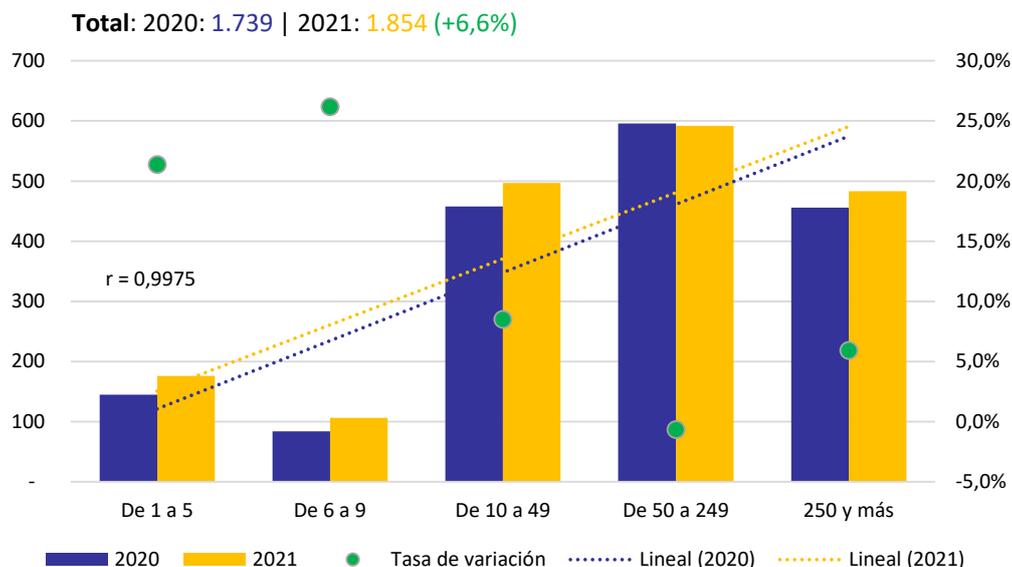
GRÁFICA 62: VOLUMEN DE PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN FINALIZADOS 2020-2021 (INDICADOR PIF01)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

Durante el último periodo la cifra de empresas formadoras con PIF finalizados ha evolucionado positivamente, creciendo un 6,6% hasta alcanzar la cifra de 1.854 empresas formadoras. Por segmentos empresariales, **el crecimiento es igualmente positivo en todos los intervalos analizados excepto las medianas compañías de 50 a 249 empleados** que prácticamente se mantiene en los mismos valores respecto a 2020. Por su parte, **las microempresas, a pesar de que son las que menos uso hacen para sus trabajadores de estos permisos, son las que más aumentaron en 2021 respecto al año precedente en el indicador analizado**, alcanzando unas cifras de 185 empresas de 1 a 5 empleados (+21,4%) y de 115 empresas formadoras de 6 a 9 trabajadores (+26,2%).

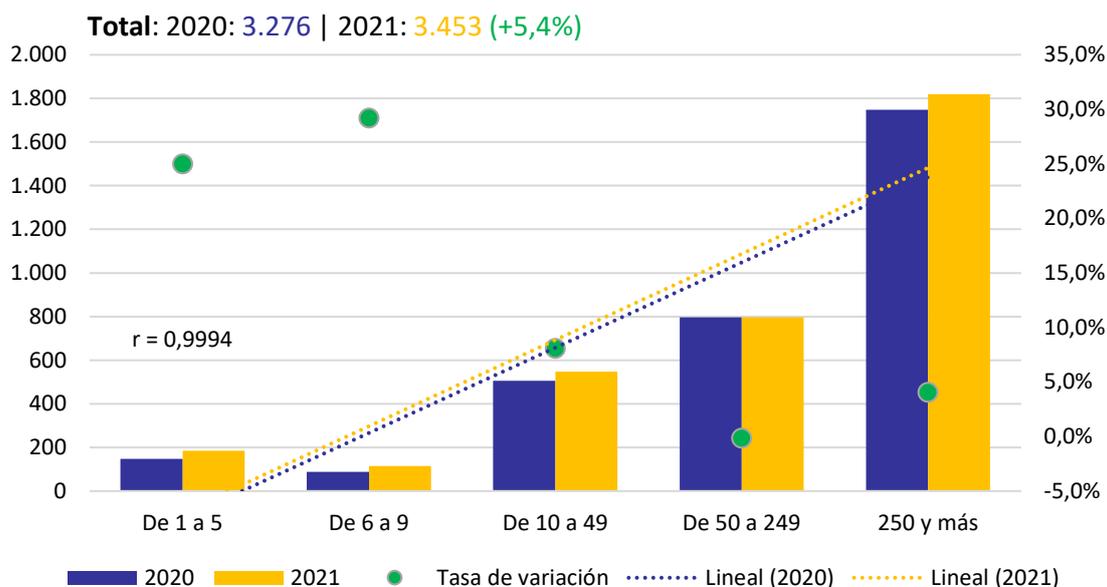
GRÁFICA 63: VOLUMEN DE EMPRESAS FORMADORAS CON PIF FINALIZADOS 2020-2021 (INDICADOR PIF02)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

Desde el punto de vista de los trabajadores que finalizan su permiso de formación, la cifra crece en 2021 de forma proporcional respecto al año anterior comparando en función de los segmentos empresariales contemplados. **El número de trabajadores en esta situación crece un 5,4% hasta alcanzar la cifra de 3.453. Distinguiendo según el tamaño de la empresa en la que trabajan el incremento es generalizado en todos los segmentos con la excepción de las medianas (50 a 249) que permanece estancado respecto a 2020.** Son, nuevamente, las microempresas de 1 a 5 y de 6 a 9 las que más incrementaron las cifras (25% y 29,2%, respectivamente).

GRÁFICA 64: VOLUMEN DE TRABAJADORES CON PIF FINALIZADO 2020-2021 (INDICADOR PIF03)

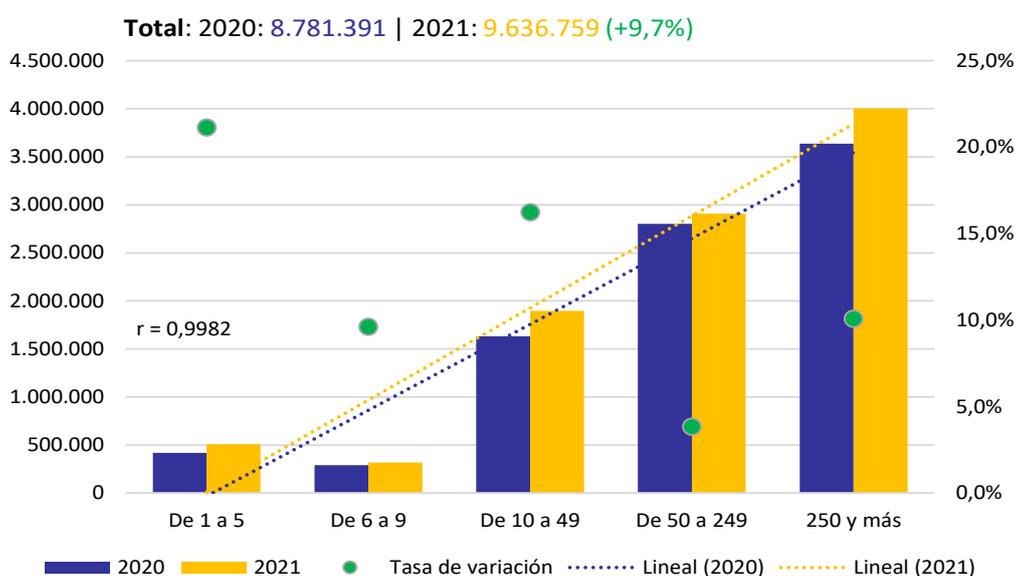


Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

¿Cuál es el alcance financiero de la iniciativa: crédito asignado y crédito dispuesto?

Con respecto al análisis de los recursos financieros orientados específicamente a permisos individuales de formación, el volumen de crédito asignado a empresas formadoras con PIF en términos globales aumentó un 9,7% en 2021 respecto al año anterior (algo más de 850.000 euros). Distinguiendo por tamaño de empresa, el incremento respecto a 2020 se produce de manera proporcional, **aunque en intensidad son las microempresas de 1 a 5 empleados y pequeñas empresas de 10 a 49 empleados las que más incrementaron la cifra de crédito asignado: (+21,1%; 507.543 €, y +16,2%; 265.093 €, respectivamente)**. Por el contrario, aunque también crecen respecto a 2020, las medianas empresas tan solo han aumentado la cifra en un 3,8%.

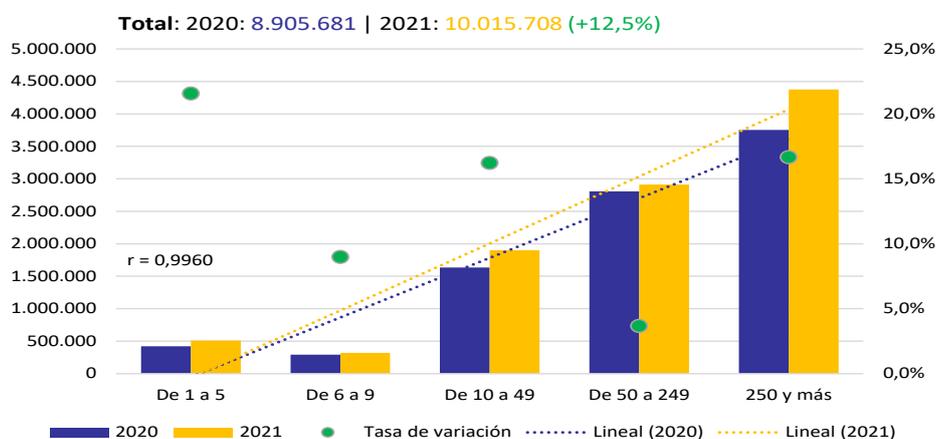
GRÁFICA 65: VOLUMEN TOTAL DE CRÉDITO ASIGNADO A LAS EMPRESAS FORMADORAS EN PIF 2020-2021 (INDICADOR PIF04)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

Con respecto al volumen de crédito dispuesto a las empresas formadoras en PIF la evolución sigue la misma tendencia tanto con respecto al año 2020 como en el nivel del tamaño de las empresas. En 2021 el crédito dispuesto crece un 12,5% superando los 10 millones de euros.

GRÁFICA 66: VOLUMEN DE CRÉDITO DISPUESTO A LAS EMPRESAS FORMADORAS EN PIF 2020-2021 (INDICADOR PIF05)



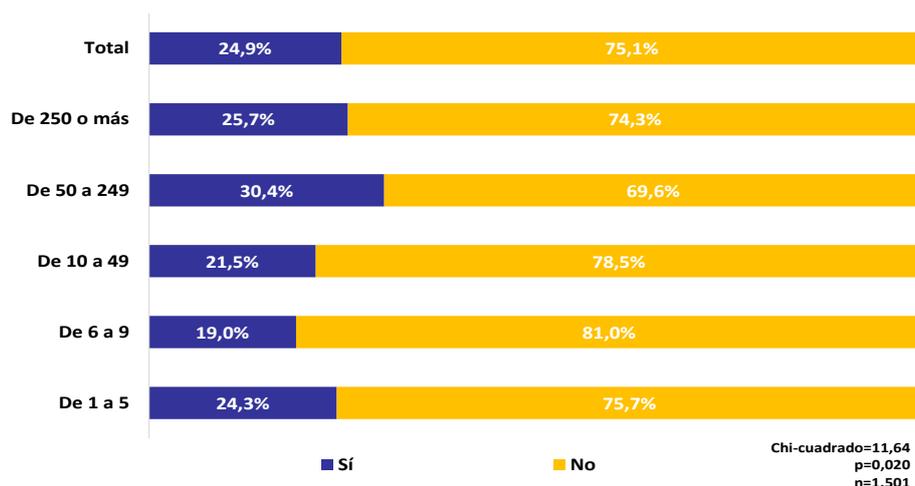
Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

Eficacia: acceso y cobertura

¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores?

Desde el punto de vista de los trabajadores formados (no participantes en PIF) en la iniciativa de formación programada por las empresas **predomina el desconocimiento de la iniciativa de permisos individuales de formación. Alrededor de una cuarta parte tiene conocimiento de dicha iniciativa (24,9%).**

GRÁFICA 67: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA DE PIF POR LOS TRABAJADORES NO PARTICIPANTES EN PIF (INDICADOR PIF06)

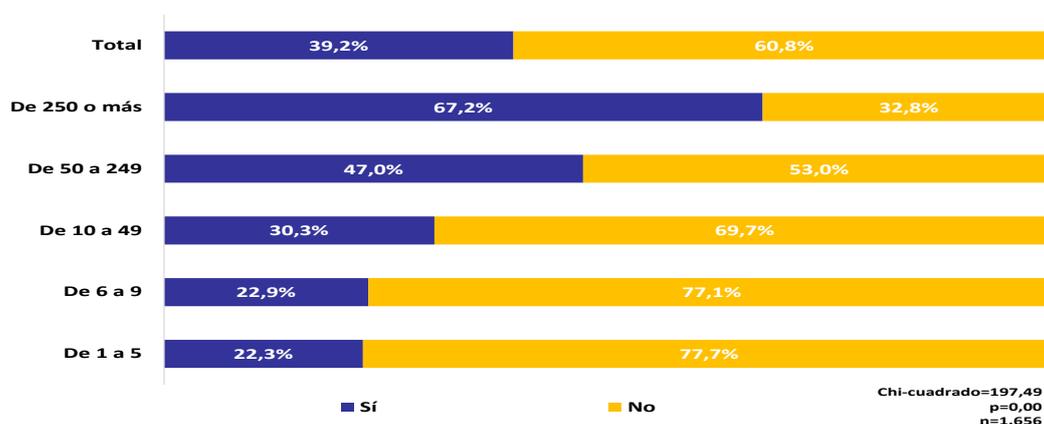


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores formados. Base: Total de trabajadores. Encuesta del 27/02/2023 al 05/04/2023

¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa por parte de las empresas?

En el caso de las empresas no participantes en PIF, el conocimiento de esta iniciativa es mayor, registrándose un porcentaje de negocios que tiene constancia de la existencia de esta iniciativa del 39,2%. El tamaño de la empresa constituye un factor relevante en el grado de conocimiento de los permisos individuales de formación. Son las empresas medianas (de 50 a 249 empleados) y grandes (de 250 y más) las que más informadas están a este respecto (47% y 67,2%, respectivamente). Por el contrario, a medida que disminuye el tamaño de las plantillas el desconocimiento de los PIF es mayor: solamente el 30,3% de las pequeñas empresas de 10 a 49 los conocen y alrededor del 22,3% de microempresas (tanto de 1 a 5 como de 6 a 9 empleados).

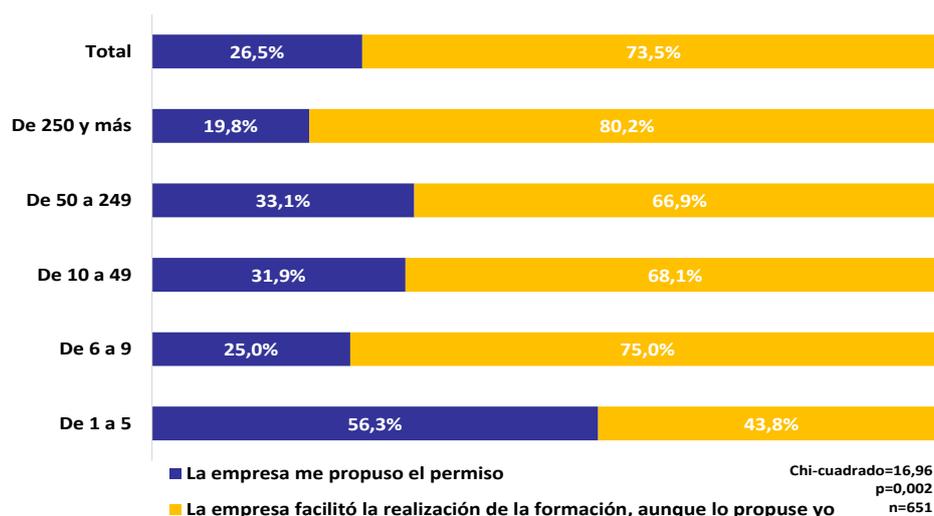
GRÁFICA 68: GRADO DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA DE PIF POR LAS EMPRESAS NO PARTICIPANTES EN PIF (INDICADOR PIF07)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Total de empresas, Encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

Desde la óptica de los trabajadores que participaron en la iniciativa de permisos individuales de formación, la gran mayoría (73,5%) solicitaron a la empresa la posibilidad de obtener el permiso para realizar la titulación. Solamente en algo más de una cuarta parte de los casos consultados (26,5%) fue la empresa la que propuso el permiso al trabajador. Por tamaño de empresa, se identifican dos casos diferenciados: por un lado, en las grandes compañías la tendencia general es que los propios trabajadores soliciten el permiso (80,2%); mientras que en las más pequeñas (microempresas de 1 a 5 empleados) es la propia empresa quien propone al trabajador cursar la titulación en el marco de la iniciativa de PIF (56,3%).

GRÁFICA 69: SITUACIÓN DEL TRABAJADOR RESPECTO A LA SOLICITUD DEL PIF (INDICADOR PIF07B)



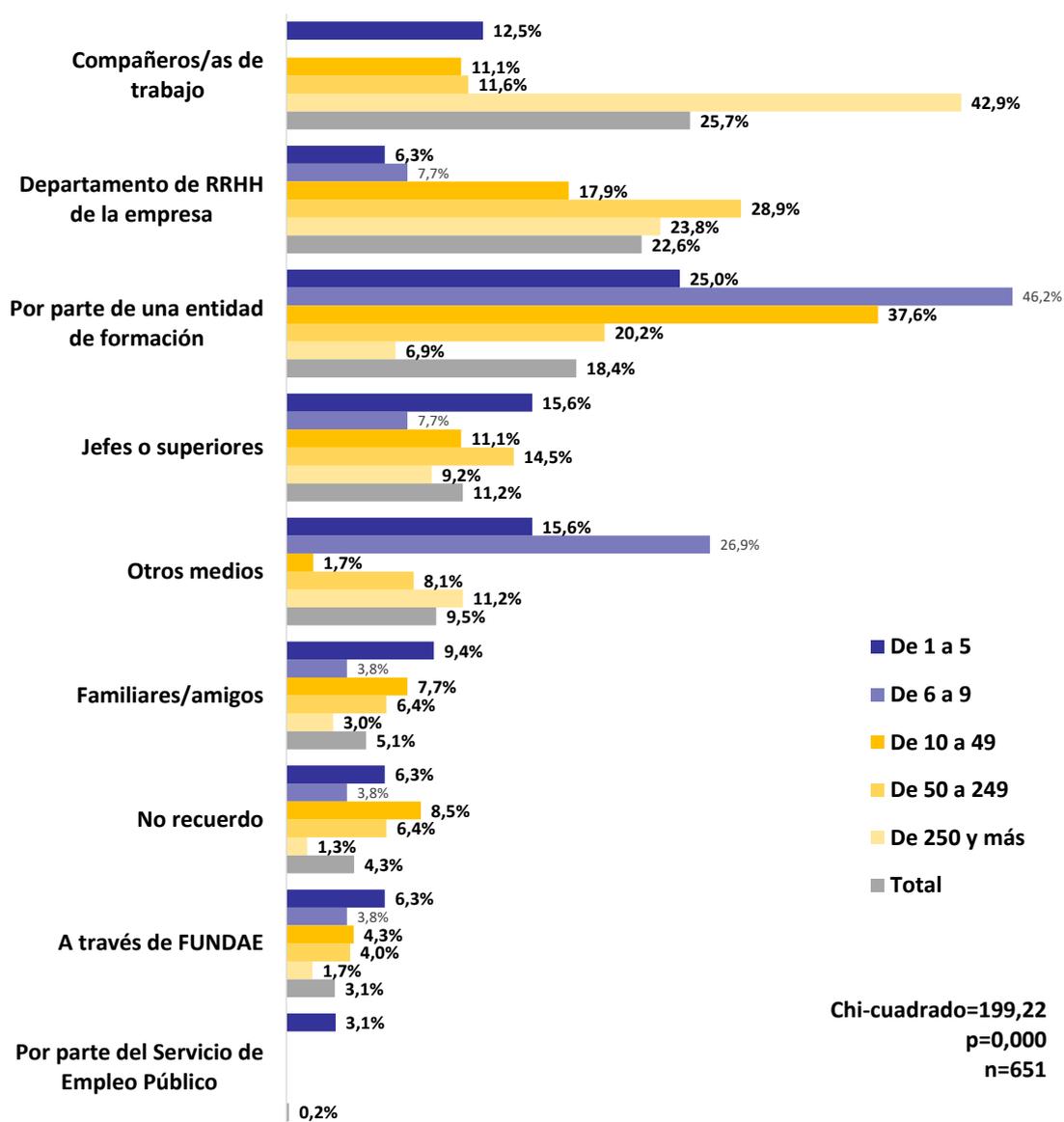
Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

¿Cuáles son las vías de conocimiento de la iniciativa para los trabajadores?

Respecto a las vías por las que los trabajadores participantes en PIF tienen conocimiento de la iniciativa, se pueden distinguir varias formas en función del tamaño de la empresa en que realizan su actividad. En el caso de las más grandes (de 250 y más) los trabajadores normalmente han tenido conocimiento por parte de sus compañeros/as de trabajo (42,9%) así como de los departamentos de recursos humanos (23,8%). Éste último, constituye la principal vía para los participantes vinculados a empresas de 50 a 249 empleados (28,9%).

En el caso de los participantes de empresas de menos de 50 empleados, la vía más común por la que tienen conocimiento es la entidad de formación; seguido de sus propios jefes o superiores.

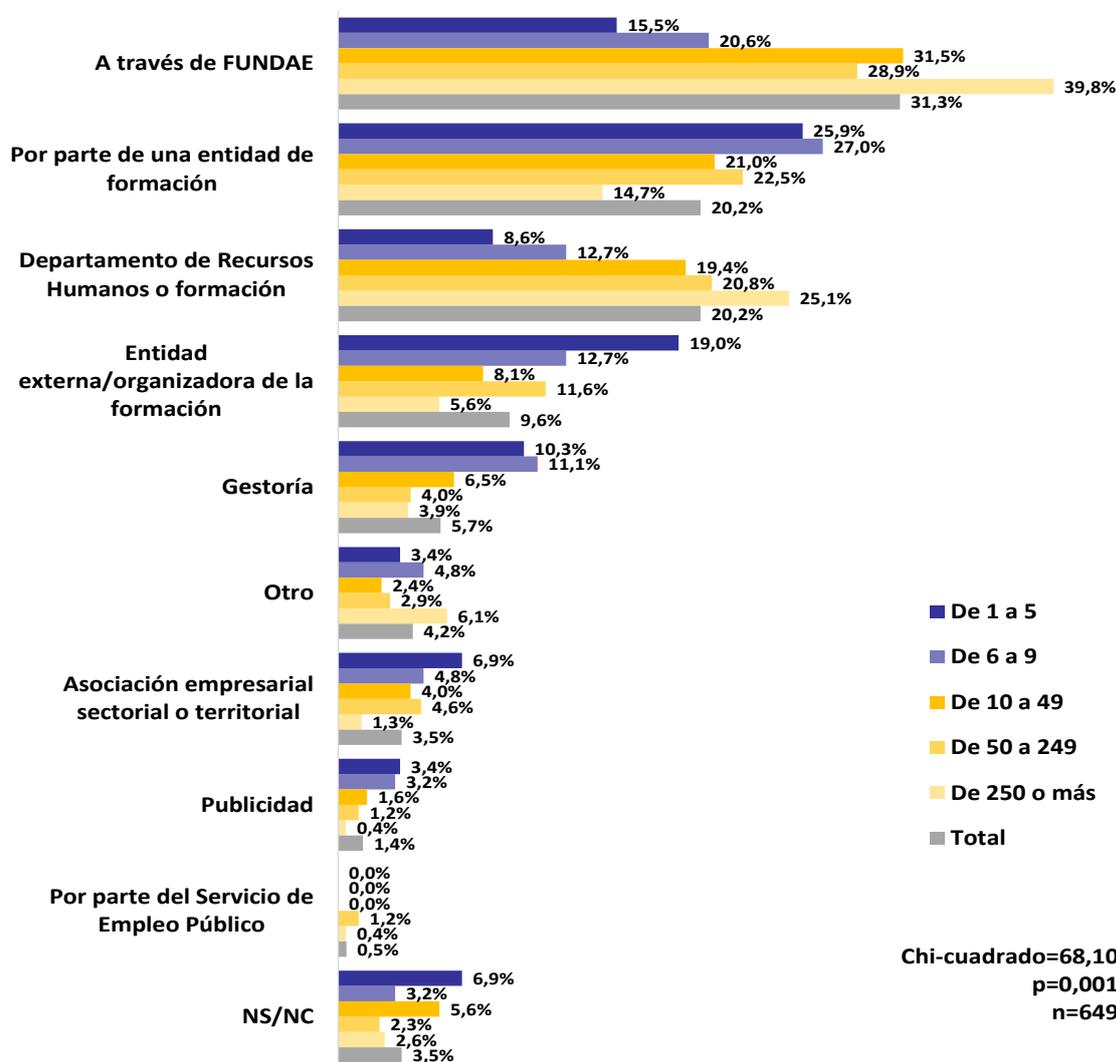
GRÁFICA 70: VÍAS DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA DE PIF POR PARTE DE LOS TRABAJADORES (INDICADOR PIF08)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

¿Cuáles son las vías de conocimiento de la iniciativa para las empresas?

Del lado de las empresas formadoras que conocen la iniciativa de permisos individuales de formación, también se identifica un comportamiento diferencial por tamaño en cuanto a las vías de conocimiento de la existencia de PIF: las medianas empresas (de 50 a 249 asalariados) y grandes compañías (de 250 o más empleados) han tenido conocimiento principalmente a través de Fundae. Las entidades de formación también desempeñan un rol importante para dar a conocer la iniciativa, especialmente en el caso de las microempresas (de menos de 10 empleados). En el caso de las empresas de menor tamaño (de 1 a 5 empleados) también es relevante el papel de las entidades externas, siendo su segunda vía de conocimiento más frecuente.

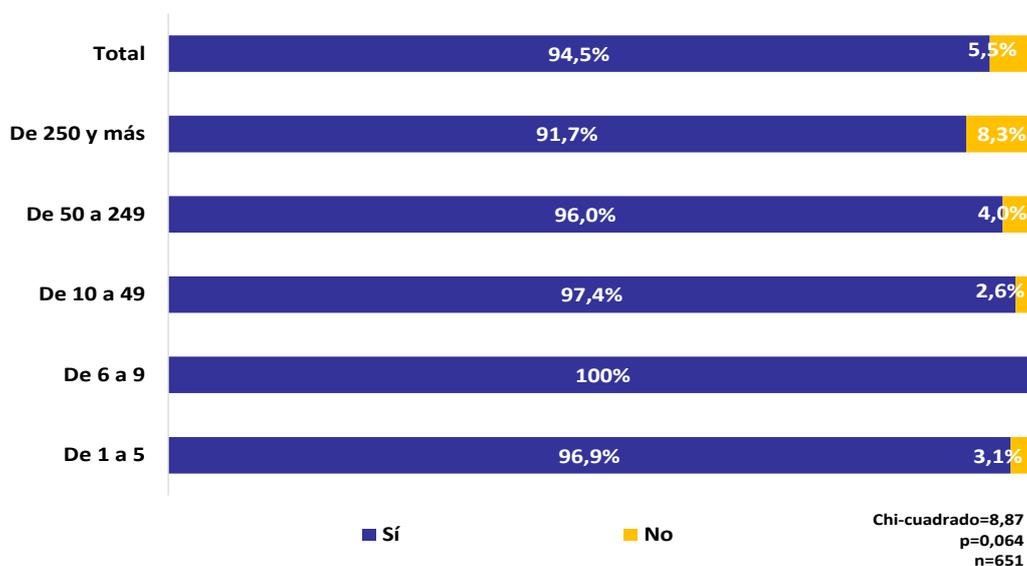
GRÁFICA 71: VÍAS DE CONOCIMIENTO DE LA INICIATIVA DE PIF POR PARTE DE LAS EMPRESAS FORMADORAS (INDICADOR PIF09)


Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Empresas que conocen la iniciativa de PIF. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

Eficacia: cualificación

¿Qué volumen de trabajadores se han formado según la cualificación alcanzada?

La práctica totalidad de trabajadores que obtuvieron el permiso individual de formación han conseguido la titulación cursada (94,5%). Solo una pequeña minoría todavía no lo ha hecho (5,5%; 36 participantes): la mayor parte de ellos porque que en la actualidad se encuentran cursando la titulación (24 de 36; 66,6%). Una pequeña parte (8 de 36; 22%) declaró no haber obtenido la titulación por dificultades para conciliar la formación.

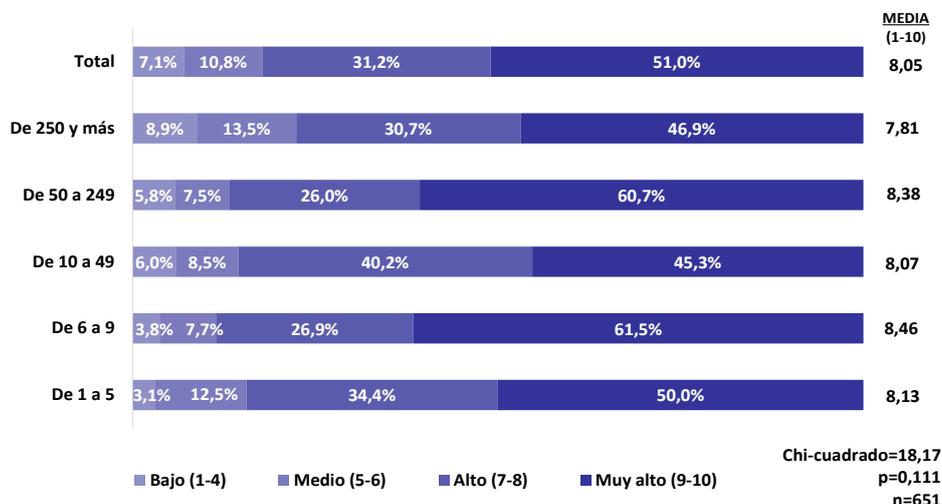
GRÁFICA 72: CONSECUCCIÓN DE LA TITULACIÓN AL TERMINAR LA FORMACIÓN PARA LA QUE SE LE CONCEDIÓ EL PERMISO (INDICADOR PIF12A)


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

Calidad: adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores

¿Los trabajadores valoran positivamente los procedimientos de gestión del permiso?

En términos generales, la amplia mayoría de los trabajadores que obtuvieron el permiso individual de formación valoran positivamente los procedimientos de gestión de dicho permiso. El 82,2% ha otorgado una puntuación en la escala de 1 a 10 de como mínimo 7 puntos (valoraciones altas o muy altas); de hecho, más de la mitad (51%) ha puntuado entre 9 y 10 puntos. El 17,9% restante se sitúa en valoraciones de hasta 6 puntos como máximo. La puntuación media registrada a este respecto ha sido de 8,1 puntos. Cabe añadir que la valoración de este aspecto en función del tamaño de la empresa en la que realizan su labor los participantes de PIF no refleja diferencias significativas.

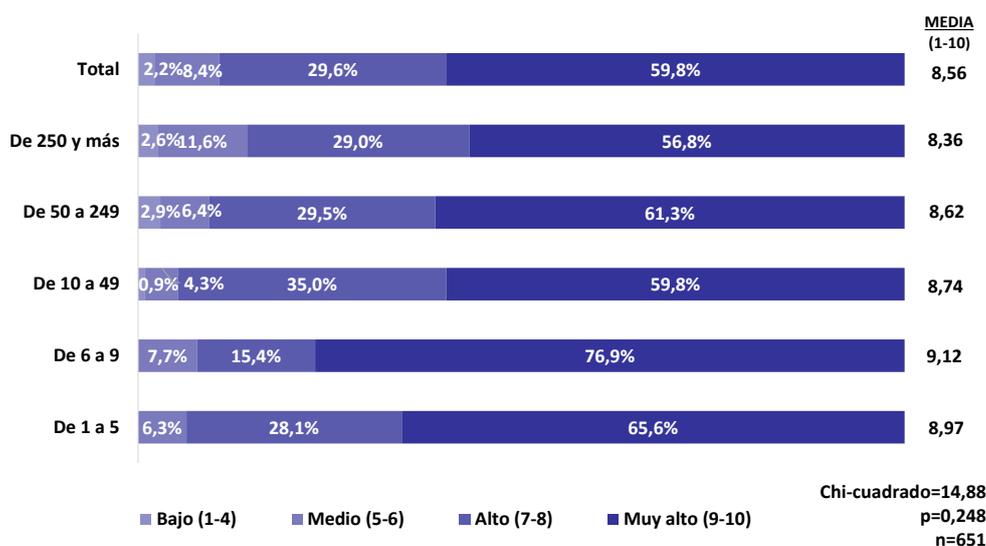
GRÁFICA 73: VALORACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL PERMISO (INDICADOR PIF13)


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

¿Los trabajadores consideran que el planteamiento del permiso se adecua a sus necesidades como trabajador en activo?

Mucho más positiva es la percepción de los participantes en PIF respecto al planteamiento del permiso y su adecuación a sus propias necesidades como trabajador en activo. El 89,4% ha valorado este aspecto con puntuaciones de como mínimo 7 puntos; casi 6 de cada 10 participantes ha otorgado las puntuaciones máximas (9-10 puntos). Solo una pequeña minoría (10,6%) ha realizado valoraciones neutras o bajas (de hasta 6 puntos como máximo). Al igual que en el anterior, no es posible determinar diferencias significativas en función del tamaño de la empresa a la que pertenecen los participantes en PIF.

GRÁFICA 74: VALORACIÓN DE LA ADECUACIÓN DEL PERMISO LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES (INDICADOR PIF14)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

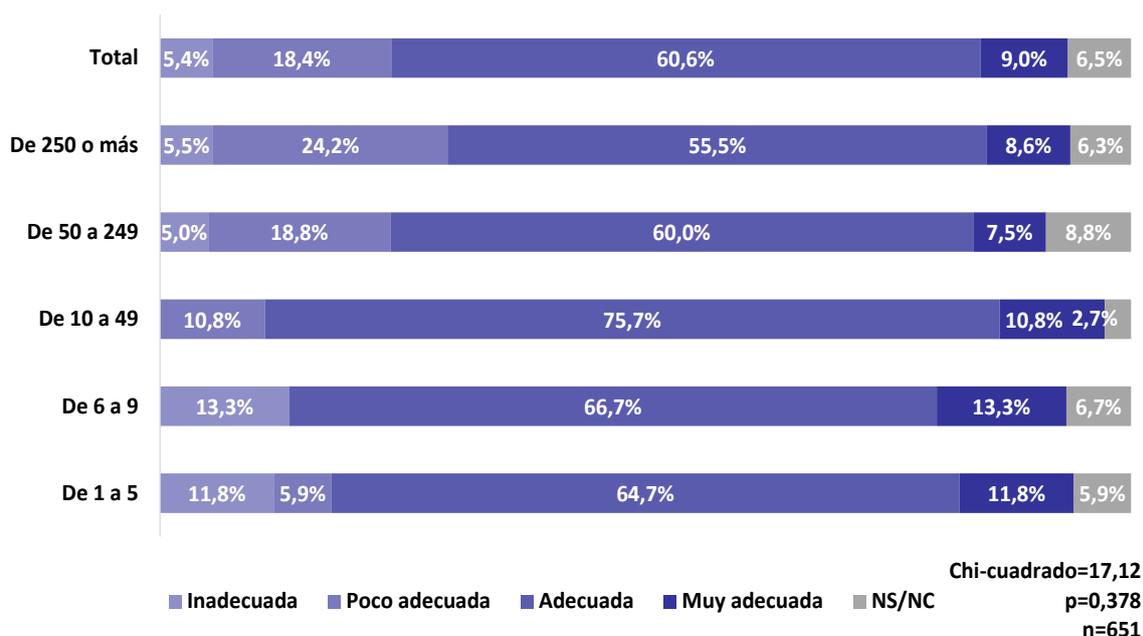
3.2.2.- Objetivo B. Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados

Calidad: adecuación de la formación a las necesidades de las empresas

¿Las empresas valoran positivamente la información y orientación que Fundae les proporciona sobre los PIF?

La valoración que hacen las empresas formadoras que conocen los permisos individuales de formación en relación con la información y orientación que les ofrece Fundae a propósito de esta iniciativa es igualmente positiva. **En torno a 7 de cada 10 empresas la consideran adecuada o muy adecuada (69,6%)**. Solo un 23,8% la considera poco adecuada o inadecuada; y el 6,5% restante ha preferido no pronunciarse a este respecto. Por tamaño de empresa, tampoco es posible determinar la existencia de diferencias significativas.

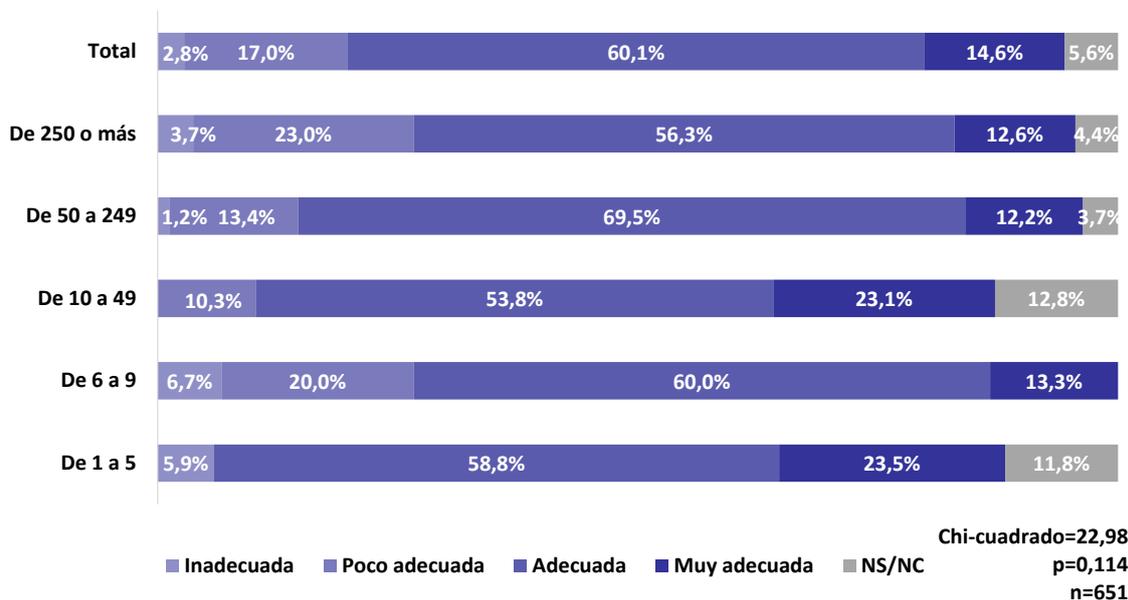
GRÁFICA 75: VALORACIÓN DE LA INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN SOBRE LOS PERMISOS EN LA FUNDAE (INDICADOR PIF15)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Empresas que conocen la iniciativa de PIF. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

¿Las empresas consideran que el planteamiento del permiso de formación responde a sus necesidades?

Igual de positiva es la percepción de las empresas formadoras que tienen conocimiento de la iniciativa de PIF en relación con el planteamiento de estos permisos: el 74,7% de ellas lo considera adecuado o muy adecuado respecto de sus necesidades. Cerca de 2 de cada 10 empresas lo consideran poco adecuado o inadecuado. En este caso, tampoco es posible determinar un comportamiento diferencial a este respecto en función del tamaño de las empresas.

GRÁFICA 76: VALORACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DE LA INICIATIVA POR PARTE DE LAS EMPRESAS (INDICADOR PIF16)

Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Empresas que conocen la iniciativa de PIF. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

3.2.3.- Objetivo C. Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas

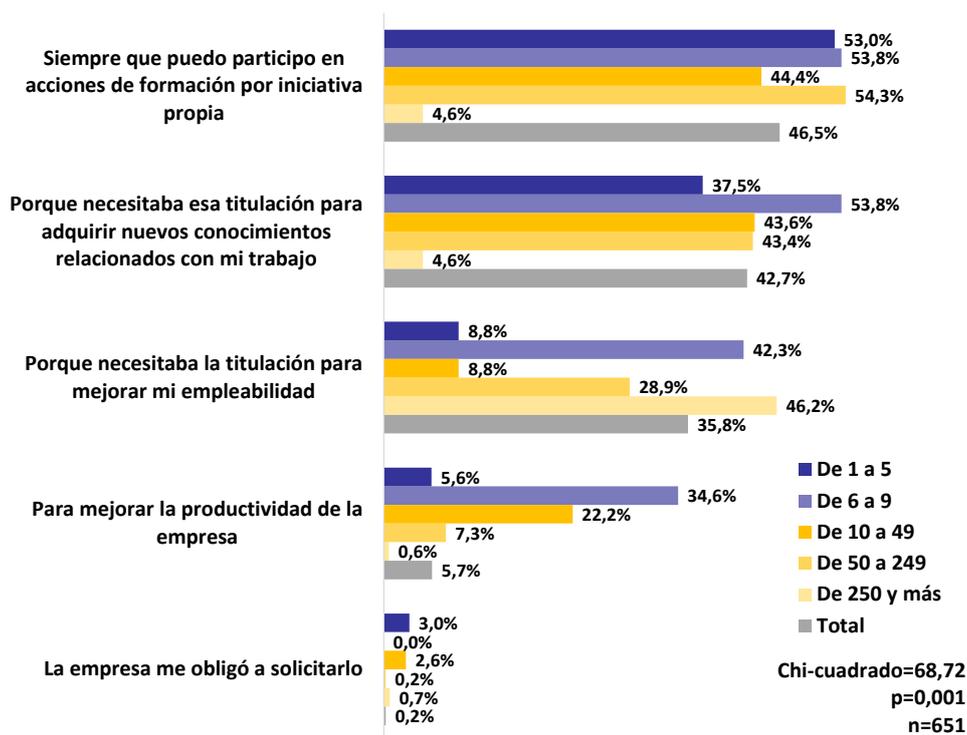
Impacto: productividad y competitividad

¿La formación fue elegida por iniciativa de la empresa o por iniciativa propia del trabajador?

Respecto a las razones que señalan los trabajadores por las cuales solicitaron el permiso individual de formación, la más frecuente es la participación por iniciativa propia cuando se presentan oportunidades de este tipo para realizar formación (46,5%), seguido de la propia necesidad de cursar la titulación con el propósito de adquirir nuevos conocimientos relacionados con su trabajo (42,7%). Por tamaño de empresa, los anteriores motivos referidos cobran especial relevancia en las microempresas; mientras que en las de mayor tamaño (de 250 y más) destaca con diferencia la necesidad de la titulación para mejorar su empleabilidad.

Según la encuesta a trabajadores, son muy pocos los casos en los que las empresas indican al trabajador que solicite el permiso de formación: si acaso alcanza el 3% en las microempresas de 1 a 5 empleados.

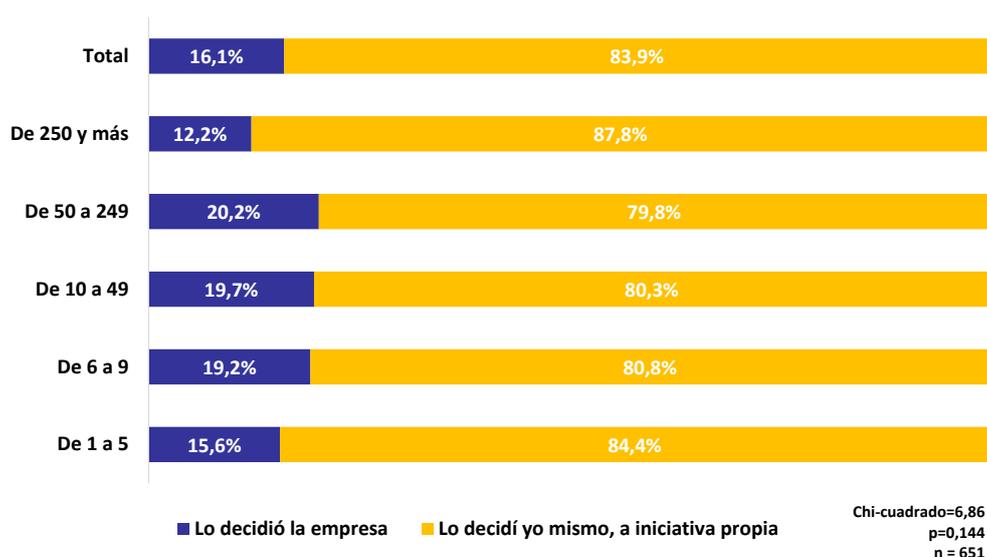
GRÁFICA 77: MOTIVOS POR LOS QUE SOLICITÓ EL PERMISO INDIVIDUAL DE FORMACIÓN (INDICADOR PIF17A)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

Respecto a la elección del contenido de la titulación, en la amplia mayoría de los casos es el propio trabajador quien efectúa la elección por iniciativa propia (83,9%). Según el 16,1% de los trabajadores fue la propia empresa quien tomó la decisión o sugirió el contenido de la formación.

GRÁFICA 78: ELECCIÓN DEL CONTENIDO DE LA FORMACIÓN (INDICADOR PIF17)

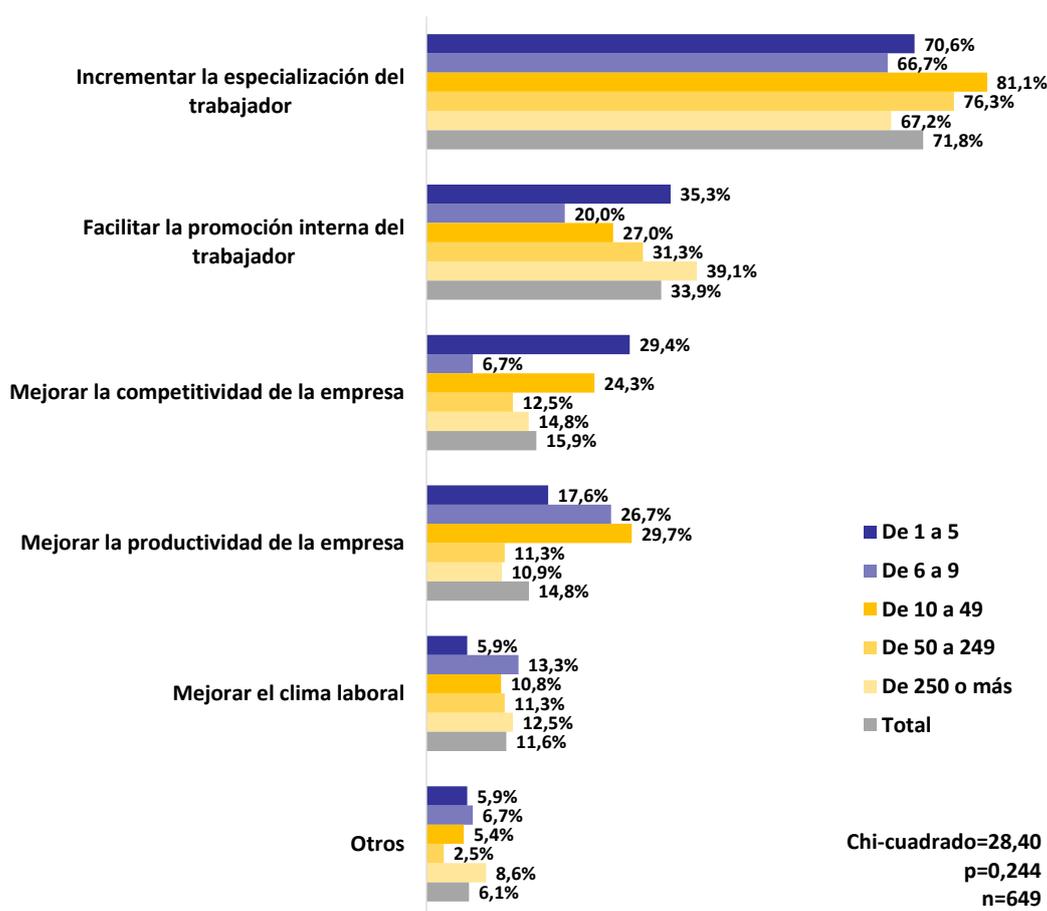


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

¿Las empresas lo utilizan para mejorar la productividad de sus recursos?

La gran mayoría de empresas, con independencia de su tamaño, conceden los permisos individuales de formación con el objetivo de incrementar la especialización de sus trabajadores (71,8%). Le sigue en relevancia, aunque con menor frecuencia, la concesión de permisos para facilitar la promoción interna del trabajador, aspecto que señalan algo más de un tercio de estas empresas (33,9%). También, sobre todo en el ámbito de las empresas de menos de 50 empleados destaca la concesión de PIF con fines de mejorar su competitividad y productividad.

GRÁFICA 79: MOTIVOS POR LOS QUE LAS EMPRESAS UTILIZARON LOS PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN (INDICADOR PIF18)



Fuente: Encuesta de evaluación a empresas formadoras. Base: Empresas que concedieron algún permiso de formación a sus trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 21/03/2023

3.2.4.- Objetivo D. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral

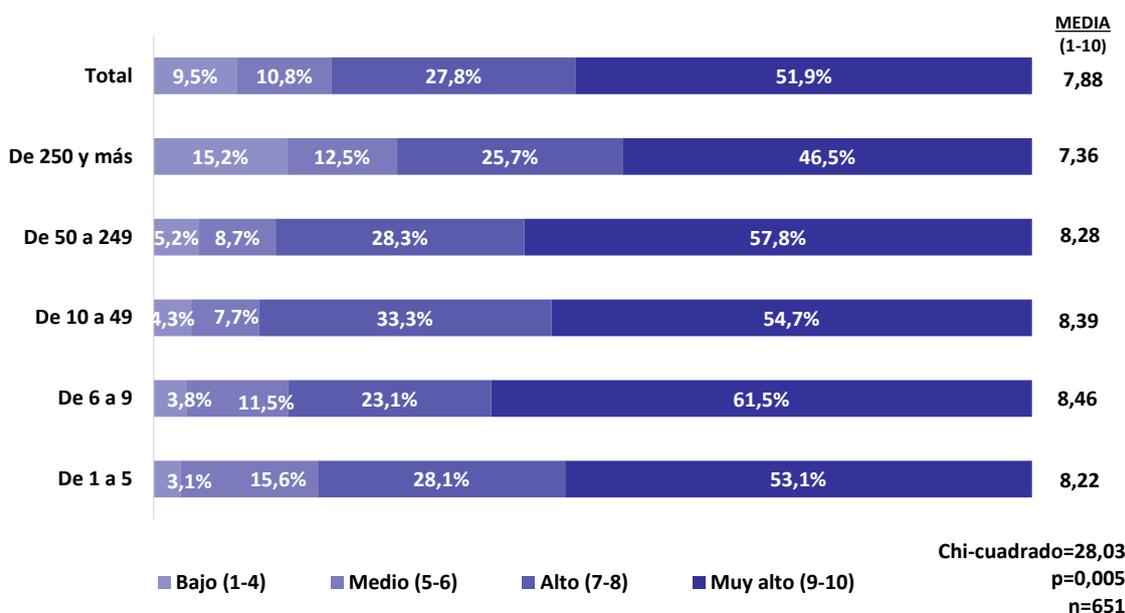
Impacto: empleabilidad

¿Los trabajadores consideran que han podido aplicar la formación recibida en su puesto de trabajo y le ha permitido realizarlos mejor?

La amplia mayoría de trabajadores participantes en PIF ha valorado positivamente que la formación recibida a través del permiso les ha permitido aplicarlo en su puesto de trabajo y realizarlo mejor. Más de la mitad (51,9%) ha otorgado las puntuaciones más altas (9-10) y un 27,8% ha valorado con 7-8 puntos en la escala. Por el contrario, el 20,3% ha realizado valoraciones por debajo de los 7 puntos.

Diferenciando por tamaño de empresa, las valoraciones son igual de positivas y relativamente similares, con la excepción de los trabajadores de grandes compañías (250 y más empleados), con la puntuación media más baja frente al resto (7,4 puntos en promedio).

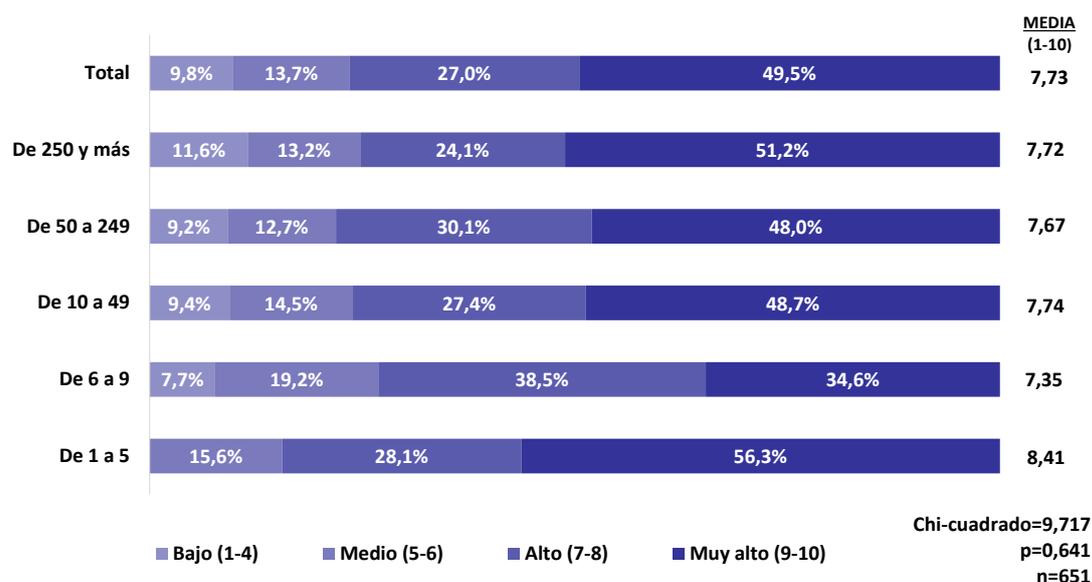
GRÁFICA 80: IMPACTO DE LA MEJORA EN EL PUESTO DE TRABAJO (INDICADOR PIF19)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores acceder a nuevos puestos de trabajo?

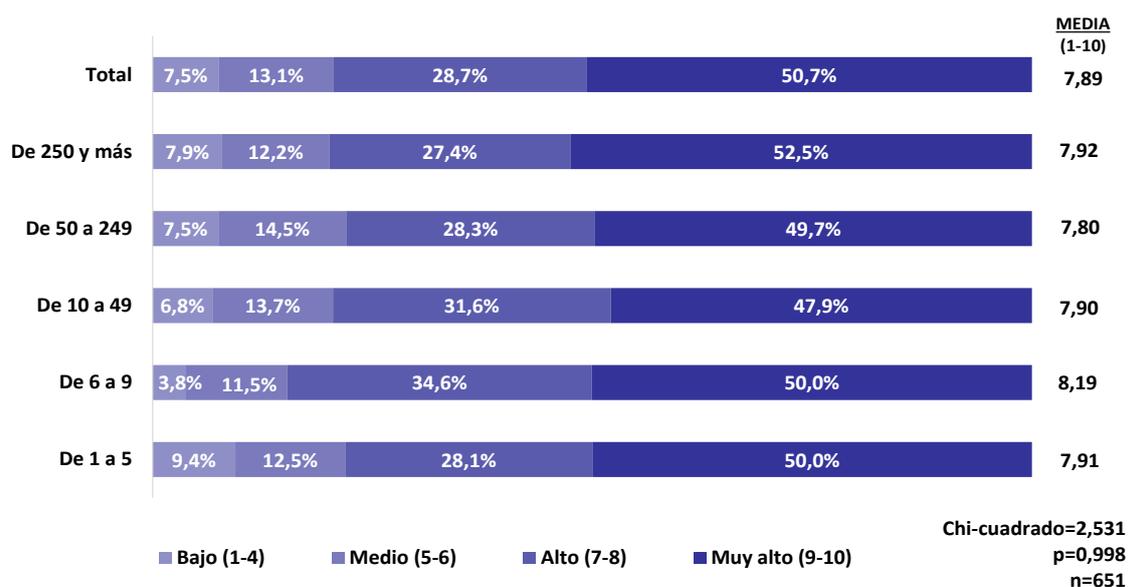
Del mismo modo que en el anterior aspecto consultado, los trabajadores valoran positivamente que la formación recibida en el marco de la iniciativa de PIF les ha permitido acceder a nuevos puestos de trabajo. El 76,5% ha realizado puntuaciones de como mínimo 7 puntos en la escala de 1 a 10; mientras que el 23,6% restante ha realizado valoraciones neutras o positivas. Por el contrario, no se identifica un comportamiento diferencial en función del tamaño de la empresa a tenor del valor del estadístico chi-cuadrado y su nivel de significación asociado.

GRÁFICA 81: IMPACTO EN EL ACCESO A NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO (INDICADOR PIF20)

Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

¿La formación les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral?

Los resultados de la encuesta a trabajadores que participaron en PIF reflejan que para la amplia mayoría la formación recibida les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral, independientemente del tamaño de la empresa en la que desarrollan su actividad: el 79,4% ha valorado este aspecto con puntuaciones altas o muy altas (7 puntos como mínimo); y solo 20,6% con puntuaciones medias o bajas (hasta un máximo de 6 puntos).

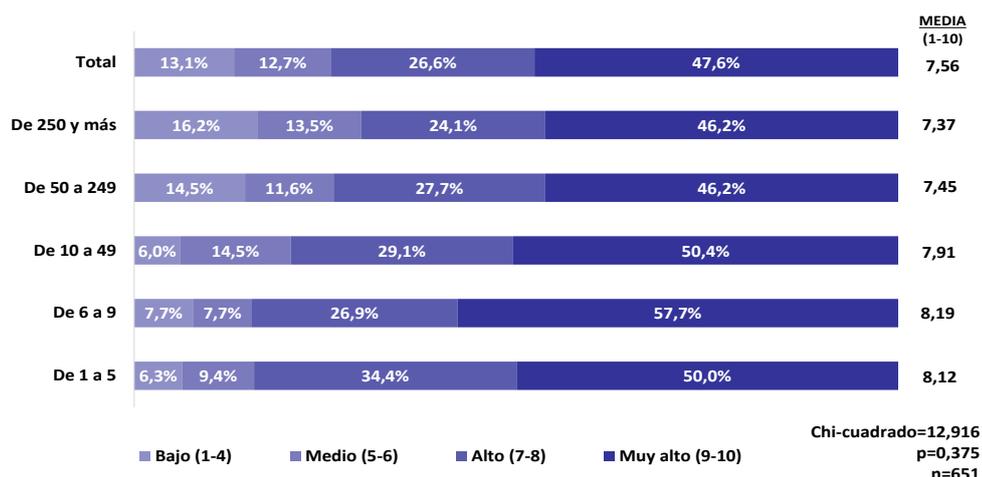
GRÁFICA 82: IMPACTO EN LA PERMANENCIA EN EL MERCADO DE TRABAJO (INDICADOR PIF21)

Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

¿La formación ha incidido en su carrera profesional (salario y condiciones laborales)?

También, los participantes de la iniciativa de PIF perciben de forma positiva o muy positiva que la formación recibida ha tenido efectos en su carrera profesional, bien mediante promoción salarial u obtención de mejores condiciones laborales: el 74,2% se ha posicionado a este respecto en los valores más altos de la escala (entre 7 y 10 puntos). Por el contrario, alrededor de 1 de cada 4 trabajadores (25,8%) no percibe en gran medida que la formación haya contribuido a este hecho, habiendo otorgado valoraciones medias o bajas en la escala.

GRÁFICA 83: IMPACTO EN LA CARRERA PROFESIONAL (INDICADOR PIF22)

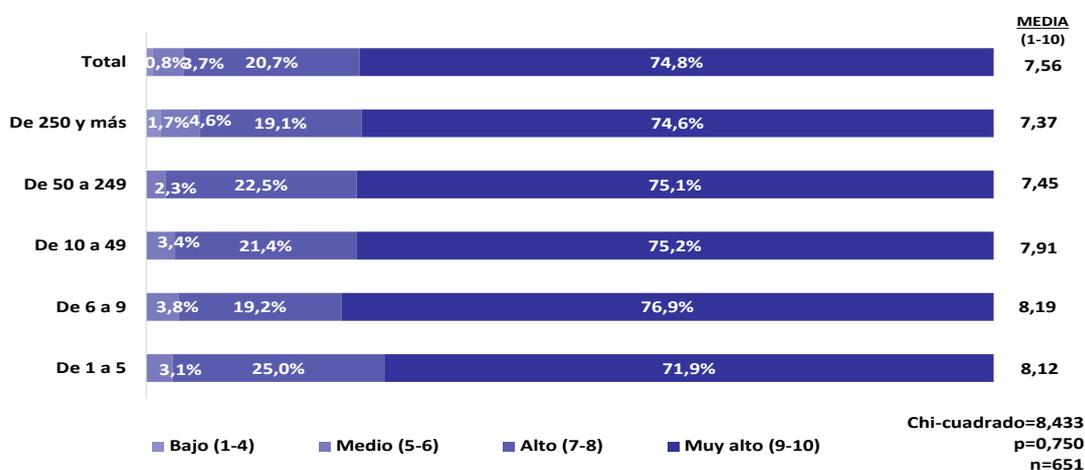


Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

¿La formación ha favorecido su desarrollo personal (autoestima, motivación, contactos personales, crecimiento personal)?

De todos los aspectos consultados vinculados al impacto en la mejora de la empleabilidad destaca el grado en que los trabajadores participantes en PIF consideran que la formación les ha servido para mejorar su desarrollo personal. La práctica totalidad (95,5%) ha valorado este aspecto con puntuaciones de como mínimo 7 puntos; solo el 4,5% ha realizado valoraciones neutras o negativas a este respecto. Por tamaño de empresa, las valoraciones son muy similares.

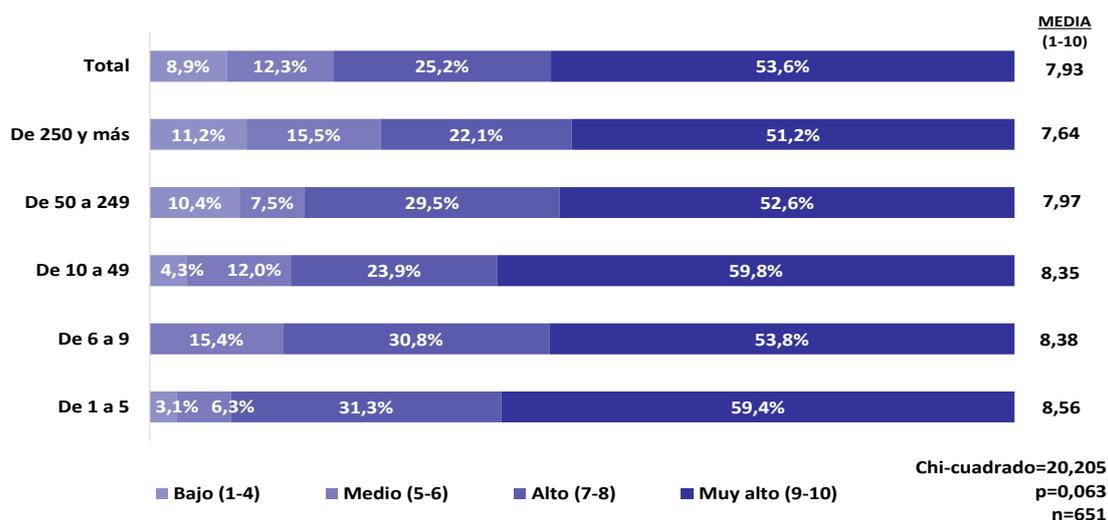
GRÁFICA 84: IMPACTO EN EL DESARROLLO PERSONAL (INDICADOR PIF23)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

Igual de favorables han sido los efectos de las titulaciones para los trabajadores en lo que se refiere a la posibilidad de desarrollar nuevas tareas o funciones en su puesto de trabajo. El 78,8% del total de trabajadores que obtuvieron el permiso ha realizado valoraciones altas o muy altas; y solo el 21,2% no considera que la formación recibida le haya servido para tales fines. Vistas las puntuaciones medias en la escala de 1-10, se identifica que los trabajadores de empresas de menor tamaño han aprovechado en mayor medida el permiso para desempeñar nuevas tareas, en comparación con los trabajadores de compañías de mayor tamaño.

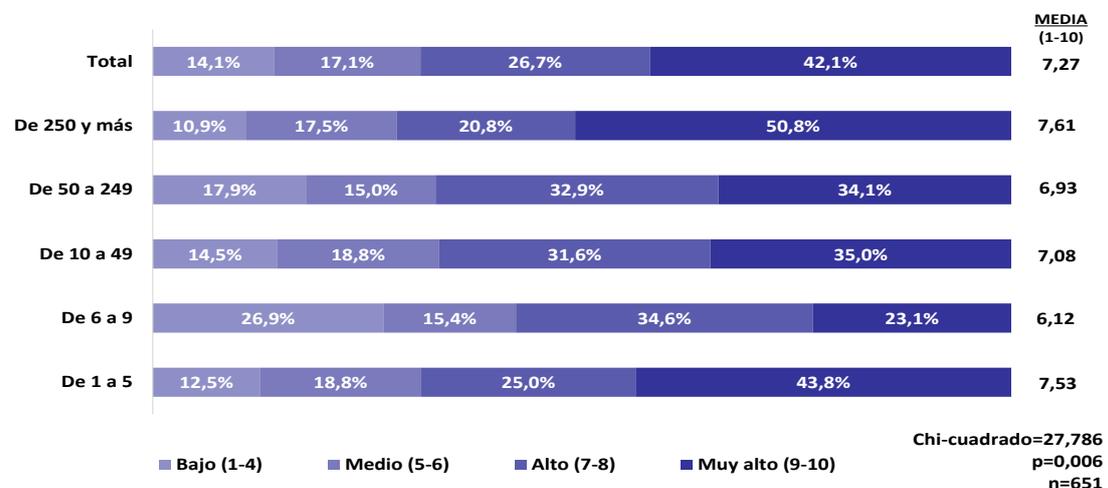
GRÁFICA 85: IMPACTO EN EL DESARROLLO DE NUEVAS TAREAS O FUNCIONES (INDICADOR PIF23A)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

Por último, también es relevante la percepción sobre el aprovechamiento de los permisos y la formación recibida para reorientar la carrera profesional de los trabajadores. El 68,8% de participantes en PIF destaca positiva o muy positivamente este hecho; frente al 31,2% con valoraciones neutras o negativas a este respecto. Por tamaño de empresa, son los asalariados de grandes compañías (de 250 y más empleados) quienes en mayor medida perciben que la formación ha contribuido a reorientar su carrera.

GRÁFICA 86: IMPACTO EN LA REORIENTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL (INDICADOR PIF23B)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

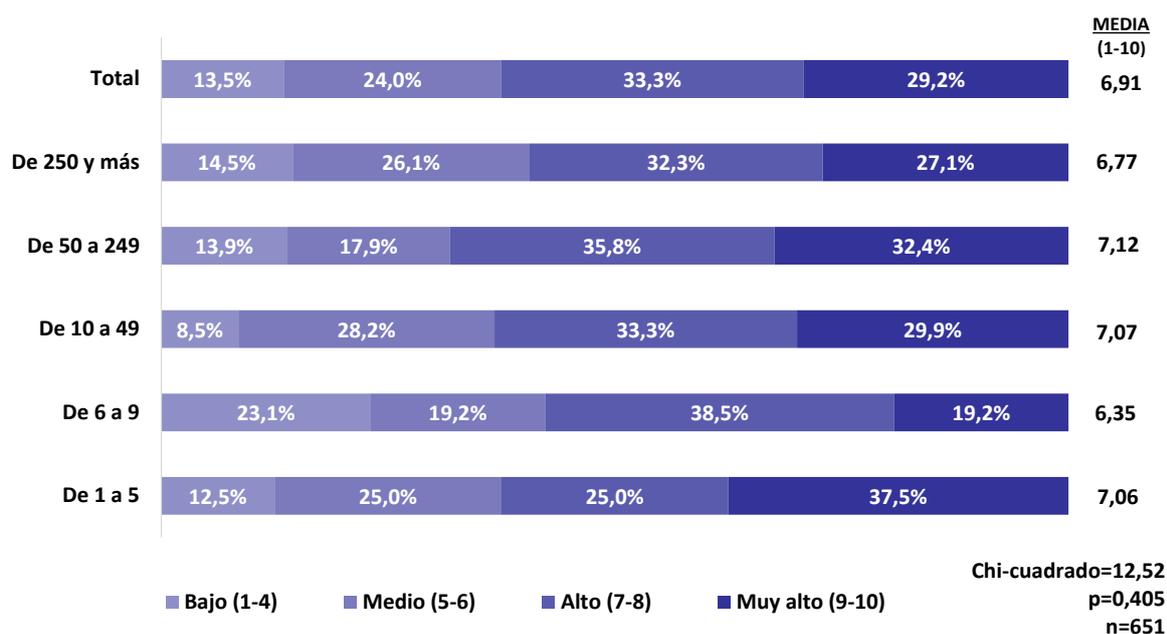
3.2.5.- Objetivo E. Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente garantizando la accesibilidad de estas

Impacto de la iniciativa en la reducción de la brecha digital

¿Los trabajadores consideran que la formación les ha permitido adquirir o mejorar competencias digitales?

El **62,5%** de los trabajadores participantes en PIF valora positiva o muy positivamente que la formación recibida en el marco de esta iniciativa les ha permitido adquirir o mejorar sus competencias digitales; el 24% realiza valoraciones neutras, por lo que no tiene una opinión definida al respecto; y el 13,5% restante no considera que la formación les haya sido de utilidad para este propósito. El valor del estadístico chi-cuadrado y el valor de significación asociado no permite identificar un comportamiento diferencial en función del tamaño de la empresa de los trabajadores consultados.

GRÁFICA 87: IMPACTO EN LA ADQUISICIÓN O MEJORA DE COMPETENCIAS DIGITALES (INDICADOR PIF25)



Fuente: Encuesta de evaluación a trabajadores participantes en PIF. Base: Total de trabajadores. Periodo de encuesta del 27/02/2023 al 27/03/2023

3.3.- Evaluación de la eficiencia en la gestión de los recursos públicos

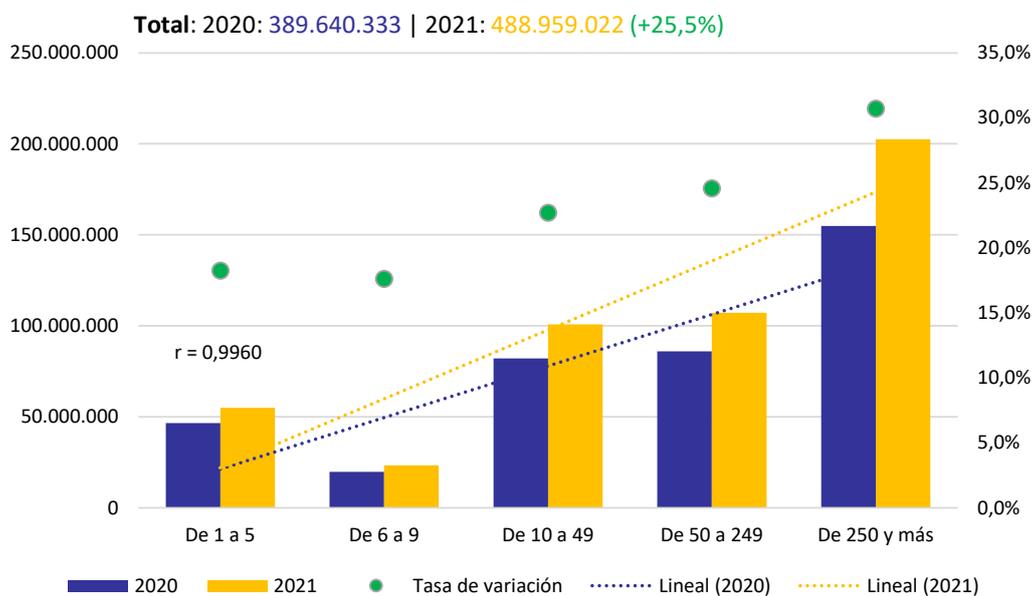


Este último apartado del tercer capítulo se enfoca desde el punto de vista de la evaluación de la eficiencia, de forma conjunta, tanto de la iniciativa de formación programada por las empresas como de la de permisos individuales de formación (PIF). Los análisis se centran en dar respuesta a las preguntas de evaluación vinculadas al alcance de la financiación bonificada, el aprovechamiento y utilización del crédito dispuesto, el esfuerzo inversor realizado por las empresas y el coste medio hora por participante formado.

¿Cuál es el alcance de la financiación bonificada?

El volumen de crédito bonificado de las empresas formadoras se incrementó de forma significativa durante 2021 hasta alcanzar la cifra de 488.959.022 €, lo que supone un 25,5% más respecto al año anterior (casi 100 millones de euros más). **La comparativa por intervalos de plantilla refleja que a medida que se incrementa el tamaño de las empresas la tasa de variación respecto de 2020 es más elevada. En este sentido, destacan las grandes compañías que aumentan la cifra en 2021 en un 30,7%.**

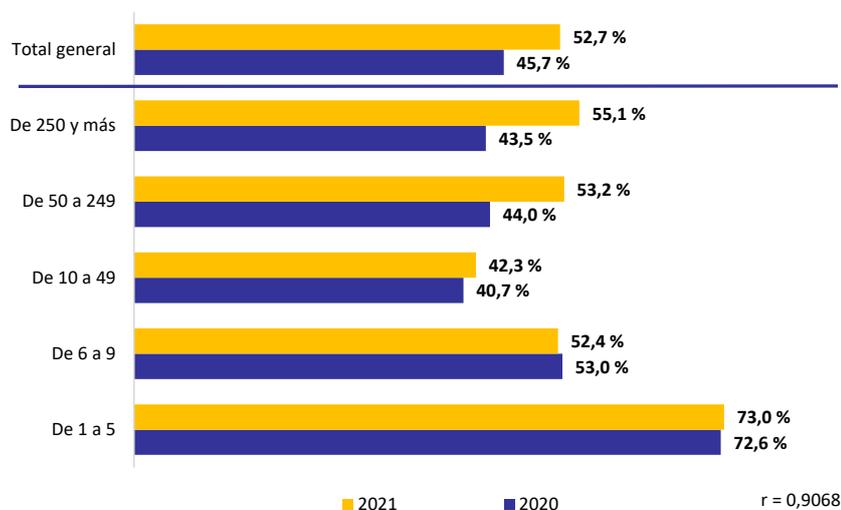
GRÁFICA 88: ALCANCE DE LA FINANCIACIÓN BONIFICADA 2020-2021 (INDICADOR EFI02)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

¿Cuál ha sido el aprovechamiento del crédito asignado?

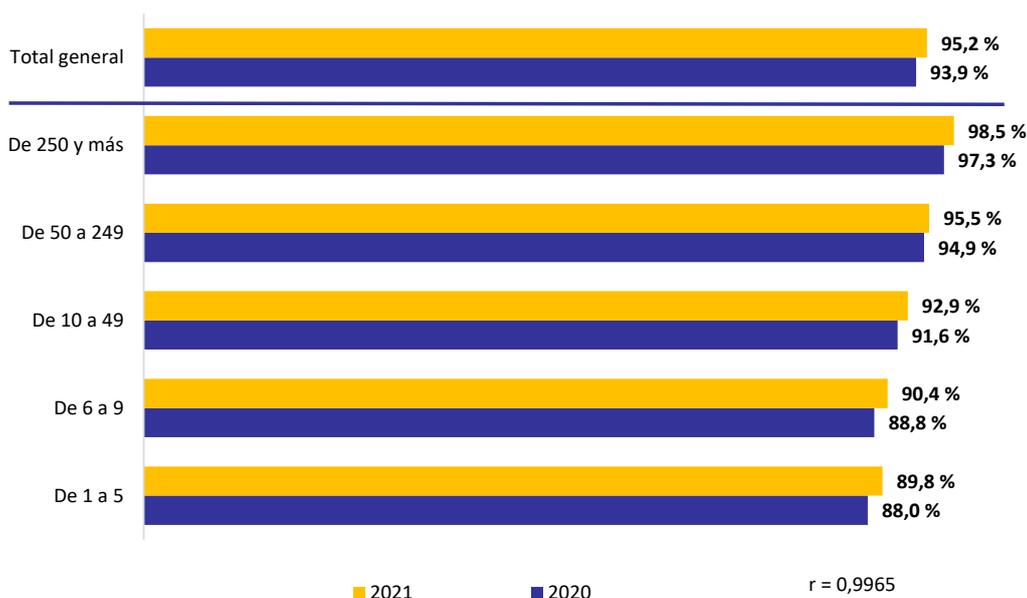
Se entiende la tasa de aprovechamiento del crédito asignado como el porcentaje de crédito dispuesto sobre el total de crédito asignado a las empresas formadoras. En 2021, la tasa de aprovechamiento se incrementa 7 puntos porcentuales respecto a 2020 hasta alcanzar el 52,7%. **Cabe destacar el notable incremento que experimentan las tasas de aprovechamiento de las medianas y grandes compañías, pasando en un año del 44% al 53,2% en el caso de las primeras; y del 43,5% al 55,1% en el caso de las segundas.** El resto de los segmentos empresariales apenas sufren variaciones relevantes durante el último año; las microempresas de 1 a 5 empleados se mantienen con la tasa más elevada (73%). Por su parte, las pequeñas empresas de 10 a 49 empleados permanecen con el valor de la tasa de aprovechamiento más reducida (42,3%).

GRÁFICA 89: TASA DE APROVECHAMIENTO DEL CRÉDITO ASIGNADO 2020-2021 (INDICADOR EFI03)

Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

¿Cuál ha sido la utilización del crédito dispuesto?

La tasa de utilización del crédito dispuesto se entiende como el porcentaje del crédito dispuesto bonificado (crédito conciliado, es decir, la cantidad que resulta de la comparación entre la comunicada por la empresa al SEPE y la bonificación practicada ante la TGSS) sobre el total del crédito dispuesto. Los datos reflejados para este indicador son muy positivos; ya en 2021 supera el umbral del 95% (+1,3 p.p. frente a 2020) para el conjunto total de empresas. Comparando en función del tamaño de las empresas, se producen ligeros incrementos de la tasa de forma generalizada en todos los intervalos de plantilla.

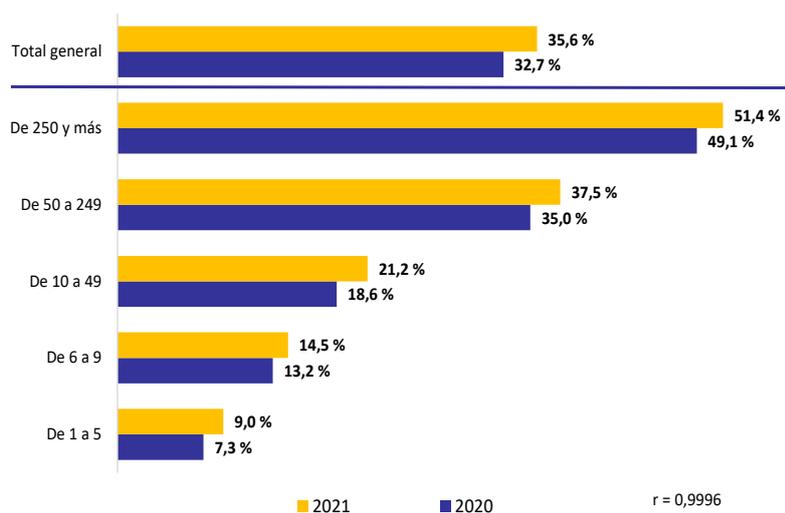
GRÁFICA 90: TASA DE UTILIZACIÓN DEL CRÉDITO DISPUESTO 2020-2021 (INDICADOR EFI04)

Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

¿Cuál ha sido el esfuerzo inversor realizado por las empresas?

La tasa de esfuerzo inversor se refiere a la cuantía de la aportación privada de las empresas formadoras sobre la bonificación aplicada. Tanto en términos globales, como en cada uno de los intervalos de plantilla comparados, la aportación privada (los costes de formación que corren a cargo de la empresa); es decir, los costes salariales de los trabajadores y costes que exceden a las cuantías bonificadas representan un porcentaje ligeramente mayor frente al año 2020, entre el 2 o 3% más.

GRÁFICA 91: TASA DE ESFUERZO INVERSOR 2020-2021 (IDICADOR EFI06)

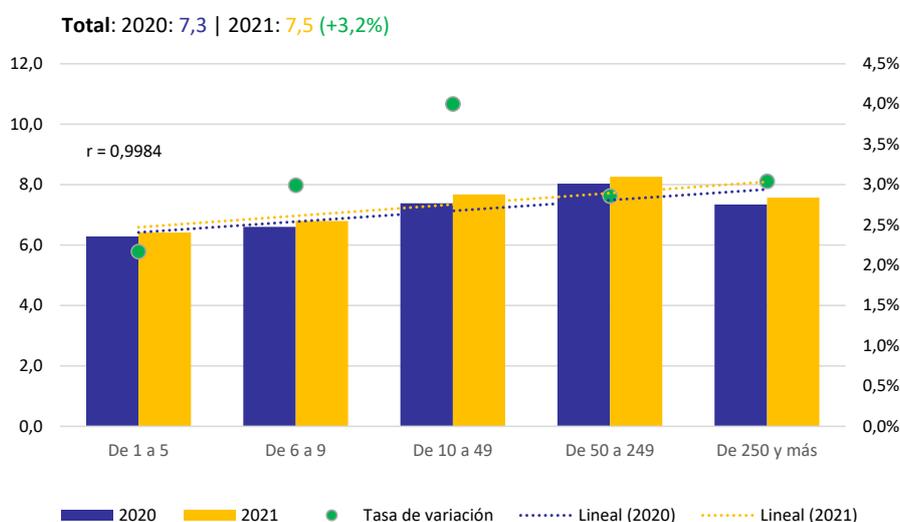


Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

¿Cuál ha sido el coste medio hora por participante formado?

El coste medio hora se entiende como el cociente del crédito bonificado entre el producto de participantes finalizados por horas cursadas. En 2021 crece un 3,2% hasta los 7,5 euros/hora por participante formado. Las medianas empresas poseen la cifra más elevada con 8,3 euros/hora por participante. En el caso de las pequeñas empresas (10 a 49) se produce el incremento respecto a 2020 más pronunciado (+4%; 7,7 euros/hora).

GRÁFICA 92: COSTE MEDIO HORA POR PARTICIPANTE FORMADO 2020-2021 (INDICADOR EFI07)



Fuente: Bases de datos de Fundae. Fecha de extracción 30/01/2023

4 Conclusiones



4.1.- Conclusiones

A continuación, se presentan las principales conclusiones de la evaluación. El capítulo recoge, por un lado, las conclusiones acerca de los objetivos estructurales (fines del sistema) de las iniciativas de Formación programada por las empresas y PIF a partir de los criterios y preguntas de evaluación establecidos. Así mismo, se identifican los procesos de participación de los trabajadores en la detección de las necesidades formativas de la empresa; el conocimiento de las necesidades formativas del sector de la empresa formadora; la programación de la formación necesaria para las empresas; aspectos comunicativos y de gestión que Fundae proporciona; así como una valoración del diseño de la iniciativa; y, finalmente, la valoración de los efectos y resultados de formación de la empresa. Por otro lado, recoge una descripción específica sobre la participación en las iniciativas de las empresas menores de 50 trabajadores.

4.1.1.- Conclusiones sobre el grado de cumplimiento de los objetivos estructurales basados en los indicadores sintéticos calculados para la iniciativa de formación programada por las empresas

En este apartado se recogen las conclusiones oportunas desde el punto del cumplimiento de cada uno de los objetivos estructurales orientados a evaluar la medida en que las iniciativas contribuyen al cumplimiento de los fines del sistema de Formación para el empleo.

Para ello, se toma como referencia el modelo de indicadores sintéticos generados asociados a cada una de las preguntas, criterios y objetivos de evaluación¹⁴.

A) FAVORECER LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA DE LOS TRABAJADORES PARA MEJORAR SUS COMPETENCIAS PROFESIONALES, ITINERARIOS DE EMPLEO Y FORMACIÓN, ASÍ COMO SU DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL.

Desde el punto de vista de la **ejecución físico-financiera** de las iniciativas, los datos a este respecto presentados a lo largo del informe reflejan una vuelta a la tendencia que se venía produciendo con anterioridad a la situación excepcional vivida en nuestro país con motivo de la pandemia del COVID-19. A pesar de ello, en términos de los indicadores sintéticos calculados para este criterio los valores calculados apenas arrojan diferencias significativas (25,2%; +0,1 puntos frente a 2020).

Del lado de la **eficacia** (acceso y cobertura) de la iniciativa, las tasas de acceso y cobertura de empresas se incrementan ligeramente frente a 2020, tomando un valor promedio (medias geométricas) del 38,5% (+3,1 puntos). La tendencia es muy similar en el caso de los trabajadores con unas tasas de cobertura formativa y poblacional que en promedio alcanzan 28,3% (+4,3 puntos). El grado de conocimiento de los trabajadores de la iniciativa tampoco ha experimentado grandes cambios manteniéndose el valor en torno al 44% (-0,8 puntos respecto al ejercicio anterior). Con todo ello, la síntesis de los indicadores para los que existe información comparable en el tiempo en la dimensión de acceso y cobertura arroja un valor promedio de 19,8%, tan solo 0,2 puntos menos que en 2020.

Siguiendo en el ámbito de evaluación de la eficacia, pero desde el punto de vista de la adquisición de competencias, en promedio, las tasas por tipología de competencias se mantienen prácticamente sin cambios, presentando un valor del 14,6% (0,1 puntos porcentuales menos respecto de 2020). Muy probablemente este problema podría estar relacionado con el ámbito cerrado respecto de la oferta de formación que tienen las empresas menores de 50 empleados.

Por otra parte, en el ámbito de la **calidad** de la iniciativa en cuanto a la adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores, se destaca el significativo incremento de participantes que valoran

¹⁴ Véase en Anexo II la tabla de resultados de indicadores sintéticos y nota metodológica.

positiva o muy positivamente el ajuste de la formación a sus necesidades (82,3%; +17,8 p.p.). Así mismo, crece ligeramente la satisfacción general de los trabajadores con la formación recibida en el marco de la iniciativa pasando del 63,7% en 2020 (que otorgan máxima puntuación) al 66,2% en el posterior ejercicio. Por el contrario, disminuye significativamente el valor del indicador relacionado con la participación de los trabajadores en la identificación de necesidades formativas, situándose en 2021 en 28,9% (-19,9 p.p. respecto de 2020). De este modo el indicador sintético vinculado a este ámbito específico de calidad alcanza el 54% (-3,3 puntos respecto al ejercicio anterior).

Por último, teniendo en cuenta todo lo anterior, el indicador sintético para este primer objetivo arroja un valor de 25%, solamente 0,4 puntos menos que en 2020.

B) ATENDER A LOS REQUERIMIENTOS DEL MERCADO DE TRABAJO Y A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS, PROPORCIONANDO A LOS TRABAJADORES LAS COMPETENCIAS, LOS CONOCIMIENTOS Y LAS PRÁCTICAS ADECUADOS.

En lo que se refiere a este segundo objetivo del sistema, el análisis solamente ha sido posible enfocarlo desde el punto de vista de la existencia de procedimientos de detección de necesidades de las empresas y las causas por las que las empresas no programan toda la formación bajo la iniciativa identificada como necesaria, en tanto que, para el resto de los indicadores contemplados, no hay datos disponibles para el ejercicio de 2020.

En este sentido, en promedio cada vez son más las empresas que disponen de procesos para la identificación de necesidades y plan de formación (65,2% en 2021; +23,8 p.p.). Por el contrario, disminuye -21,6 p.p. el valor del indicador sintético que resume las causas por la que no se programa formación situándose en 2021 en 12,2%. Teniendo en cuenta estos valores, el indicador sintético de este segundo objetivo decrece -9,1 puntos (28,3% en 2021).

C) CONTRIBUIR A LA MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS.

Desde el punto de vista de las empresas formadoras, la percepción sobre el grado en que la formación ha contribuido a mejorar la productividad de sus equipos de trabajo y a mejorar el clima laboral, se mantiene en 2021 prácticamente sin variaciones respecto al año precedente, alcanzando el 62,1% (-1,5 p.p., frente a 2020) y 53,3% (+0,1 p.p.), respectivamente. Sin embargo, disminuyen significativamente las empresas que perciben positivamente la contribución de la formación para mejorar la innovación en productos y servicios (49,9%; -23,2 p.p. respecto al año anterior). En este sentido, el valor del indicador sintético específico para este tercer objetivo estructural disminuye -7,9 p.p. (54,9%) frente al valor calculado para el año 2020.

Esta disminución se considera muy problemática, pudiendo interpretarse desde una doble perspectiva: la primera la casi imposibilidad de aplicarse alguno de los tres criterios referentes a la innovación de las empresas de menor tamaño (nuevos procesos, la introducción de nuevas técnicas o el establecimiento de ideas innovadoras con garantía de éxito); y, la segunda, el profesorado y su formación sobre la innovación. Sería de interés comprobar, sobre todo en el caso de las empresas de menos de 50 empleados, los cursos que se les ofrece y su impacto en la innovación, y a su vez el control de la titulación del profesorado. El problema inducido es la formación que eligen, generalmente es la que se les ofrece.

D) MEJORAR LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES, ESPECIALMENTE DE LOS QUE TIENEN MAYORES DIFICULTADES DE MANTENIMIENTO DEL EMPLEO O DE INSERCIÓN LABORAL.

Los valores promedio de los indicadores analizados desde esta perspectiva comparada reflejan un incremento de +15,9 puntos en 2021 (64,5%; frente al 48,6% de 2020). Con estos datos se identifica una clara mejora respecto al ejercicio anterior en la percepción que tienen los trabajadores (valoraciones con puntuaciones altas o muy altas 7-10 puntos) respecto a la utilidad de las acciones

formativas cursadas, especialmente en lo que se refiere a su contribución a la realización de nuevas funciones (61,6%; +21,2 p.p.), a la permanencia en el mercado de trabajo (58,7%; +27,8 p.p.) y a la mejora de su desarrollo personal (73,8%; +20 p.p.).

E) ACERCAR Y HACER PARTÍCIPES A LOS TRABAJADORES DE LAS VENTAJAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN, PROMOVIENDO LA DISMINUCIÓN DE LA BRECHA DIGITAL EXISTENTE Y GARANTIZANDO LA ACCESIBILIDAD A LAS MISMAS.

De forma similar al anterior, también se evidencia una mejora en lo que se refiere a la contribución de la iniciativa en la reducción de la brecha digital. A este respecto son fundamentalmente dos los indicadores analizados: el primero, vinculado al impacto de la formación en la adquisición o mejora de competencias digitales, desde el punto de vista de los trabajadores; y, el segundo, relacionado con la provisión de formación digital, desde el punto de vista de las empresas.

Es precisamente el primero de ellos el que más contribuye al cumplimiento de este objetivo: en 2021 sube el porcentaje de trabajadores formados que otorgan puntuaciones altas (49,3% frente al 11,6% registrado en 2020). Por el contrario, el segundo, se mantiene prácticamente invariable frente al año anterior: 42,7% (+1,1 puntos) de empresas formadoras que realizan formación en materia de competencias digitales. Con esto, el valor calculado del indicador sintético asociado a este objetivo estructural se sitúa en el 45,9%, creciendo 23,9 puntos frente a 2020.

Como apunte final, y en base a todo lo anterior, se ha realizado el cálculo del indicador sintético general de toda la iniciativa que resume el valor de los indicadores sintéticos de cada uno de estos objetivos. Este indicador arroja un valor del 40,9% para el ejercicio de 2021 por lo que en términos globales se identifica un moderado grado de mejora en tanto que el valor para el de 2020 se sitúa en el 36,4%.

4.1.2.- Conclusiones sobre el grado de cumplimiento de los objetivos estructurales basados en indicadores obtenidos a partir del trabajo de campo (encuestas, entrevistas y grupos de discusión)

La participación de los trabajadores en la detección de necesidades formativas y su adecuación

Respecto a la participación de los trabajadores en la detección de las necesidades formativas y su adecuación, los resultados de la encuesta indican que, a nivel global, en el **24,3% de las empresas formadoras los trabajadores participan en la detección de necesidades formativas, y en un 8,3%, la representación legal de los trabajadores**. No obstante, los principales agentes que intervienen en este proceso son en la mayoría de los casos los responsables (dueño, directivos, etc.) desde el punto de vista de las empresas de menos de 50 trabajadores (62,7% en las de 1 a 5 empleados, 65,5% en las de 6 a 9 y 63,1% en las de 10 a 49); y los departamentos, tanto de recursos humanos como de formación del lado de las medianas y grandes empresas (63,6% y 79,1%, respectivamente).

Por su parte, el papel asignado a la representación legal de los trabajadores no es un papel activo de detección de las necesidades formativas, sino de garantía del procedimiento y de defensa de los intereses de los trabajadores de la empresa formadora. En consecuencia, los procesos de detección de las necesidades formativas por parte de los trabajadores de las pequeñas empresas no son procesos institucionalizados, sino procesos informales y dependientes de la propia cultura organizativa y formativa de la empresa.

De esta cultura organizativa y formativa dependen 3 principales factores: i) el tamaño de la empresa; ii) el grado de especialización organizativa de la empresa; y iii) el grado de especialización productiva y tecnológica de la empresa.

El tamaño de la empresa es uno de los principales condicionantes relativos al grado de participación de los trabajadores en la detección de las necesidades formativas de las empresas. En principio, existe un grado creciente de la participación en la detección de las necesidades formativas conforme aumenta el tamaño de la empresa.

El grado de especialización organizativa de la empresa es un factor consecuencia del anterior, el tamaño de la empresa, pero que condiciona en gran medida el proceso de involucramiento del trabajador en la detección de necesidades formativas de los trabajadores.

Concretamente, conforme la empresa va aumentando en tamaño se desarrollan unidades especializadas de gestión de la organización como pueden ser los departamentos de administración y los departamentos de formación, a partir de los cuales se establecen competencias de detección de necesidades formativas en algún puesto de trabajo relativo a estos departamentos.

A medida que este personal estandariza los procesos de detección de las necesidades formativas y lleva a cabo una planificación de estas, se establecen mayores procesos de inclusión de los trabajadores en las necesidades formativas.

Finalmente, **el grado de especialización productiva y tecnológica** constituye el otro factor explicativo del grado de detección de las necesidades formativas por parte de los trabajadores de manera que empresas formadoras altamente especializadas y/o que demandan el empleo de nuevas tecnologías, generan una mayor cultura de la formación, trasladándose esto en mayores procesos de estandarización y planificación de la formación, y consecuencia de ello en un mayor involucramiento de los trabajadores en la detección de los trabajadores en los procesos de detección de sus necesidades formativas.

Respecto a la adecuación de los formatos de las formaciones, se señala que la oferta formativa online ha contribuido a mejorar aspectos como la conciliación familiar y productiva, disminuyendo costes de la formación como el desplazamiento y el número de horas invertidas en la formación.

Sin embargo, también se identifican aspectos negativos en la formación online como la existencia de formaciones online de baja calidad que afectan a la adecuación a las necesidades de los trabajadores y el mayor número de horas de dedicación fuera del horario laboral.

El conocimiento de las necesidades formativas del sector de la empresa formadora

Respecto al conocimiento de las necesidades formativas del sector de la empresa formadora, se identifican como factores condicionantes del grado de conocimiento de las necesidades formativas aspectos como el tamaño de la empresa, el grado de especialización organizativa dentro de la empresa, el sector productivo en el que desarrolle la empresa la actividad, así como el grado de especialización productiva y tecnológica de la empresa.

De acuerdo con lo señalado anteriormente, **las empresas que cuentan con mayor grado de especialización organizativa** (más frecuente a medida que aumenta el tamaño), en las que se desarrollan unidades departamentales de administración y, sobre todo, formación, son más propensas a conocer los cambios y tendencias del sector, al incorporarse entre las competencias de algún puesto de trabajo de la unidad.

También, **se identifican sectores productivos más propensos a la actualización periódica de las necesidades formativas** frente a otros como, por ejemplo, la industria, el comercio y las nuevas tecnologías.

Finalmente, y ligado con el factor anterior, **el grado de especialización productiva y tecnológica de la empresa configura en gran medida la cultura de la formación** de manera que las empresas de sectores más propensos a la introducción de novedades productivas y/o tecnológicas serán más propensas a la realización de formaciones orientadas a la incorporación y asimilación de estos aspectos punteros.

La programación de la formación necesaria para las empresas

Cuando no se programa toda la formación que se considera necesaria dentro de la iniciativa, puede ocurrir que no lleve a cabo más formación o que esta se lleve a cabo fuera del marco de la iniciativa. De hecho, de acuerdo con los resultados procedentes de la encuesta a empresas formadoras, la programación de formación fuera de la iniciativa constituye un fenómeno que se extiende con más frecuencia entre las medianas y las grandes empresas (60,1% y 66,9%, respectivamente). A partir del segmento de 10 a 49 se produce un descenso importante del porcentaje hasta el 44%; y más pronunciado en las microempresas tanto de 1 a 5 como de 6 a 9 empleados (29,6% y 31,6%, respectivamente).

En este sentido, una empresa que no programa bajo la iniciativa toda la programación que considera necesaria y que no lleva a cabo formación fuera de ella justifica su actuación a partir de la **falta de una oferta formativa adecuada, entendiendo que las formaciones ofrecidas por las entidades externas no se ajustan a sus necesidades, así como el sobreesfuerzo que tiene que llevar a cabo la empresa desde el punto de vista económico y organizativo**, como consecuencia de la necesidad de prescindir de la producción de un trabajador mientras dura su formación.

Sin embargo, también se detectan situaciones en la que las empresas formadoras llevan a cabo **formación fuera del marco de la iniciativa**. En estos casos, se identifica **que recurren a iniciativas de otras administraciones** en algunos casos, o **asumen de manera privada los costes de la formación de la empresa** (entrevista 1 y grupos de discusión 1). Cuando se produce esta situación, de acuerdo con los resultados de la encuesta dirigida a empresas que dejaron de participar en el ejercicio de 2021, pero que continúan programando formación al margen de ella, utilizan en su mayoría sus propios recursos económicos para financiarla (73,6%), aunque el 22,7% hace uso adicional de otras ayudas públicas. Son las microempresas de 1 a 5 asalariados las que más se apoyan en la financiación pública, las cuáles ascienden el porcentaje, tanto de uso exclusivo de ayudas públicas como adicional a la financiación propia, al 27,1%.

En este sentido, se identifican varios factores condicionantes: **i) el grado de especialización de la formación requerida; ii) la existencia de necesidades puntuales de formación; iii) la existencia de iniciativas de apoyo a la formación similares con carácter europeo, autonómico o local.**

La información, la orientación y el apoyo a la gestión que Fundae proporciona

Teniendo en cuenta que las empresas formadoras tienen conocimiento de la iniciativa a partir de la acción de las entidades externas, tal como hemos indicado anteriormente, se establece una cierta relación de dependencia: el grado de conocimiento respecto a la iniciativa no aumenta con el tiempo, a la vez que la información y orientación, tanto de Fundae, como de las empresas formadoras es escasa. Las experiencias de las empresas formadoras con Fundae se circunscriben a aspectos puntuales relacionados con problemas del procedimiento de bonificación o contratiempos surgidos con el proceso de formación.

Se identifica la necesidad de mejorar los diferentes canales de contacto existentes, así como la incorporación de notificaciones según se avanza satisfactoriamente en el proceso de bonificación, a pesar de que en los últimos años se ha avanzado en este sentido. Según la información recabada de la encuesta el aspecto mejor valorado es la información disponible en la página web, aunque con una puntuación de 6,3 de media en la escala de 1-10, seguido del servicio de atención al usuario (6,1). Con puntuaciones inferiores a los 6 puntos en promedio han sido valoradas las jornadas informativas organizadas (5,7) y la información disponible en redes sociales (5,6).

A pesar de la detección de las mencionadas carencias, **se reconoce una mejora en los últimos años en la comunicación con las pequeñas empresas formadoras**, identificándose mejoras concretas como, por ejemplo, la reducción de tiempos de respuesta de Fundae en las comunicaciones.

Por parte de las entidades externas, su mayor grado de conocimiento, familiaridad y contacto cotidiano con la iniciativa explica que el tipo de comunicaciones con Fundae sea más amplio, no circunscrito a la gestión de la resolución de problemáticas concretas, y con mayor eficacia en los procesos comunicativos. Desde esta perspectiva, a diferencia de **las empresas formadoras, en términos generales, consideran positivos los procesos de comunicación que tienen lugar entre las entidades externas y Fundae en la gestión de la iniciativa.**

Respecto al apoyo de Fundae a la gestión de la iniciativa, **las principales críticas se centran en la “rigidez” de los procedimientos proponiendo la aplicación de criterios más flexibles en la gestión que permitirían alcanzar niveles de bonificación mayores.**

Finalmente, **las entidades externas coinciden con las empresas formadoras en que en los últimos años se han producido mejoras notables en el apoyo de Fundae.**

La valoración de la aplicación telemática de gestión de la formación

Como se ha señalado anteriormente, la mayor parte de las pequeñas empresas formadoras acceden a la iniciativa mediante la gestión de las entidades externas. Consecuencia de ello, las empresas formadoras tienen el contacto mínimo imprescindible con la aplicación telemática y el grado de conocimiento sobre el funcionamiento de esta también es mínimo. Esta falta de conocimiento explicaría la valoración de la herramienta telemática como complicada y poco intuitiva.

Sin embargo, **las empresas formadoras consolidadas en la participación en la iniciativa y que tienen personal especializado en los procesos de gestión de la iniciativa tienen un mayor grado de familiaridad con la herramienta telemática y las críticas son menores y más centradas en aspectos puntuales de gestión** (entrevista 3 y grupo de discusión 1). Por lo general, de acuerdo con los datos de la encuesta dirigida a empresas formadoras, tiende a valorarse más positivamente la aplicación telemática a medida que se incrementa el tamaño de las empresas. En cualquier caso, las valoraciones medias obtenidas en aspectos como su adecuación, accesibilidad y facilidad en su manejo son favorables, rondando los 6,5 puntos en la escala de 1 a 10.

Por otra parte, para **las entidades externas la aplicación telemática es una herramienta con la que están familiarizadas y, en términos generales, sus valoraciones son positivas y sus comentarios no son críticos con ella.**

Ambos tipos de actores **-empresas formadoras y entidades externas-** coinciden en aspectos como el **escaso atractivo de su interfaz, pero sobre todo en aspectos de excesiva rigidez administrativa.**

También **señalan la rigidez del diseño de la aplicación para incorporar información de aspectos cotidianos de la formación, como pequeñas incidencias dentro de la impartición de la formación**, la cual constituye aspectos esenciales para la consecución de la bonificación y que una vez más se valoran como complicadas y poco intuitivas.

Valoración del diseño de la iniciativa

En términos generales, **los distintos actores valoran positivamente el planteamiento y diseño de la iniciativa** de bonificaciones de la formación. Al igual que ocurre con el anterior aspecto comentado, el planteamiento y diseño, se valora de forma relativamente positiva, y que tiende a aumentar a medida que se incrementa el tamaño de las empresas. Los elementos mejor valorados a este respecto a través de la encuesta a empresas formadoras, según las puntuaciones medias obtenidas en la escala de valoración de 1 a 10, han sido: la sencillez del proceso de bonificación en los seguros sociales (6,7); la propia iniciativa en tanto que responde, en términos globales, a las necesidades de formación de las empresas (6,4). Por el contrario, cabe reiterar que es la suficiencia del crédito disponible el aspecto con la puntuación media más baja (5,9): en este caso, las diferencias son significativamente amplias por tamaño de empresa (5,2 para el segmento más pequeño y 6,4 para el más grande).

Sin embargo, **se identifican determinados déficits en el diseño y planteamiento de la iniciativa** especialmente orientado a las empresas menores de 50 trabajadores.

Respecto a los elementos estructurales de la iniciativa, **según diversas empresas participantes en entrevistas y grupos de discusión**, el más recurrente hace referencia a la **rigidez** de determinados elementos. **Así, mencionan aspectos como la excesiva burocracia y otros que hacen referencia a la duración mínima de la formación (que no contemplan las píldoras formativas), la configuración del temario (la financiación disponible condiciona la impartición de formación especializada) y la selección del profesorado y su sustitución**, que contribuyen a explicar dificultades para incorporar a la aplicación determinados cambios o modificaciones.

Como ya se ha indicado anteriormente, el otro gran problema estructural de la iniciativa hace referencia a la cantidad, al margen de la bonificación, necesaria que se les debería asignar a las empresas menores de 50 trabajadores dados los costes que suponen los cursos, fundamentalmente las horas perdidas, a pesar de su mayor cuantía proporcional establecida en la iniciativa, constituyéndose esta como una importante barrera de entrada para empresas que se interesan por la iniciativa.

Respecto a los procesos que constituyen la iniciativa, **se identifican determinados aspectos de la justificación y del proceso de bonificación que dificultan la finalización satisfactoria del procedimiento**. Concretamente, **el gran desconocimiento** por parte de las empresas formadoras de **los procesos de justificación contable de las iniciativas de bonificación**, así como, de la **preparación de una hipotética revisión de la documentación aportada**, genera situaciones que pueden contribuir al abandono de la empresa formadora de la iniciativa en futuras ediciones, sobre todo por su dilación en el tiempo, produciéndose en ocasiones según los participantes en tiempos superiores a 2 años.

Finalmente, **se identifican aspectos de mejora introducidos en la iniciativa durante los últimos años** y cuyos efectos han sido reconocidos por los distintos actores entre ellos destaca la **iniciativa “Te ayudamos”** orientada precisamente a acompañar a las empresas pequeñas que tienen problemas en darse de alta en la iniciativa.

Además, de manera unánime, **se reconoce el esfuerzo de Fundae para introducir cambios en la iniciativa para adaptarla al contexto pandémico**. Concretamente, la evolución de un modelo basado en la presencialidad a un modelo en el que la formación online se ha convertido en el gran protagonista y aliado de las pequeñas empresas, mediante el desarrollo del aula virtual y generalizándose la teleformación, gracias al cual permite facilitar la realización de formaciones disminuyendo los costes a las pequeñas empresas y facilitando otros aspectos como la conciliación laboral de los trabajadores.

Por último, **se reconoce una mejora en la comunicación con otros organismos o instituciones con los que la iniciativa debe tener intercambio fluido de información** como es la Tesorería General de la Seguridad Social.

Valoración de los efectos y resultados de formación en la empresa

Dentro de los efectos y resultados de la iniciativa existe una percepción bastante positiva por parte de las empresas formadoras de que **la formación realizada les ha servido para incrementar la productividad de sus equipos de trabajo**, siendo el ámbito en que más se habría notado el impacto de la iniciativa: el **62,1%** de las empresas ha valorado este aspecto otorgando como mínimo una puntuación de 7 en la escala de 1-10 (valoración alta o muy alta).

Debe señalarse **la contribución de la iniciativa para la adaptación a nuevos requerimientos normativos de la empresa y de sus trabajadores**.

En este sentido, la iniciativa supone un instrumento muy importante para actualizar el conocimiento del personal de la empresa a determinadas modificaciones normativas o nuevos requerimientos legales. En un contexto en el que las empresas de menos de 50 trabajadores no suelen tener instrumentos de detección de necesidades formativas, ni de planificación formativa como hemos visto

anteriormente, la iniciativa sirve en muchos casos para favorecer esta adaptación normativa de la empresa y de sus trabajadores, siendo este un elemento importante de fidelización en la iniciativa.

En las intervenciones destaca el contenido formativo consistente en **la formación obligatoria requerida a las empresas y los trabajadores**. En este sentido, la iniciativa supone un instrumento para organizar y canalizar estas obligaciones.

Así mismo, las empresas han valorado positivamente la iniciativa en cuanto a su contribución para **mejorar el clima laboral** en general (53,2% con puntuaciones altas o muy altas) y la **innovación empresarial en productos y/o servicios**; esto último especialmente significativo en las empresas de 50 a 249 (62,7%) y de 250 y más asalariados (54,3%).

Desde el punto de vista de los trabajadores, **la formación recibida en el marco de las iniciativas (tanto formación programada como PIF) ha sido valorada muy positivamente, sobre todo, en su contribución para aplicar los conocimientos adquiridos en su puesto de trabajo** y desempeñar mejor sus tareas, y en **la contribución en su desarrollo personal**.

4.1.3.- La participación de las empresas menores de 50 trabajadores

Las empresas menores de 50 trabajadores se caracterizan por compartir un conjunto de características y comportamientos comunes que influyen en su participación en la iniciativa. Entre ellas destacan un **mayor dinamismo en la demografía de las empresas menores de 50 trabajadores**, así como una mayor tasa de nacimiento y muerte de empresas, como así se identificó en el apartado relacionado con el marco de referencia de las iniciativas y en el grupo de discusión, que explicarían los bajos niveles de fidelización en la iniciativa.

Del mismo modo, también presentan **menor grado de especialización** en el organigrama de las empresas pequeñas y especialmente de las microempresas. Esto supone un mayor esfuerzo en recursos económicos, temporales y organizativos, **dificultando la consolidación de una cultura de la formación y la generalización de procesos formativos en la empresa** y, en consecuencia, recurren a la formación en momentos puntuales. Este hecho explicaría la participación en la iniciativa en determinados **momentos en los que se produzca alguna necesidad formativa específica y la falta de recurrencia participativa**.

También se identifican aspectos estructurales relativos al propio diseño de la iniciativa. Por un lado, el crédito disponible para este tipo de empresas, aun siendo proporcionalmente mayor que para el resto, supone un hándicap para su acceso y participación en la iniciativa. Precisamente es la suficiencia del crédito disponible, el aspecto que menos valoran las empresas de menos de 50 empleados, con puntuaciones medias en la escala de 1-10 inferiores a los 6 puntos, si se compara con las medianas y grandes empresas, que se sitúan en valores medios de 6,1 y 6,4 puntos, respectivamente, según los resultados de la encuesta.

En lo relativo al grado de conocimiento de la iniciativa y de la propia Fundae por parte de las empresas y de sus trabajadores es muy bajo. Solamente el 4,6% de microempresas de 1 a 5 empleados y el 5,8% de las de 6 a 9 tuvo conocimiento de la iniciativa por medio de Fundae; mientras que entre las grandes compañías de 250 y más empleados asciende al 26,3%, que se convierte en su principal vía de conocimiento.

Este acceso en términos generales se lleva a cabo a través del contacto de una entidad externa, la cual pone en su conocimiento la iniciativa y le ofrece **un catálogo cerrado de formaciones no siempre ajustado a sus necesidades formativas**. De hecho, los resultados de la encuesta a empresas formadoras indican que las entidades de formación constituyen la principal vía de acceso a la iniciativa para las empresas de menos de 50 empleados, siendo los porcentajes del 38,9%, en el caso de las de 1 a 5 asalariados; del 37,5% en el caso de las de 6 a 9 trabajadores; y del 31,8% en el de las de 10 a 49. Sin duda, esta forma de conocimiento de la iniciativa condiciona su participación orientada en mayor

medida al acceso de manera agrupada, al menos inicialmente, al apoyarse en la participación del catálogo de cursos ofrecidos por las entidades externas.

Estas entidades externas juegan un papel muy importante en la difusión de la iniciativa en el territorio y en los distintos sectores productivos. Este tipo de entidades externas **tienen un gran conocimiento del funcionamiento de la iniciativa y buen conocimiento del mercado de la formación.** En este sentido, las empresas formadoras delegan en ellas los distintos procedimientos de la iniciativa y, en ocasiones, reciben asesoramiento con el que llevar a cabo la organización de la formación.

Sin embargo, esta forma mayoritaria de acceso a la iniciativa genera relaciones de alto grado de dependencia entre las empresas formadoras y las empresas externa que conlleva las siguientes implicaciones:

- **Monopolio de la comunicación por parte de la entidad externa.**
- **Conocimiento de la iniciativa en función de la información suministrada por las entidades externas.**
- **La valoración de la iniciativa por parte de las empresas formadoras depende de su relación con las entidades externas y de la calidad de la praxis de estas.**

Esto es debido principalmente a que **la escasez de recursos económicos, temporales y organizativos disponibles por parte de las pequeñas empresas dificulta el desarrollo de una cultura de la formación en la empresa.**

Existen también aspectos coyunturales para tener en cuenta, factores como la calidad de la formación recibida, o el desarrollo de alguna mala experiencia durante el proceso de formación y bonificación condicionan la valoración de la iniciativa y su participación en ediciones futuras.

También se identifica en algunas ocasiones, generalmente, en empresas formadoras con un mayor grado de especialización organizativa, con departamentos de Administración o de Formación, el proceso de familiarización con la iniciativa por parte de las empresas formadoras tras su participación en varias ediciones consecutivas, produciéndose un empoderamiento de la empresa formativa en la iniciativa de manera que, posteriormente, asume mayores aspectos directivos y de gestión de los procesos de la iniciativa, disminuyendo o incluso eliminando el papel desempeñado por la entidad externa.

No podemos obviar que los factores propios del sistema productivo, así como los macroeconómicos propios de la pandemia, han condicionado y reorientado procesos no solo productivos, sino también de reestructuración de la empresa que explican cambios en la realización de formación.

No obstante, existen otros factores que condicionan la forma en la que las empresas formadoras acceden a la iniciativa. La primera es el nivel de especialización de la actividad productiva de la empresa y el segundo el grado de detección de las necesidades formativas de la empresa formadora por parte de las entidades externas.

El nivel de especialización de la actividad productiva de la empresa condiciona en gran medida las características de la demanda formativa, de manera que las empresas altamente especializadas y con una necesidad de actualización tecnológica mayor, necesitarán, por consiguiente, formaciones más específicas en las que es muy difícil gestionar la organización de formaciones de manera agrupada o mixta, accediendo en mayor medida mediante la categoría de forma propia.

Por otra parte, **el grado de detección de las necesidades formativas de la empresa formadora** condiciona la relación establecida y el tipo de servicios demandados a las entidades externas, que como hemos visto anteriormente, su papel es fundamental en la incorporación de las empresas formadoras en la iniciativa. De hecho, son las entidades externas el principal vehículo para la detección de necesidades formativas en el caso de microempresas (40,4%, de 1 a 5 empleados; y 47,3%, de 6 a 9) y pequeñas empresas (37,2%).

En general, se aprecia que las empresas que tienen planes formativos explícitos o procesos y rutinas de detección de necesidades de formación en el funcionamiento de la empresa tienen más posibilidades de acceder a la iniciativa de manera propia, especialmente después de consolidarse su participación en ediciones anteriores. A su vez, este tipo de acciones de detección de necesidades de formación dentro del conjunto de acciones incorporadas en el conjunto de las acciones estandarizadas por la empresa formadora tienen lugar de manera más frecuente en las empresas pequeñas con más de 9 trabajadores.

Por el contrario, una menor estandarización de los procesos de detección formativa de la empresa conlleva una mayor propensión a la participación de entidades externas, especialmente en situaciones en las que la empresa formadora selecciona el contenido formativo a partir de un catálogo de cursos con el que cuenta la entidad externa y, consecuencia de ello, hacia una mayor participación de manera agrupada, siendo esta situación característica de las empresas de menos de 50 trabajadores, aunque más frecuente en las menores de 10 trabajadores.

Anexo I: Matriz de indicadores de evaluación

TABLA 16: MATRIZ DE INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE FORMACIÓN PROGRAMADA POR LAS EMPRESAS

Objetivo	Criterios	Preguntas de evaluación	Código indicador	Denominación del indicador	Cálculo	
A) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.	Ejecución físico-financiera: alcance	¿Cuál es el grado de alcance de la iniciativa en relación con la formación impartida, las empresas formadoras y los trabajadores? ¿Cuál es el alcance financiero de la iniciativa?	FE01	Alcance de la formación impartida	Número de acciones formativas (grupos Fundae)	
			FE02	Alcance de empresas formadoras	Número de empresas formadoras (se exceptúan empresas)	
			FE03	Alcance de la participación de trabajadores	Número de participantes formados	
			FE04	Alcance de población formada	Número de trabajadores formados	
			FE05	Alcance de financiación disponible	Volumen total de crédito asignado a las empresas formadoras	
			FE06	Alcance de la financiación dispuesta	Volumen de crédito dispuesto de las empresas formadoras	
	Eficacia: acceso y cobertura	¿Cuáles son las tasas de acceso de las empresas, de cobertura y de bonificación?		FE07	Tasa de acceso a la iniciativa	Porcentaje de empresas formadoras sobre el total empresas registradas
				FE08	Tasa de acceso a la bonificación	Porcentaje de empresas con crédito bonificado sobre el total de empresas formadoras
		¿Cuáles son las causas de abandono de empresas de la iniciativa o de no acceso al crédito o a la bonificación?		FE09	Causas de abandono de la iniciativa	Distribución porcentual de causas por las que las empresas deciden no acceder a la iniciativa después de haber participado en el ejercicio anterior, Distribución porcentual de causas de no acceso al crédito de formación, Distribución porcentual de causas de no acceso a la bonificación después de haber dispuesto de crédito.
				FE10	Causas de no acceso al crédito	Distribución porcentual de causas de no acceso al crédito de formación
		¿Cuáles son las tasas de acceso de las empresas, de cobertura y de bonificación?		FE11a	Tasa de cobertura de empresas formadoras	Porcentaje de empresas formadoras sobre total de empresas en la TGSS
				FE11b	Tasa de cobertura de empresas bonificadas	Porcentaje de empresas bonificadas sobre total de las empresas en la TGSS
		¿Cuáles son las causas de abandono de empresas de la iniciativa o de no acceso al crédito o a la bonificación?		FE12	Causas de no acceso a la bonificación	Distribución porcentual de causas de no acceso a la bonificación después de haber dispuesto de crédito
				FE12A	Razones por las que no se ha bonificado la totalidad del crédito dispuesto	Distribución porcentual de razones por las que no se ha bonificado la totalidad del crédito dispuesto
		¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas y las vías de conocimiento?		FE13	Grado de conocimiento de la gestión de la iniciativa por las empresas	Porcentaje de empresas formadoras que dicen conocer bien cómo se gestiona la iniciativa, Distribución porcentual de los medios por los que la empresa ha conocido la iniciativa.
				FE14	Vías de acceso al conocimiento de la iniciativa	Distribución porcentual de los medios por los que la empresa ha conocido la iniciativa
		¿Cuál es el papel de las entidades externas en el acceso a la iniciativa y cómo se caracterizan?		FE15	Caracterización de las entidades externas	Volumen de entidades externas y número de empresas que agrupan
		¿Cuáles son las formas de acceso de las empresas a la iniciativa?		FE16	Formas de acceso de las empresas a la iniciativa	Porcentaje de empresas que acceden a la iniciativa de forma propia/agrupada o mixta
		¿Cuál es la cobertura poblacional y formativa de los trabajadores formados?		FE17	Tasa de cobertura formativa de trabajadores formados	Tasa de participantes formados sobre el total de trabajadores EPA
				FE18	Tasa de cobertura poblacional de trabajadores formados	Tasa de trabajadores formados sobre el total de trabajadores EPA (PAE)
		¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores?		FE19	Grado de conocimiento de los trabajadores de la iniciativa de formación programada por las empresas	Porcentaje de trabajadores que conocen que la formación recibida se financia con fondos públicos
				FE19A	Motivos por los que realizó el curso/acción formativa	Distribución porcentual de motivos por los que los trabajadores realizaron el curso/acción formativa
				FE19B	Finalización del curso/acción formativa	Porcentaje de trabajadores que finalizaron el curso acción formativa
FE19C	Motivos de no finalización del curso/acción formativa			Distribución porcentual de razones por los que los trabajadores no finalizaron el curso/acción formativa		
FE19D	Conocimiento de la Fundae y su labor			Porcentaje de trabajadores que declaran conocer la Fundae, su labor e iniciativas que gestiona		



Objetivo	Criterios	Preguntas de evaluación	Código indicador	Denominación del indicador	Cálculo
	Eficacia: adquisición de competencias	¿Qué volumen de participantes se han formado en los distintos tipos de competencias (transversales, lingüísticas, técnicas del sector y digitales)?	FE20	Tasa de formación en competencias lingüísticas.	Volumen de participantes formados en competencias lingüísticas sobre total participantes formados
			FE21	Tasa de formación en competencias transversales	Volumen de participantes formados en competencias transversales sobre total de participantes formados
			FE22	Tasa de formación en competencias técnicas de sector.	Volumen de participantes formados en competencias técnicas de sector sobre total de participantes formados
			FE23	Tasa de formación en competencias digitales	Volumen de participantes formados en competencias digitales sobre total de participantes formados
	Calidad: adecuación de la formación a necesidades de trabajadores	¿Los trabajadores han participado en la detección de necesidades formativas? ¿La formación se adecúa a las necesidades de los trabajadores?	FE24	Participación de los trabajadores en la identificación de necesidades formativas	Porcentaje de empresas en las que los trabajadores o sus representantes participan en la detección de necesidades
FE25			Adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores	Porcentaje de trabajadores que valoran que la formación ha sido adecuada a sus necesidades	
B) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.	Calidad: adecuación de la formación a necesidades de empresas/sector	¿Cuál es el grado de satisfacción general con la formación recibida dentro de la iniciativa?	FE26	Satisfacción general de los trabajadores con la formación	Grado de satisfacción general de los trabajadores con la formación
		¿Las empresas conocen las necesidades formativas de su sector? ¿A través de qué vías?	FE27	Grado de conocimiento de las necesidades del sector por parte de las empresas	Porcentaje de empresas que conocen las necesidades formativas de su sector
			FE28	Vías de detección necesidades sectoriales	Distribución % de principales vías por las que conocen las empresas las necesidades de su sector
		¿Las empresas cuentan con procedimientos de detección de sus necesidades?	FE29	Detección de necesidades de la empresa	Tasa de empresas que cuentan con procedimientos de detección de necesidades formativas
			FE29A	Existencia de un plan de formación dirigido a trabajadores	Porcentaje de empresas que dispone de un plan de formación
			FE29B1	Orientación de la formación a todos los trabajadores de la empresa	Porcentaje de empresas cuya formación realizada dentro de la iniciativa se orienta, por lo general, a todos los trabajadores de la empresa
			FE29B2	Orientación de la formación a trabajadores de determinados departamentos o perfiles profesionales concretos	Porcentaje de empresas cuya formación realizada dentro de la iniciativa se orienta a trabajadores de determinados departamentos o perfiles profesionales concretos
			FE29C	Programación de formación fuera de la iniciativa	Porcentaje de empresas que programan formación fuera de la iniciativa
		¿Las empresas programan bajo la iniciativa toda la formación que consideran necesaria?	FE29C1	Volumen de formación fuera de la iniciativa	Porcentaje medio de formación que se programa fuera de la iniciativa
			FE30	Causas por las que las empresas no programan formación bajo la iniciativa identificada como necesaria	Distribución porcentual de causas por las que las empresas no programan formación bajo la iniciativa identificada como necesaria
			FE30A	Continuidad en la programación fuera del marco de la iniciativa	Porcentaje de empresas que abandonaron la iniciativa en 2021 que continua programando formación fuera de la iniciativa
			FE30B	Modalidad de financiación de la formación programada fuera de la iniciativa	Distribución porcentual de modalidades de financiación de empresas que abandonaron la iniciativa
			FE30C	Posibilidad de retorno a la iniciativa en el futuro	Porcentaje de empresas que consideran que en el futuro volverían a participar en la iniciativa
			FE30D	Ámbitos formativos de interés para realizar en el futuro acciones formativas	Distribución porcentual de ámbitos formativos que podría requerir la empresa en el marco de la iniciativa
			FE30E	Adecuación de la modalidad de impartición a las necesidades de las empresas que abandonan	Distribución porcentual de modalidades de impartición más adecuada a las necesidades de las empresas que abandonan la formación



Objetivo	Criterios	Preguntas de evaluación	Código indicador	Denominación del indicador	Cálculo
	Calidad: adecuación de la iniciativa a las necesidades de las empresas	¿Las empresas y entidades externas valoran positivamente la información y orientación que Fundae les proporciona?	FE31	Valoración de la información y orientación sobre formación en la Fundae	Porcentaje de empresas y entidades externas que valoran positivamente la información y orientación que la Fundae proporciona a las empresas sobre el acceso a la formación (atención al usuario, jornadas técnicas...)
		¿Las empresas y entidades externas valoran positivamente el apoyo de Fundae en la gestión de formación programada?	FE32	Valoración del apoyo a la gestión de la formación por parte de la Fundae	Porcentaje de empresas y entidades externas que valoran positivamente la adecuación de los impresos, procedimientos, documentos e instrucciones y guías para la gestión de la formación en la iniciativa
		¿Las empresas y las entidades externas valoran positivamente la aplicación telemática de gestión de la formación?	FE33	Valoración de la aplicación telemática de Fundae	Porcentaje de empresas y entidades externas que valoran positivamente la accesibilidad y la adecuación del sistema telemático para gestionar la bonificación de las empresas
		¿Las empresas y entidades externas valoran positivamente el planteamiento y diseño de la iniciativa de bonificaciones de la formación?	FE34	Valoración del objetivo y planteamiento de la iniciativa (bonificaciones suficientes por tamaño de empresas, agrupaciones para facilitar el acceso, necesidades formativas de las empresas...)	Porcentaje de empresas y entidades externas que valoran positivamente el planteamiento y el diseño de la iniciativa de bonificaciones de la formación
C) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas	Impacto: productividad y competitividad	¿La formación realizada dentro de la iniciativa ha favorecido la productividad de los equipos de trabajo?	FE35	Impacto en la productividad de los equipos de trabajo	Tasa de empresas que declaran que la formación ha favorecido la productividad de sus equipos de trabajo
		¿Ha mejorado el clima laboral?	FE36	Impacto en la mejora del clima laboral	Tasa de empresas que declaran que la formación ha mejorado el clima laboral
		¿Ha favorecido el acceso de la empresa a nuevos mercados (internacionalización)?	FE37	Impacto en la internacionalización empresarial	Tasa de empresas que declaran que la formación ha contribuido al acceso de la empresa a nuevos mercados
		¿Ha permitido incorporar especialización o innovación en productos y servicios?	FE38	Impacto en la innovación empresarial	Tasa de empresas que declaran que la formación ha permitido incorporar especialización o innovación en productos o servicios
		¿Le ha permitido adaptarse a nuevos requisitos normativos o tecnológicos?	FE39	Impacto en la adaptación a nuevos requisitos normativos o tecnológicos	Tasa de empresas que declaran que la formación les ha permitido adaptarse a nuevos requisitos normativos o tecnológicos
			FE39A	Impacto en el aumento del número de trabajadores	Tasa de empresas que declaran que la formación les ha permitido aumentar el número de trabajadores
			FE39B	Impacto en el aumento de la cifra de negocio	Tasa de empresas que declaran que la formación les ha permitido aumentar la cifra de negocio



Objetivo	Criterios	Preguntas de evaluación	Código indicador	Denominación del indicador	Cálculo
D) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral	Impacto: empleabilidad (realizar este análisis en función de los diferentes colectivos de participantes)	¿Los trabajadores consideran que han podido aplicar la formación recibida en su puesto de trabajo y les ha permitido realizarlo mejor?	FE40	Impacto de mejora en el puesto de trabajo	Porcentaje de trabajadores que consideran que la formación recibida la han aplicado al puesto y le ha permitido realizar mejor su trabajo
		¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores realizar nuevas funciones?	FE41	Impacto en el acceso a nuevas funciones	Porcentaje de trabajadores que considera que la formación recibida les ha permitido realizar nuevas funciones
		¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores acceder a nuevos puestos de trabajo?	FE42	Impacto en el acceso a nuevos puestos de trabajo	Porcentaje de trabajadores que considera que la formación recibida les ha permitido acceder a nuevos puestos de trabajo
		¿La formación les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral?	FE43	Impacto en la permanencia en el mercado de trabajo	Porcentaje de trabajadores que consideran que la formación ha contribuido a mantenerlos empleados en el mercado laboral
		¿La formación ha incidido en su carrera profesional? (salario y condiciones laborales)	FE44	Impacto en la carrera profesional	Porcentaje de trabajadores que valoran que la formación recibida ha incidido en su carrera profesional (promoción salarial o mejores condiciones laborales)
		¿La formación ha vaorecido su desarrollo personal? (autoestima, motivación, contactos, personales, crecimiento personal)	FE45	Impacto en el desarrollo personal	Porcentaje de trabajadores que valoran que la formación realizada les ha permitido mejorar en crecimiento personal, autoestima, contactos profesionales, motivación
E) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación,	Impacto: impacto de la iniciativa en la reducción de la brecha digital	¿Los trabajadores consideran que la formación les ha permitido adquirir o mejorar competencias digitales?	FE46	Impacto en la adquisición o mejora de competencias digitales de la población ocupada	Porcentaje de trabajadores que considera que la formación ha contribuido a la adquisición o mejora de sus competencias digitales
			FE46A	Disponibilidad de medios necesarios para realizar la formación on-line	Porcentaje de trabajadores que dispone de medios suficientes para realizar la formación on-line
			FE46B	Fomento de la formación a través de aula virtual u on-line	Porcentaje de trabajadores que afirma que debería fomentarse la formación a través de aula virtual u on-line
			FE46C	Contribución de la formación en competencias digitales en la mejora del desempeño de las tareas del trabajador	Porcentaje de trabajadores que afirma que la formación en competencias digitales incide en la mejora del desempeño de sus
		¿Las empresas realizan acciones en contenidos digitales a través del sistema de bonificaciones para mejorar las competencias digitales de los trabajadores?	FE47	Impacto en la provisión de formación digital	Porcentaje de empresas que realiza formación para mejorar las competencias digitales de sus trabajadores
			FE47A	Impacto en que la formación en competencias digitales ha contribuido en la mejora de la empresa	Porcentaje de empresas que valora positivamente la contribución la formación en competencias digitales en la mejora de la empresa

TABLA 17: MATRIZ DE INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LA INICIATIVA DE PERMISOS INDIVIDUALES DE FORMACIÓN

Objetivo	Criterios	Preguntas de evaluación	Código indicador	Denominación del indicador	Cálculo	
A) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.	Ejecución físico-financiera: alcance	¿Cuál es el grado de alcance de la iniciativa en relación con los permisos obtenidos, las empresas que los conceden y los trabajadores que los utilizan?	PIF01	Alcance de los permisos individuales de formación	Volumen de Permisos individuales de formación finalizados	
			PIF02	Volumen de empresas con PIF finalizados	Volumen de empresas formadoras con PIF finalizados	
			PIF03	Volumen de trabajadores con PIF finalizado	Volumen de trabajadores con PIF finalizado	
		¿Cuál es el alcance financiero de la iniciativa: crédito asignado y crédito dispuesto?	PIF04	Volumen total de crédito asignado a las empresas	Volumen total de crédito asignado a las empresas formadoras en cuanto a PIF	
			PIF05	Volumen de crédito dispuesto de las empresas formadoras en cuanto a PIF	Volumen de crédito dispuesto de las empresas formadoras en cuanto a PIF	
	Eficacia: acceso y cobertura	¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores?	PIF06	PIF06A	Grado de conocimiento de la iniciativa de PIF por los Solicitantes de PIF por parte de los trabajadores	Porcentaje de trabajadores no participantes en PIF que conocen la iniciativa de PIF
				PIF06B	Concesión del PIF al trabajador	Porcentaje de trabajadores a los que se les ha concedido un PIF
			PIF06C	Motivos por los que no se le concedió el permiso	Distribución porcentual de motivos por los que no se le concedió el PIF a los trabajadores	
					¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa por parte de las empresas?	PIF07
		PIF07A	Conocimiento de la iniciativa por parte de las empresas	Porcentaje de trabajadores que declaran que la empresa conocía la iniciativa de PIF		
		PIF07B	Situación del trabajador respecto a la concesión del permiso por parte de la empresa	Distribución porcentual de trabajadores según situación respecto a la concesión del permiso (permiso propuesto por la empresa o permiso propuesto por el trabajador)		
		¿Cuáles son las vías de conocimiento de la iniciativa para los trabajadores?	PIF08	Vías de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores	Distribución porcentual de los medios por los que los trabajadores han conocido la iniciativa (PIF)	
			PIF09	Vías de conocimiento de la iniciativa por parte de las empresas	Distribución porcentual de los medios por los que las empresas han conocido la iniciativa (PIF)	
		¿Cuál es la cobertura poblacional de los trabajadores con permiso?	PIF10	Tasa de cobertura poblacional de trabajadores con permiso	Tasa de trabajadores con permiso sobre el total de trabajadores EPA (PAE)	
¿Cuál es la cobertura poblacional de empresas con PIF?		PIF11	Tasa de cobertura poblacional de empresas con permiso	Tasa de empresas con permiso sobre el total de empresas TGSS		
Eficacia: cualificación	¿Qué volumen de trabajadores se han formado según la cualificación alcanzada?	PIF12	Tasa de cualificación	Volumen de trabajadores que se han formado según la cualificación		
		PIF12A	Consecución de la titulación al terminar la formación para la que se solicitó el permiso	PIF12A	Porcentaje de trabajadores que consiguieron la titulación al terminar la formación	
				PIF12B	Motivos por los que no consiguió la titulación al terminar la formación	Distribución porcentual de motivos por los que no se consiguió la titulación relacionada con el permiso
Calidad: adecuación de la iniciativa a las necesidades de los trabajadores	¿Los trabajadores valoran positivamente los procedimientos de gestión del permiso?	PIF13	Valoración del procedimiento de gestión del permiso	Porcentaje de trabajadores que valoran positivamente los procedimientos de gestión del permiso		
		PIF14	Valoración de la adecuación del permiso a las necesidades de los trabajadores	Porcentaje de trabajadores que considera que el planteamiento del permiso se adecúa a sus necesidades como trabajador en activo		



Objetivo	Criterios	Preguntas de evaluación	Código indicador	Denominación del indicador	Cálculo
B) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas,	Calidad: adecuación de la iniciativa a las necesidades de las empresas	¿Las empresas valoran positivamente la información y orientación que Fundae les proporciona sobre los PIF?	PIF15	Valoración de la información y orientación sobre los permisos en la Fundae	Porcentaje de empresas que valoran positivamente la información y orientación que la Fundae les proporciona sobre los permisos
		¿Las empresas consideran que el planteamiento del permiso de formación responde a sus necesidades?	PIF16	Valoración del planteamiento de la iniciativa por parte de las empresas	Porcentaje de empresas que valoran positivamente el planteamiento de la iniciativa como adecuada a sus necesidades
C) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.	Impacto: productividad y competitividad	¿La formación fue elegida por iniciativa de la empresa o iniciativa propia del trabajador?	PIF17	Elección del contenido de la formación por parte de la empresa	Porcentaje de trabajadores que indican que la empresa es la que ha decidido el contenido de la formación que ha realizado gracias al permiso obtenido
			PIF17A	Motivos por los que solicitó el permiso individual de formación	Distribución porcentual de motivos señalados por los que solicitó el permiso
		¿Las empresas lo utilizan para para mejorar la productividad de sus recursos?	PIF18	Impacto en la productividad y competitividad de las empresas	Porcentaje de empresas que utilizan los permisos para mejorar su productividad y competitividad
D) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.	Impacto: empleabilidad	¿Los trabajadores consideran que han podido aplicar la formación recibida en su puesto de trabajo y le ha permitido realizarlo mejor?	PIF19	Impacto de la mejora en el puesto de trabajo.	Porcentaje de trabajadores que consideran que la formación recibida la han aplicado al puesto y le ha permitido realizar mejor su trabajo
		¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores acceder a nuevos puestos de trabajo?	PIF20	Impacto en el acceso a nuevos puestos de trabajo	Porcentaje de trabajadores que considera que la formación recibida les ha permitido acceder a nuevos puestos de trabajo
		¿La formación les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral?	PIF21	Impacto en la permanencia en el mercado de trabajo	Porcentaje de trabajadores que consideran que la formación ha contribuido a mantenerlos empleados en el mercado laboral
		¿La formación ha incidido en su carrera profesional (salario y condiciones laborales)?	PIF22	Impacto en carrera profesional	Porcentaje de trabajadores que valoran que el PIF ha incidido en su carrera profesional (promoción salarial o mejores condiciones laborales)
		¿La formación ha favorecido su desarrollo personal (autoestima, motivación, contactos personales, crecimiento personal)?	PIF23	Impacto en el desarrollo personal	Porcentaje de trabajadores que valoran que el PIF les ha permitido mejorar en crecimiento personal, autoestima, contactos profesionales, motivación
E) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación,	Impacto: impacto de la iniciativa en la reducción de la brecha digital	¿Cuántos permisos se han solicitado para formación en contenidos digitales sobre el total de los permisos?	PIF24	Tasa de permisos para la formación en contenidos digitales	Volumen de permisos en contenidos digitales sobre el total de permisos
		¿Los trabajadores consideran que la formación les ha permitido adquirir o mejorar competencias digitales?	PIF25	Impacto en la adquisición o mejora de competencias digitales de la población ocupada	Porcentaje de trabajadores que considera que la formación realizada gracias al permiso ha contribuido a la adquisición o mejora de sus competencias digitales
			PIF25A	Consideración de que la formación en competencias digitales incide en la mejora de los procesos de la empresa	Porcentaje de trabajadores que formación en competencias digitales incide en la mejora de los procesos de la empresa



TABLA 18: MATRIZ DE INDICADORES DE EFICIENCIA DE LA FORMACIÓN PROGRAMADA Y PIF

Objetivo	Criterios	Preguntas de evaluación	Código indicador	Denominación del indicador	Cálculo
Evaluar la eficiencia en la gestión de los recursos públicos	Eficiencia de las iniciativas de formación programada y PIF	¿Cuál es el presupuesto de las iniciativas?	EFI01	Presupuesto de las iniciativas	Presupuesto aprobado destinado a la financiación de bonificaciones de formación
		¿Cuál es el alcance de la formación bonificada?	EFI02	Alcance de la financiación bonificada	Volumen de crédito bonificado de las empresas formadoras
		¿Cuál ha sido el aprovechamiento del crédito asignado?	EFI03	Tasa de aprovechamiento del crédito asignado	Crédito dispuesto sobre crédito asignado
		¿Cuál ha sido su utilización del crédito dispuesto?	EFI04	Tasa de utilización del crédito dispuesto	Crédito dispuesto bonificado sobre crédito dispuesto
		¿Cuál ha sido la tasa de ejecución presupuestaria de las iniciativas?	EFI05	Tasa de ejecución presupuestaria de las iniciativas	Crédito bonificado en formación programada y PIF sobre presupuesto de la iniciativa
		¿Cuál ha sido el esfuerzo inversor realizado por las empresas?	EFI06	Tasa de esfuerzo inversor	Aportación privada de las empresas sobre la bonificación aplicada
		¿Cuál es el coste medio hora participar formado?	EFI07	Coste medio hora participante formado	Cociente del crédito bonificado entre el producto de participantes finalizados por horas cursadas

Anexo II: Indicadores sintéticos

Este anexo recoge la matriz de indicadores contemplados para la generación de indicadores sintéticos para la iniciativa de formación programada por las empresas. Se distinguen cuatro niveles de agregación de indicadores: nivel 0, de indicadores individuales correspondientes a los definidos en la matriz de evaluación y el pliego de prescripciones técnicas del servicio; nivel 1: indicadores sintéticos al nivel de preguntas de evaluación (calculado como la media geométrica de los indicadores del nivel 0); nivel 2: de indicadores sintéticos al nivel de criterios de evaluación (media geométrica de los indicadores sintéticos del nivel 1); nivel 3: de indicadores sintéticos al nivel de los objetivos estructurales de la evaluación (media geométrica de indicadores sintéticos del nivel 2); y nivel 4: indicador sintético global de la iniciativa (media geométrica de los indicadores sintéticos del nivel 3).

El objetivo es comparar los resultados obtenidos de la evaluación para el ejercicio de 2021 con los del periodo anterior (2020). Para el cálculo de los indicadores existen limitaciones de disponibilidad de datos (sobre todo para los del ejercicio de 2020). Por esta razón para el cálculo de los indicadores sintéticos solamente se han tenido en cuenta aquellos en los que es posible la comparabilidad interanual.

A continuación, se especifica la tabla que incluye el modelo de indicadores asociado a cada objetivo, criterio y pregunta de evaluación, así como el valor de los indicadores sintéticos generados.



TABLA 19: MATRIZ DE INDICADORES DE INDICADORES SINTÉTICOS

Objetivo	Criterios	Preguntas	Código indic.	Indicadores	Medias geométricas - Indicadores sintéticos												
					Nivel 0: Indicadores		Nivel 1: Preguntas eval		Nivel 2: Criterios		Nivel 3: Objetivos		Nivel 4: Iniciativa FPE				
					2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021			
A) Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores para mejorar sus competencias profesionales, itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.	Ejecución físico-financiera: alcance	¿Cuál es el grado de alcance de la iniciativa en relación con la formación impartida, las empresas formadoras y los trabajadores?	FE01	Alcance de la formación impartida	0,040	0,041	13,6%	13,3%	25,1%	25,2%							
			FE02	Alcance de empresas formadoras	0,043	0,038											
			FE03	Alcance de la participación de trabajadores	0,558	0,576											
		FE04	Alcance de población formada	0,359	0,344	46,4%	47,5%										
		FE05	Alcance de financiación disponible	0,686	0,655												
		FE06	Alcance de la financiación dispuesta	0,314	0,345												
	Eficacia: acceso y cobertura	¿Cuáles son las tasas de acceso de las empresas, de cobertura y de bonificación?	FE07	Tasa de acceso a la iniciativa	0,790	0,829	35,4%	38,5%	19,6%	19,8%							
			FE11A	Tasa de cobertura de empresas formadoras	0,174	0,194											
			FE11B	Tasa de cobertura de empresas bonificadas	0,141	0,163											
			FE08	Tasa de acceso a la bonificación	0,811	0,841											
		¿Cuáles son las causas de abandono de empresas de la iniciativa o de no acceso al crédito o a la bonificación?	FE09	Causas de abandono de la iniciativa	N/D	0,084	N/D	11,2%									
			FE10	Causas de no acceso al crédito	N/D	0,141											
			FE12	Causas de no acceso a la bonificación	N/D	0,117											
		¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa de formación programada por las empresas y las vías de conocimiento?	FE13	Grado de conocimiento de la gestión de la iniciativa por las empresas	5,54	6,90	6,0%	4,9%									
			FE14	Vías de acceso al conocimiento de la iniciativa	0,060	0,049											
		¿Cuál es el papel de las entidades externas en el acceso a la iniciativa y cómo se caracterizan?	FE15	Caracterización de las entidades externas	N/D	N/D	N/D	N/D									
			¿Cuáles son las formas de acceso de las empresas a la iniciativa?	FE16	Formas de acceso de las empresas a la iniciativa	0,127									0,131	12,7%	13,1%
				¿Cuál es la cobertura poblacional y formativa de los trabajadores formados?	FE17	Tasa de cobertura formativa de trabajadores formados									0,301		
		¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores?	FE18		Tasa de cobertura poblacional de trabajadores formados	0,192	0,217										
			¿Cuál es el grado de conocimiento de la iniciativa por parte de los trabajadores?	FE19	Grado de conocimiento de los trabajadores de la iniciativa de formación programada por las	0,604	0,754	44,7%							43,9%		
	FE19A	Motivos por los que realizó el curso/acción formativa		0,331	0,256												
	Eficacia: adquisición de competencias	¿Qué volumen de participantes se han formado en los distintos tipos de competencias (transversales, lingüísticas, técnicas del sector y digitales)?	FE20	Tasa de formación en competencias lingüísticas.	0,039	0,040	14,7%	14,6%	14,7%	14,6%							
			FE21	Tasa de formación en competencias transversales	0,607	0,580											
			FE22	Tasa de formación en competencias técnicas de sector.	0,285	0,318											
			FE23	Tasa de formación en competencias digitales	0,069	0,062											
	Calidad: adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores	¿Los trabajadores han participado en la detección de necesidades formativas?	FE24	Participación de los trabajadores en la identificación de necesidades formativas	0,458	0,289	45,8%	28,9%	57,3%	54,0%							
FE25			Adecuación de la formación a las necesidades de los trabajadores	0,645	0,823												
FE26			Satisfacción general de los trabajadores con la formación	0,637	0,662												



Objetivo	Criterios	Preguntas	Código indic.	Indicadores	Medias geométricas - Indicadores sintéticos									
					Nivel 0: Indicadores		Nivel 1: Preguntas eval.		Nivel 2: Criterios		Nivel 3: Objetivos		Nivel 4: Iniciativa FPE	
					2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
B) Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.	Calidad: adecuación de la formación a necesidades de empresas/sector	¿Las empresas conocen las necesidades formativas de su sector? ¿A través de qué vías?	FE27	Grado de conocimiento de las necesidades del sector por parte de las empresas	N/D	0,784	N/D	42,1%	37,4%	28,3%	37,4%	28,3%	36,4%	40,9%
			FE28	Vías de detección necesidades sectoriales	N/D	0,226								
		¿Las empresas cuentan con procedimientos de detección de sus necesidades?	FE29	Detección de necesidades de la empresa	0,543	0,764	41,4%	65,2%						
			FE29A	Existencia de un plan de formación dirigido a trabajadores	0,315	0,556								
	Calidad: adecuación de la iniciativa a las necesidades de las empresas	¿Las empresas programan bajo la iniciativa toda la formación que consideran necesaria?	FE30	Causas por las que las empresas no programan formación bajo la iniciativa identificada como necesaria	0,338	0,122	33,8%	12,2%						
			FE31	Valoración de la información y orientación sobre formación en la Fundae	N/D	0,421	N/D	42,1%						
			FE32	Valoración del apoyo a la gestión de la formación por parte de la Fundae	N/D	0,476	N/D	47,6%						
			FE33	Valoración de la aplicación telemática de Fundae	N/D	0,546	N/D	54,6%						
C) Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas	Impacto: productividad y competitividad	¿La formación realizada dentro de la iniciativa ha favorecido la productividad de los equipos de trabajo?	FE34	Valoración del objetivo y planteamiento de la iniciativa	N/D	0,495	N/D	49,5%	62,8%	54,9%	62,8%	54,9%		
			FE35	Impacto en la productividad de los equipos de trabajo	0,636	0,621	63,6%	62,1%						
			FE36	¿Ha mejorado el clima laboral?	0,532	0,533	53,2%	53,3%						
			FE37	¿Ha favorecido el acceso de la empresa a nuevos mercados (internacionalización)?	N/D	0,335	N/D	33,5%						
			FE38	¿Ha permitido incorporar especialización o innovación en productos y servicios?	0,731	0,499	73,1%	49,9%						
FE39	¿Le ha permitido adaptarse a nuevos requisitos normativos o tecnológicos?	N/D	0,633	N/D	63,3%									



Objetivo	Criterios	Preguntas	Código indic.	Indicadores	Medias geométricas - Indicadores sintéticos									
					Nivel 0: Indicadores		Nivel 1: Preguntas eval.		Nivel 2: Criterios		Nivel 3: Objetivos		Nivel 4: Iniciativa FPE	
					2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
D) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento o del empleo o de inserción laboral	Impacto: empleabilidad (realizar este análisis en función de los diferentes colectivos de participantes)	¿Los trabajadores consideran que han podido aplicar la formación recibida en su puesto de trabajo y les ha permitido realizarlo mejor?	FE40	Impacto de mejora en el puesto de trabajo	0,778	0,743	77,8%	74,3%	48,6%	64,5%	48,6%	64,5%	36,4%	40,9%
		¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores realizar nuevas funciones?	FE41	Impacto en el acceso a nuevas funciones	0,404	0,616	40,4%	61,6%						
		¿La formación recibida ha permitido a los trabajadores acceder a nuevos puestos de trabajo?	FE42	Impacto en el acceso a nuevos puestos de trabajo	N/D	0,506	N/D	50,6%						
		¿La formación les ha permitido mantener su empleo en el mercado laboral?	FE43	Impacto en la permanencia en el mercado de trabajo	0,309	0,587	30,9%	58,7%						
		¿La formación ha incidido en su carrera profesional? (salario y condiciones laborales)	FE44	Impacto en la carrera profesional	0,518	0,564	51,8%	56,4%						
		¿La formación ha favorecido su desarrollo personal? (autoestima, motivación, contactos, personales, crecimiento personal)	FE45	Impacto en el desarrollo personal	0,538	0,738	53,8%	73,8%						
E) Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación	Impacto: impacto de la iniciativa en la reducción de la brecha digital	¿Los trabajadores consideran que la formación les ha permitido adquirir o mejorar competencias digitales?	FE46	Impacto en la adquisición o mejora de competencias digitales de la población ocupada	0,116	0,493	11,6%	49,3%	22,0%	45,9%	22,0%	45,9%		
		¿Las empresas realizan acciones en contenidos digitales a través del sistema de bonificaciones para mejorar las competencias digitales de los trabajadores?	FE47	Impacto en la provisión de formación digital	0,416	0,427	41,6%	42,7%						



fundae.es