

# Encuesta Anual Laboral

y su comparativa con la formación programada por las empresas



**Serie: Cuadernos de trabajo. Número: 6/2024**

**Título: Encuesta Anual Laboral y su comparativa con la formación programada por las empresas**

**Unidad de Estadística y Gestión de la Información**

**Fecha: diciembre 2024**

**Edita y distribuye**

**Fundación Estatal para la Formación en el Empleo**

**C/ Torrelaguna, 56. 28027 Madrid**

**[www.fundae.es](http://www.fundae.es)**

## Contenido

<b>1. Principales resultados</b> .....	2
<b>2. Metodología:</b> .....	3
<b>Objetivos</b> .....	3
<b>Directorio, marco y unidad a investigar</b> .....	4
<b>3. La formación en las empresas</b> .....	5
a) Las competencias formativas más importantes para la empresa:.....	5
b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas .....	8
c) La formación que realizan las empresas .....	12
d) Competencias en las que se forman los trabajadores. ....	16
e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.....	18
f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación	21
g) Comparativa entre la Encuesta Anual Laboral (EAL-2022) y las Acciones formativas bonificadas por las empresas en 2022.....	26

## 1. Principales resultados

Los datos más significativos de la Encuesta Anual Laboral (EAL-2022)<sup>1</sup> del Ministerio de Trabajo y Economía Social, realizada en 2022, reflejan que:

- El **71% de las empresas de 5 y más trabajadores proporcionaron algún tipo de formación<sup>2</sup>** a sus trabajadores, una proporción más alta a la registrada en 2021 y muy cercana a las cifras prepandémicas.
- **Las microempresas (62,8%) son las que menos formación realizan**, por debajo de la media nacional. Por el contrario, las empresas de 50 y más trabajadores hacen formación por encima del 90%.
- Por sector, **las actividades profesionales, científicas y técnicas son las empresas que proporcionan más formación a sus trabajadores**, 85%, mientras que hostelería es la que menos (58%)
- El **42,3% de las empresas que realizaron formación señalaron como factor limitador de la formación la *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones***. Se produce un aumento de la percepción que tienen las empresas de este factor respecto a 2020 y 2021 y se mantiene en relación a 2019.
- En 2022 un **29% de las empresas de más de cinco trabajadores no realizaron ningún tipo de formación**, una reducción del 3% respecto al año anterior.
- Un 76,6% consideró bastante o muy relevante el motivo de no ofrecer formación a sus trabajadores el tener empleados con “el nivel de formación adecuado para las necesidades de la empresa”, el 63,3%, la de “preferir contratar personal con las habilidades y competencias requeridas” y el 49,1% la “elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa”. **En relación con la *dificultad para acceder a las ayudas o subvenciones*, respecto a 2021 se produce un aumento de cinco puntos (38,2% frente a 33,1%).**
- La tasa de cobertura de **las empresas formadoras en la EAL-2022 es de 62,5% frente al 45% de las empresas en la iniciativa de formación de las empresas en 2022.**

---

<sup>1</sup> La información que se presenta hace referencia al año 2022. La recogida de datos de la EAL 2022 se llevó a cabo entre los meses de septiembre y noviembre del 2022 y su publicación en 2023.

<sup>2</sup> Las actividades de formación pueden ser: cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por la empresa; cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por otra organización; formación instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo; aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios; participación en conferencias, seminarios, grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras, planificadas con la finalidad principal de aprendizaje; aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje; aprendizaje autodirigido.

## 2. Metodología:

### Objetivos

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha realizado la novena Encuesta Anual Laboral<sup>3</sup> dirigida a empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2022.

El siguiente documento tiene por objeto analizar la última Encuesta Anual Laboral 2022 (EAL-2022), profundizando en aquellos aspectos referentes a la formación que realizan las empresas, junto con la comparativa entre esta y la iniciativa de la formación programada por las empresas 2022, que gestiona Fundae.

La Encuesta Anual Laboral es una investigación incluida en el Programa Anual 2023 del Plan Estadístico Nacional 2021-2024, realizada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y cofinanciada por el Fondo Social Europeo.

Es una encuesta por muestreo dirigida a empresas, cuyo objetivo principal es la obtención de información sobre las medidas de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, medidas de flexibilidad interna y otras medidas aplicadas en las empresas; también analiza aquellos aspectos relacionados con las relaciones laborales, temas relativos a las previsiones empresariales y la prevención de riesgos laborales y **la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores.**

Como actividades de formación y cualificación se entienden aquellas **actividades formativas destinadas a los propios trabajadores de la empresa**, previamente planificada por la empresa y financiadas por esta, en su totalidad o parcialmente, y organizadas e impulsadas con el objetivo del aprendizaje del trabajador.

Estas actividades de formación pueden ser: cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por la empresa; cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por otra organización; formación, instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo, utilizando los medios habituales de trabajo; aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios o aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje; participación en conferencias, seminarios o grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras, planificadas con la finalidad principal de aprendizaje.

---

<sup>3</sup> <https://www.mites.gob.es/estadisticas/eal/welcome.htm>

## Directorio, marco y unidad a investigar

Para la extracción de la muestra se ha utilizado el directorio de empresas del “Fichero de Empresas Inscritas en la Seguridad Social”. El marco lo constituyen las unidades de ese directorio que pertenecen al ámbito investigado por la encuesta y la unidad a investigar es la empresa con cinco y más trabajadores, definida como unidad organizativa de producción de bienes y servicios que disfruta de una cierta autonomía de decisión.

La muestra se ha diseñado de acuerdo con un muestreo estratificado. Se han considerado los estratos definidos por el cruce de la actividad económica de la empresa, el tramo de tamaño, medido este en función de la media de trabajadores de la empresa en los meses del año de referencia en los que ha tenido trabajadores en alta laboral y la Comunidad Autónoma.

La investigación es exhaustiva para las empresas de más de 499 trabajadores debido a su importancia. En el resto de los estratos, se ha llevado a cabo un muestreo con probabilidades iguales. El tamaño de muestra en el ámbito nacional es alrededor de 10.000 empresas.

El ámbito geográfico incluye todo el territorio nacional, con excepción de Ceuta y Melilla.

El ámbito poblacional está constituido por las empresas con cinco o más asalariados en media durante los meses que la empresa ha tenido trabajadores en alta laboral en el año de referencia.

Con respecto al ámbito sectorial, se incluyen todas las actividades a excepción, según la CNAE-2009, de Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca; Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria; Educación; Actividades sanitarias y de Servicios Sociales; Actividades de los Hogares y Actividades de Organizaciones y Organismos extraterritoriales.

La información solicitada está referida al conjunto del año de referencia. La recogida de datos de la EAL 2022 se llevó a cabo entre los meses de mayo y septiembre del 2023.

### 3. La formación en las empresas.

Los principales aspectos que analizaremos en este documento serán:

- a) Las competencias formativas más importantes para la empresa.
- b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas.
- c) La formación que realizan las empresas.
- d) Competencias en las que se forman los trabajadores.
- e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.
- f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación.

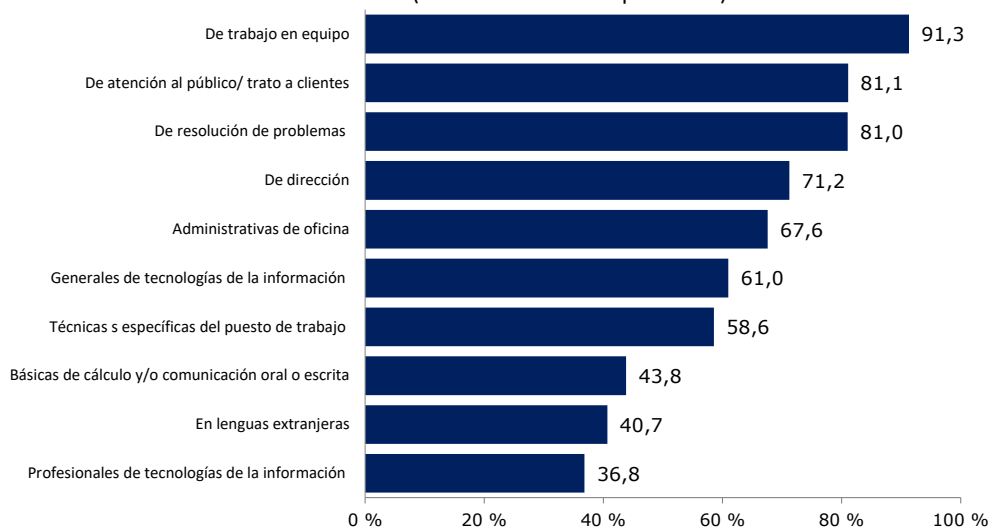
#### a) Las competencias formativas más importantes para la empresa:

Para el desarrollo de su actividad las empresas requieren una serie de competencias de sus trabajadores. En la actual Encuesta Anual Laboral 2022, se solicita a las empresas que señalen las competencias que considere más importantes para el desarrollo de su empresa en los próximos años, entendiendo por competencia la capacidad para utilizar habilidades, conocimientos y experiencias para llevar a cabo una actividad o tarea, estas son:

- *De dirección*
- *De trabajo en equipo*
- *De atención al público o trato con clientes*
- *Administrativas de oficina*
- *De resolución de problemas*
- *En lenguas extranjeras*
- *Competencias de cálculo y/o comunicación oral o escrita*
- *Generales de tecnologías de la información*
- *Profesionales de tecnologías de la información*
- *Técnicas específicas del puesto de trabajo*

Las empresas consideran que las competencias más importantes (mucho+bastante importancia) que van a necesitar en los próximos años y en las que deben formarse sus trabajadores son aquellas que se refieren al *trabajo en equipo* (91,3%), la *atención al público o trato a clientes* (81%,1) y de *resolución de problemas* (81,0%).

### Competencias consideradas más importantes para las empresas en los próximos años (mucho+bastante importancia)



Según el tamaño de las empresas, apenas se producen diferencias y las competencias de trabajo en equipo, la resolución de problemas, de dirección o de atención al público o trato con clientes se encuentran entre los tres primeros considerados como más relevantes.

Las empresas de 5 a 49 trabajadores consideran que las competencias más importantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (90%).
- Competencias de *atención al público o trato con clientes* (81,3%).
- Competencias de *resolución de problemas* (80,5%).

Para las empresas con una plantilla de 50 a 499 trabajadores las competencias más importantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (95%).
- Competencias de *resolución de problemas* (87,3%).
- Competencias de *dirección* (85,6%).

Para aquellas empresas con una plantilla de más de 499 trabajadores las competencias más importantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (96,3%).
- Competencias de *dirección* (89,5%).
- Competencias en *resolución de problemas* (88,7%).



Desde el punto de vista sectorial, el ranking de competencias se mantiene, si bien, en el sector Servicios adquiere mayor importancia la atención al público, mientras que en Industria y construcción la resolución de problemas.

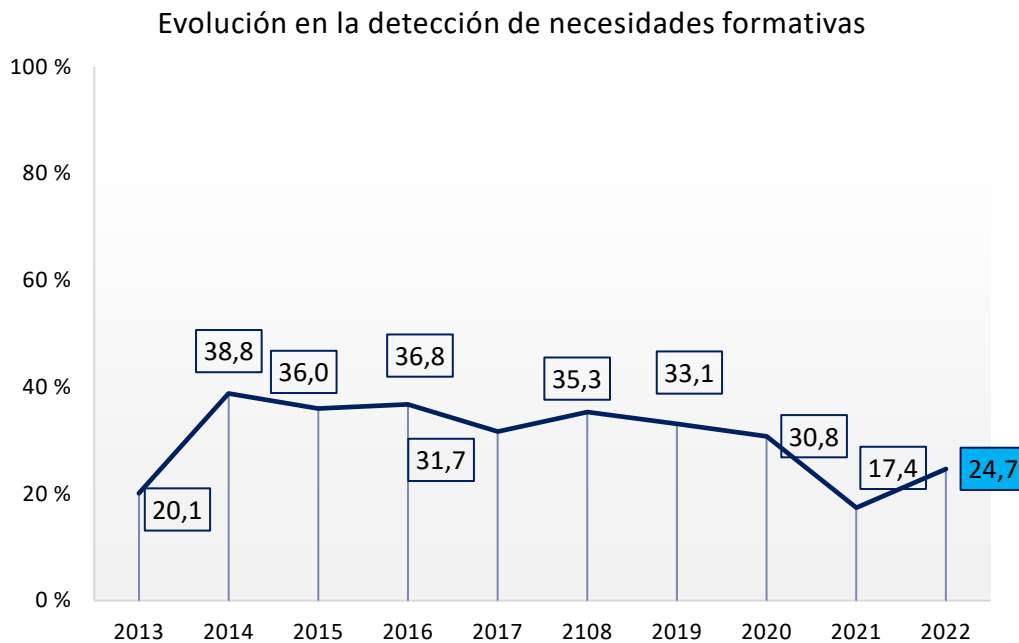
Competencias consideradas más importantes para las empresas en los próximos años (mucho+bastante importancia) por sector de actividad

	Industria	Construcción	Servicios
De dirección	74,4	72,8	70,3
De trabajo en equipo	<b>91,9</b>	<b>91,8</b>	<b>91,1</b>
De atención al público/ trato a clientes	72,7	62,1	<b>86,3</b>
Administrativas de oficina	71,7	69,9	66,3
De resolución de problemas (localización de problemas)	<b>83,6</b>	<b>81,0</b>	<b>80,5</b>
En lenguas extranjeras	40,8	16,7	44,9
Básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita	45,0	36,6	44,8
Generales de tecnologías de la información	65,2	53,6	61,4
Profesionales de tecnologías de la información	43,2	27,9	37,0
Técnicas s específicas del puesto de trabajo	<b>81,3</b>	<b>75,3</b>	50,7

## b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas

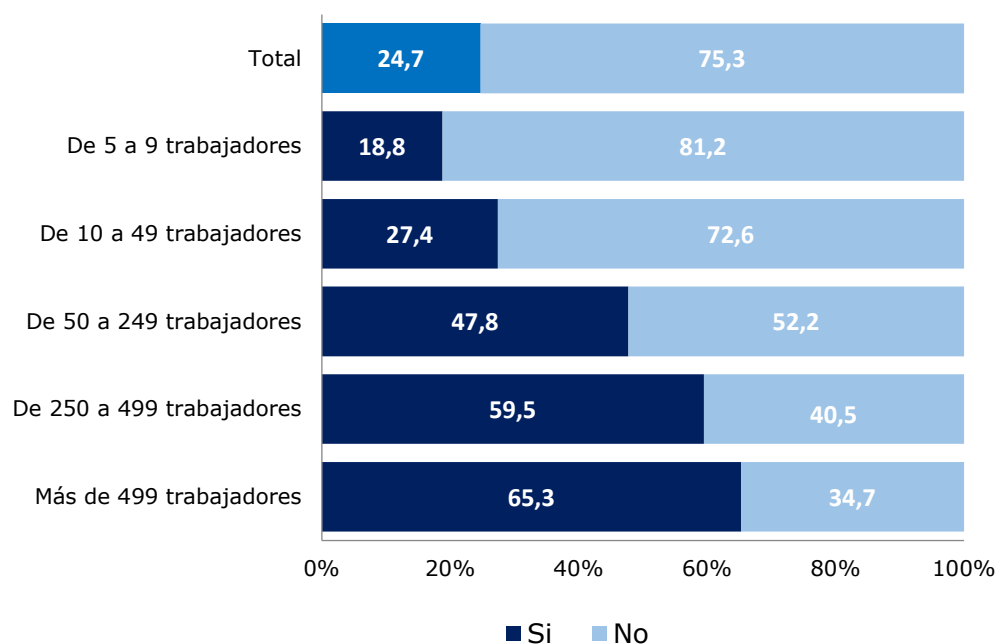
Una de cada cuatro empresas detectó necesidades formativas en sus trabajadores, siete puntos porcentuales más respecto a 2021. De las empresas que detectaron necesidades formativas, el 92% realizaron formación. De las que no detectaron necesidades formativas (75,3%) realizaron formación un 64,2%.

A lo largo de esta década en las que se han realizado las EAL, la evolución experimentada en la detección de necesidades formativas por parte de las empresas ha tenido una tendencia creciente hasta 2019 y 2020 que desciende ligeramente y de manera más importante en 2021, mientras que en esta ocasión (2022) aumenta significativamente.



El tamaño de la plantilla de la empresa incide en la mayor o menor detección de necesidades formativas de los trabajadores, las grandes empresas suelen tener un departamento de formación que se encarga de desarrollar estas funciones y esto incide directamente en este aspecto. Las empresas de más de 499 trabajadores detectaron sus necesidades formativas en un 65,3% frente al 18,8% de las empresas de 5 a 9 trabajadores.

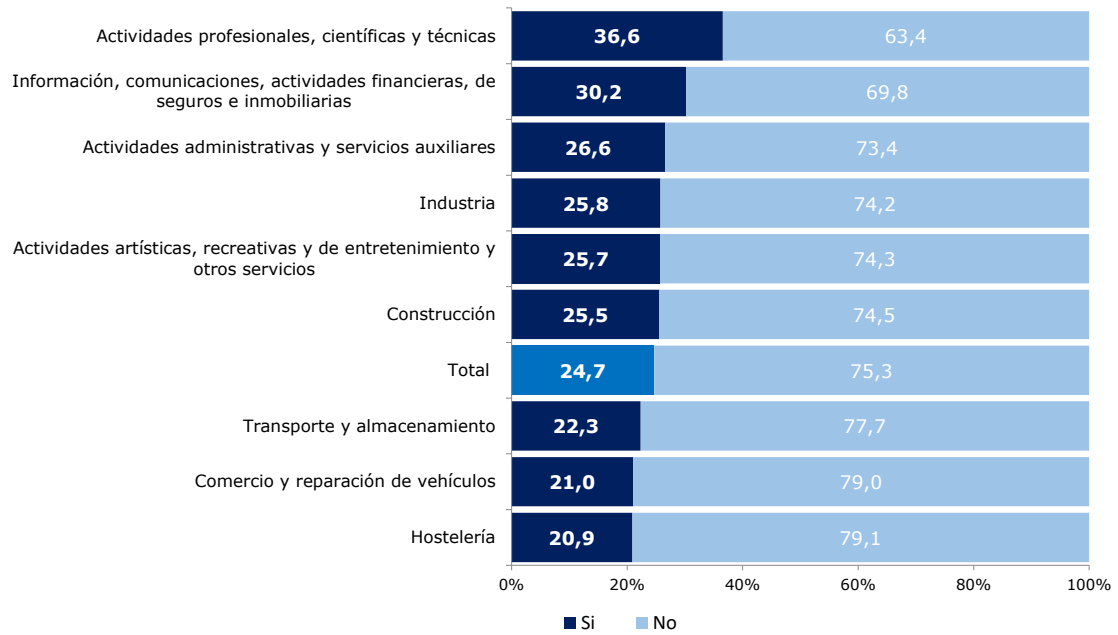
### Empresas según si detectaron necesidades formativas por tamaño de plantilla



Los sectores con mayor implicación en la detección de las necesidades formativas de sus trabajadores, por encima de la media, son:

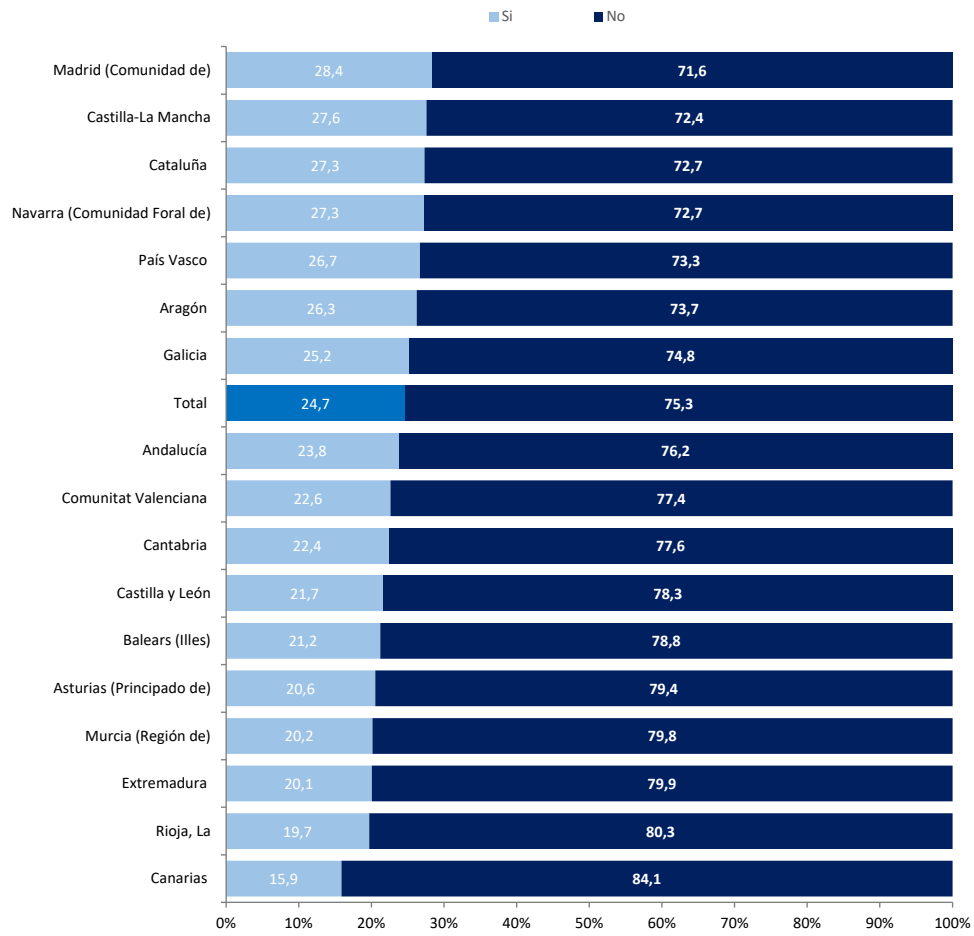
- ✓ “Actividades profesionales científicas y técnicas” (36,6%).
- ✓ “Información, comunicación, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias” (30,2%).
- ✓ “Actividades administrativas y servicios auxiliares” (26,6%)
- ✓ “Industria” (25,8%)
- ✓ “Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y otros servicios” (25,7%)
- ✓ “Construcción” (25,5%)

### Empresas que detectaron necesidades formativas por sector de actividad



Siete comunidades autónomas se sitúan por encima de la media en la importancia que conceden a la detección de necesidades formativas, entre las que se encuentran, la Comunidad de Madrid Castilla- La Mancha, Cataluña, la Comunidad Foral de Navarra, País Vasco, Aragón y Galicia.

Detección necesidades formativas por Comunidad autónoma



### c) La formación que realizan las empresas

En el 2022, el 71% de las empresas de 5 y más trabajadores proporcionaron algún tipo de formación<sup>4</sup> a sus trabajadores, cuatro puntos más que en 2021, el incremento tanto en las microempresas de 5 a 9 trabajadores como en las pequeñas empresas (10 a 49 empleados) se sitúan en torno al promedio

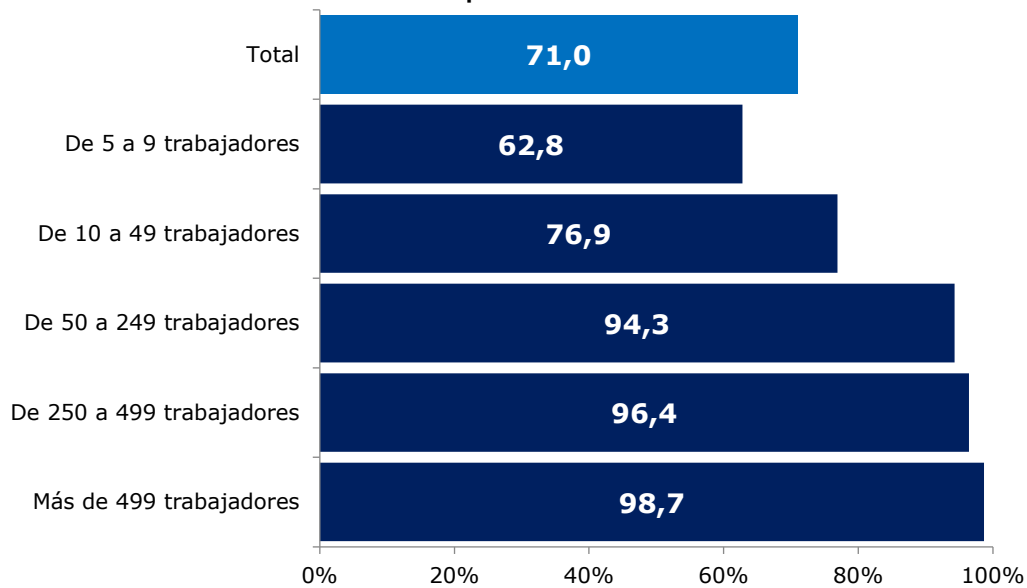


A lo largo de los nueve años en los que se ha realizado la EAL las empresas de 50 y más trabajadores han formado a más del 90% de los empleados, llegando casi a la totalidad en las empresas de más de 499 trabajadores.

Respecto a las empresas de 5 a 9 trabajadores, el porcentaje de las formadoras se sitúa algo por encima del 60%, proporción que se incrementa en las empresas de 10 a 49 trabajadores alcanzando casi el 77%.

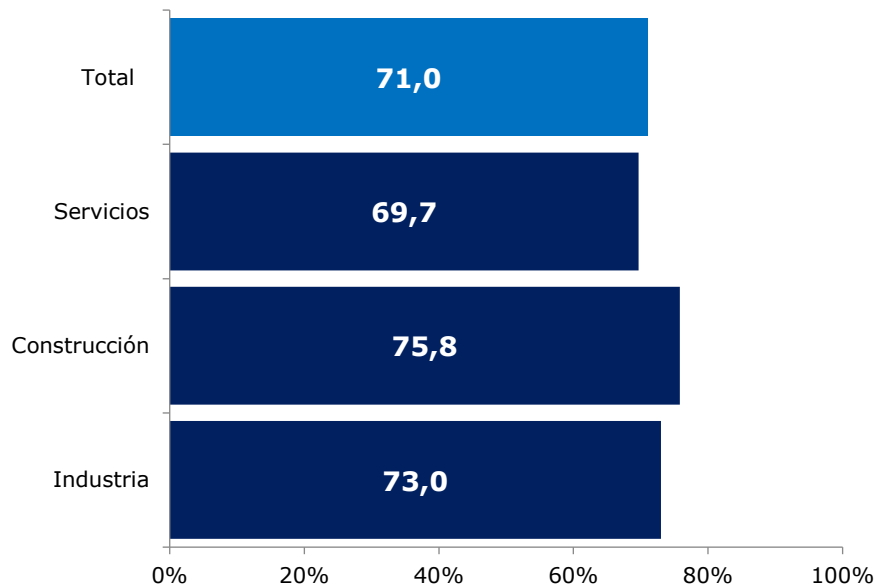
<sup>4</sup> Las actividades de formación pueden ser: cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por la empresa; cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por otra organización; formación instrucción o experiencia planificada en el puesto de trabajo; aprendizaje planificado a partir de rotación de puestos de trabajo, intercambios, traslados o visitas de estudios; participación en conferencias, seminarios, grupos de trabajo, talleres o ferias de muestras, planificadas con la finalidad principal de aprendizaje; aprendizaje planificado a través de participación en círculos de calidad o aprendizaje; aprendizaje autodirigido.

## Empresas formadoras por tamaño de plantilla

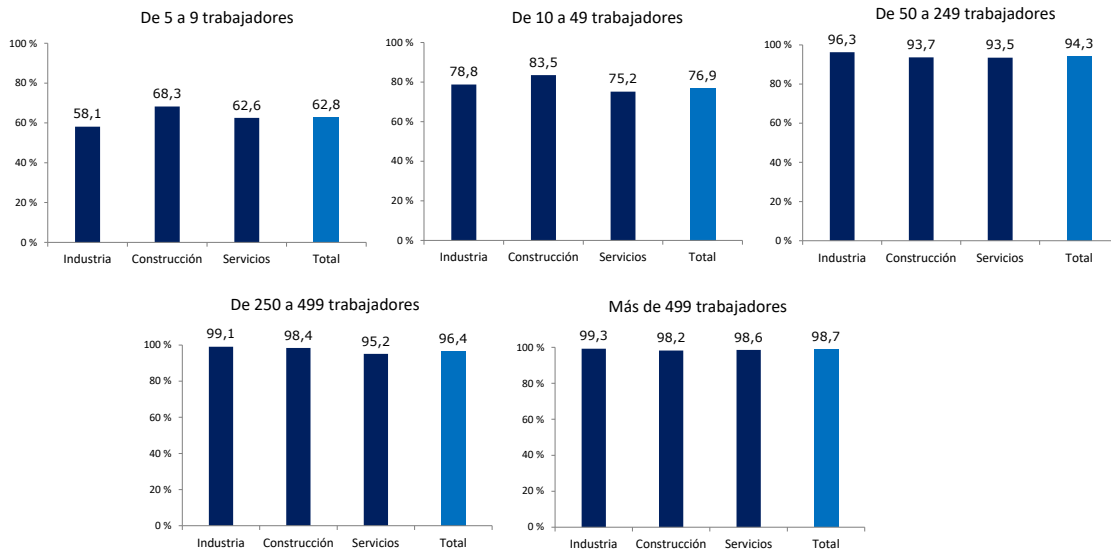


Por grandes sectores de actividad, las empresas que más forman a sus trabajadores, por encima de la media, son las de la construcción (75,8%) y la industria (73,0%).

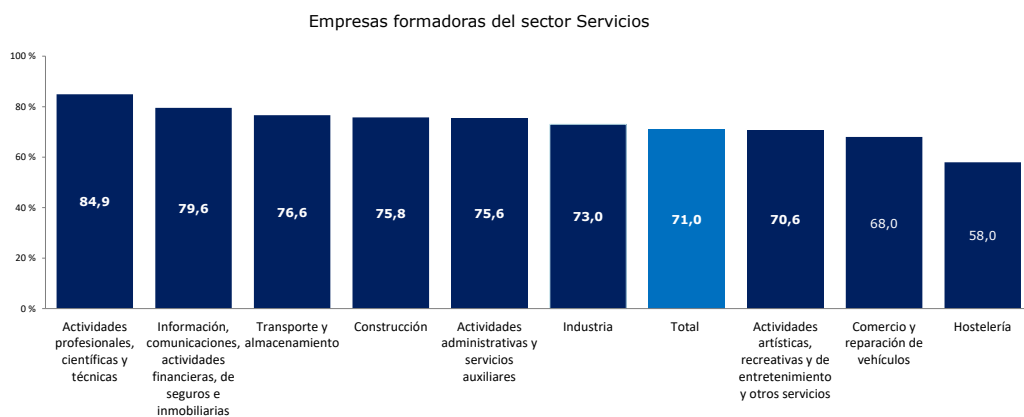
## Empresas formadoras por sector



Los trabajadores de las microempresas, de 5 a 9 trabajadores, de la construcción se forman en mayor medida que en el resto de los sectores. En las pequeñas empresas también es en la construcción donde la formación alcanza mayores proporciones (83,5%), si bien en el resto de las actividades superan el 75%.



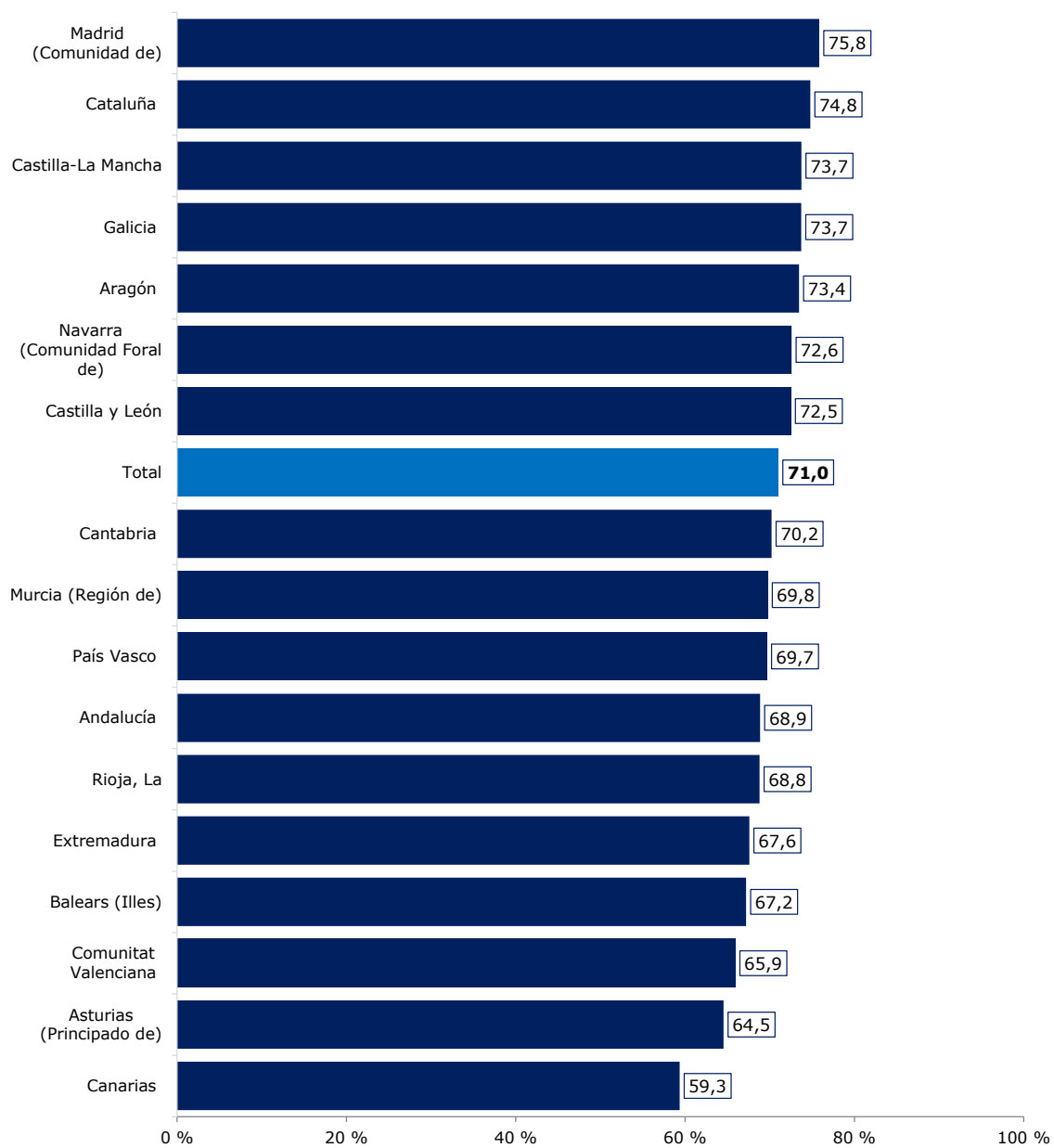
No todas las empresas del sector servicios forman en la misma medida a sus trabajadores, si desglosamos el sector por agrupaciones de sección de actividad (CNAE-2009), observamos como el mayor porcentaje lo registra el sector de “actividades profesionales, científicas y técnicas” con un 84,9% y las “actividades de información, comunicaciones, financieras, de seguros e inmobiliarias” con un 79,6%. La hostelería sigue siendo el sector que menos formación proporciona a sus trabajadores, situándose por debajo de la media, tan solo un 58% de las empresas de este sector forma a sus trabajadores.



Desde el punto de vista territorial, siete regiones superan la media nacional (71%): La Comunidad de Madrid, Cataluña, Castilla-La Mancha, Galicia, Aragón, Navarra y Castilla León.



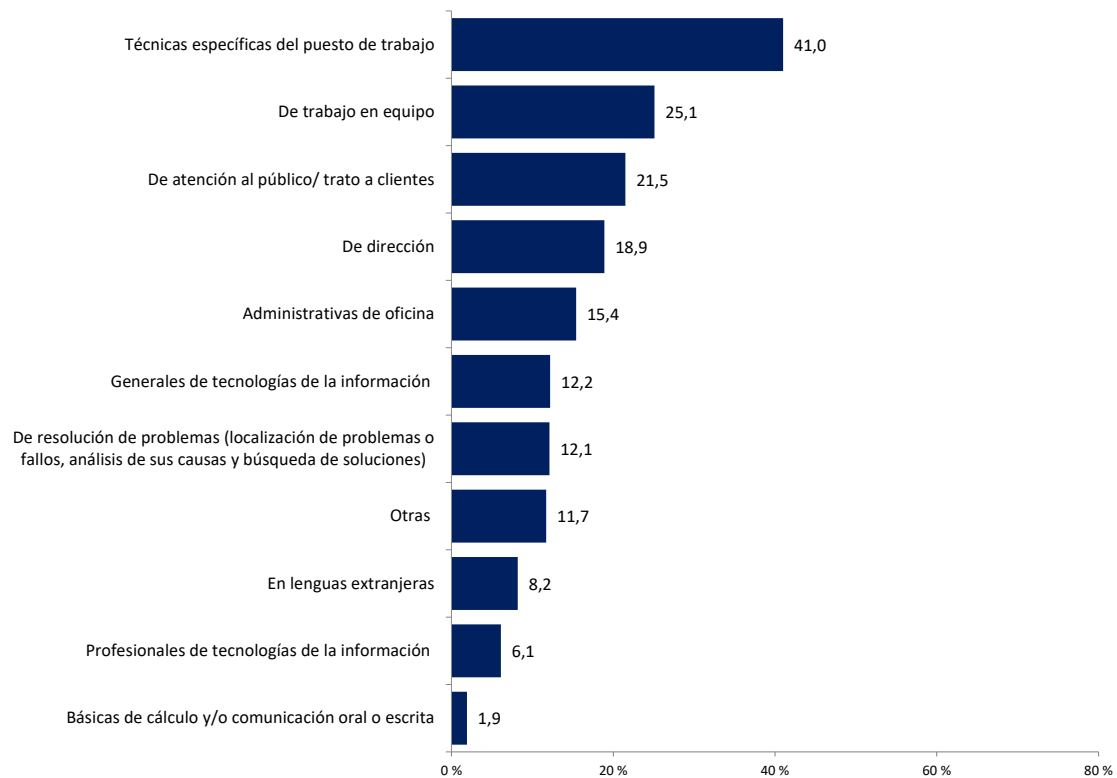
## Empresas formadoras



#### d) Competencias en las que se forman los trabajadores.

Las competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores son las *técnicas específicas del puesto de trabajo*, mencionado por el 41% de las empresas; le siguen el *trabajo en equipo* y la *atención al público o trato a los clientes*, con un 25,1% y 21,5% respectivamente. Las competencias *profesionales de tecnologías de la información* (6,1%) y las *básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita* (1,9%) tienen menor incidencia en la formación.<sup>5</sup>

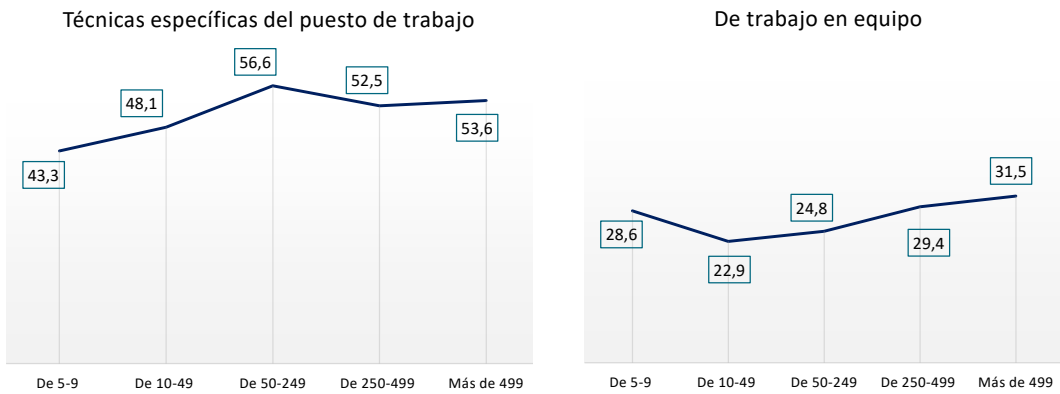
Competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores



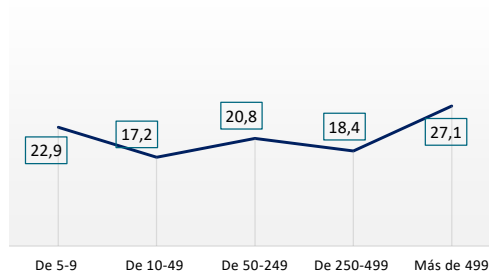
<sup>5</sup> Los datos y el gráfico que presentamos es un avance de resultados de la Encuesta Anual Laboral 2023, publicados el 13 de diciembre de 2024.

Las tres principales competencias según el tamaño de la plantilla:

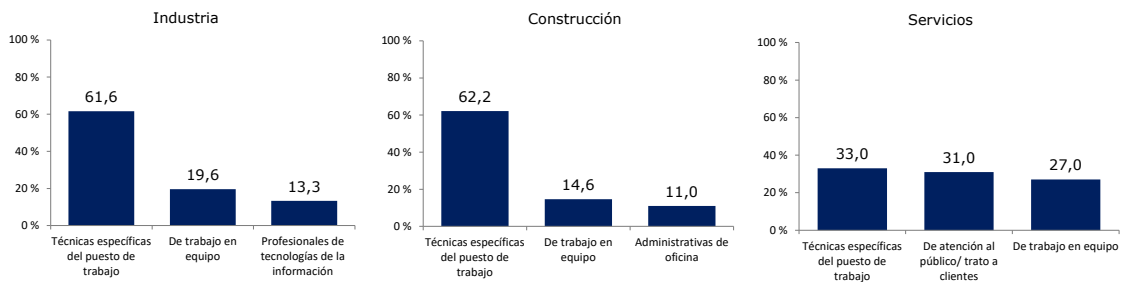
### Principales competencias



### Atención al público/trato a clientes



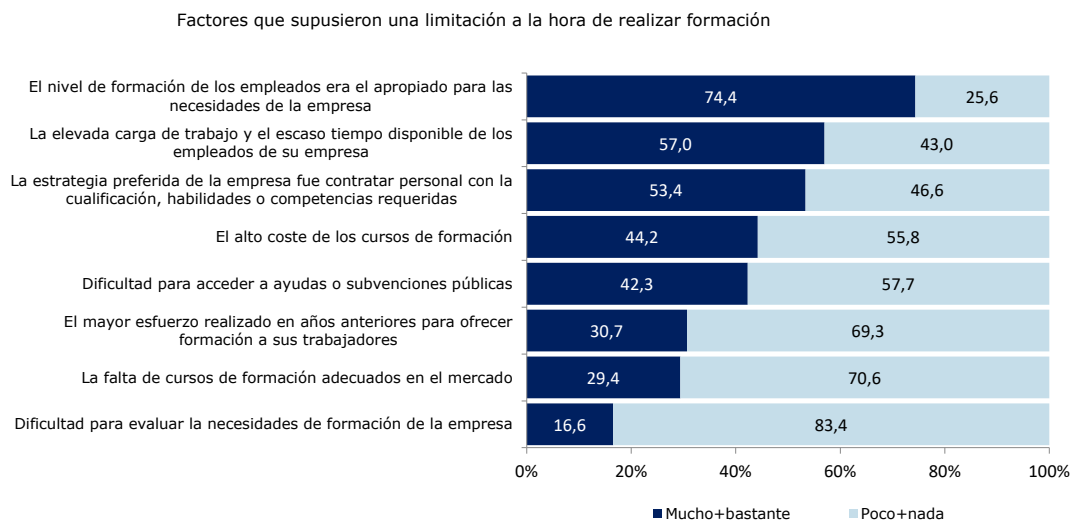
Dos de cada tres empresas de la industria y la construcción señalan las competencias en *técnicas específicas del puesto de trabajo* como las más relevantes en las que se han formado sus trabajadores, mientras que desciende hasta el 33% en los servicios donde la atención al público/el trato a clientes adquiere una mayor importancia.



## e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.

Los factores más importantes (mucho+bastante) declarados por las empresas como limitadores de la formación, son:

- El nivel de formación de los empleados era el apropiado para las necesidades de la empresa (74,4%).
- La elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa (57%)
- La estrategia preferida de la empresa fue contratar personal con la cualificación, habilidades o competencias requeridas (53,4%)



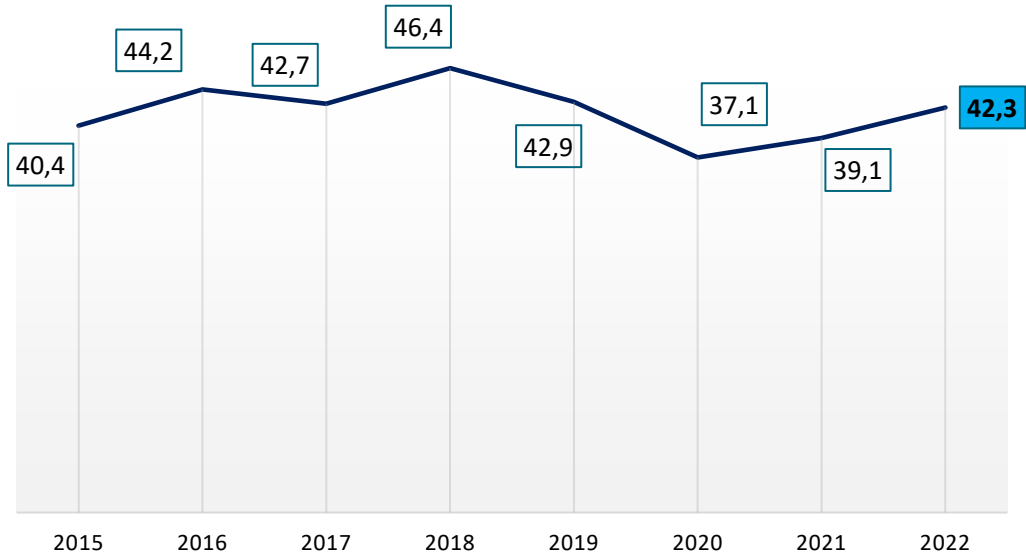
Algunos de los factores que limitan la formación hacen referencia a dificultades concretas que tiene la empresa para dar formación a sus trabajadores, en concreto los *factores relacionados con el coste, la falta de cursos adecuados y las dificultades de acceso a ayudas o subvenciones*:

- Las empresas de 5 a 49 trabajadores señalan que les ha limitado la formación el *alto coste de la formación* en un 44,9%, las empresas de más de 499 trabajadores les limitó en un 35,8%.
- La *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones* es un elemento que sigue teniendo peso (42,3%). En las empresas de 5 a 49 trabajadores es señalado por un 44%; de 50 a 499 por un 26,9% y en las de más de 499 por un 22,3%.
- La *falta de cursos de formación adecuados en el mercado* es indicada por las empresas de 5 a 49 en un 30,2%, frente al 16,8% de las de más de 499 trabajadores.

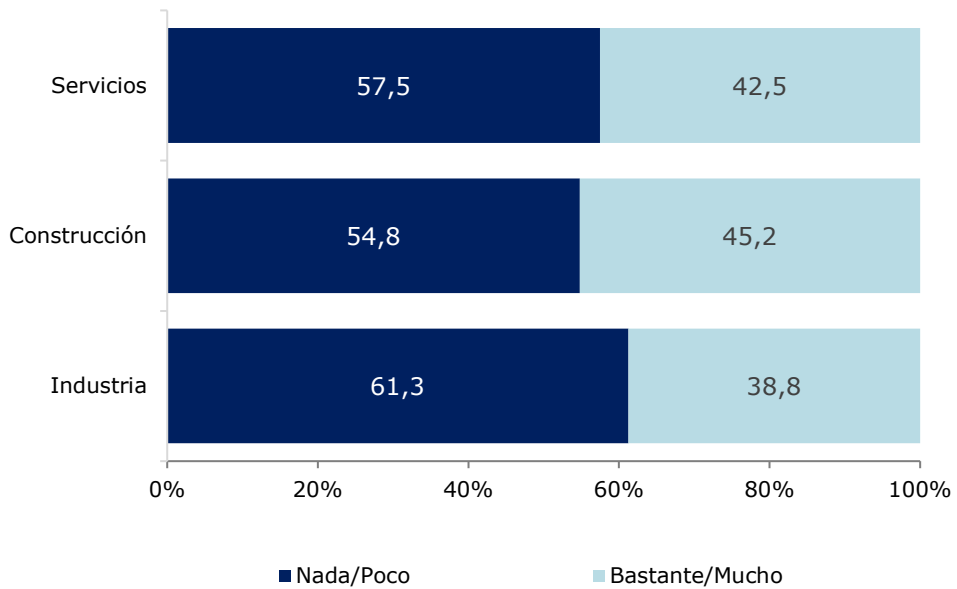
En concreto, la dificultad para acceder a las ayudas y subvenciones es una limitación que sigue teniendo un peso considerable en las empresas. En el periodo que va de 2021 a 2022 se ha incrementado ligeramente en tres puntos porcentuales. Por grandes sectores de actividad

apenas hay diferencias y alrededor del 40% menciona esta situación como limitadora de la formación.

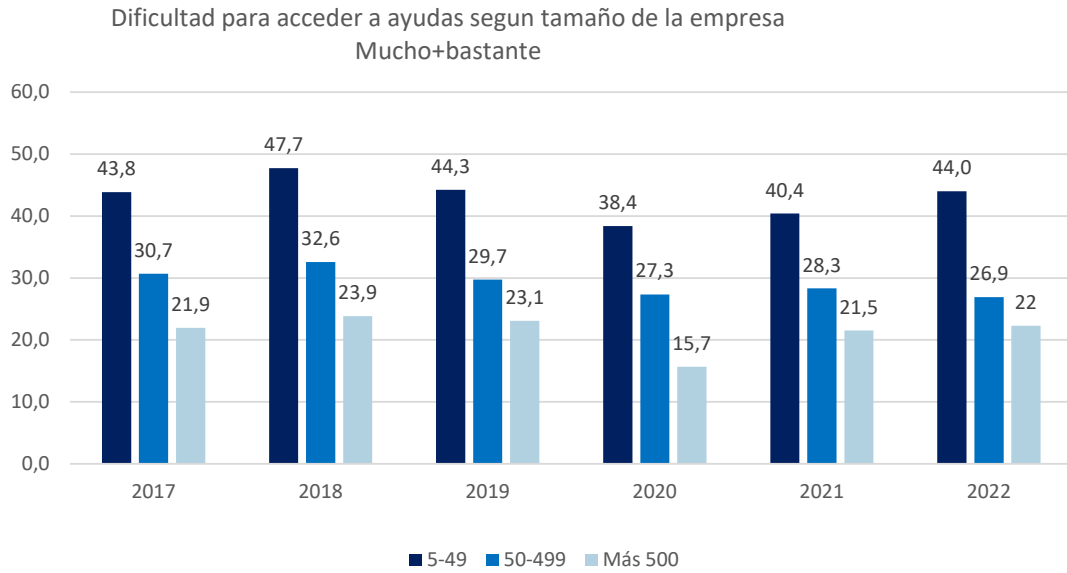
### Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas



### Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones



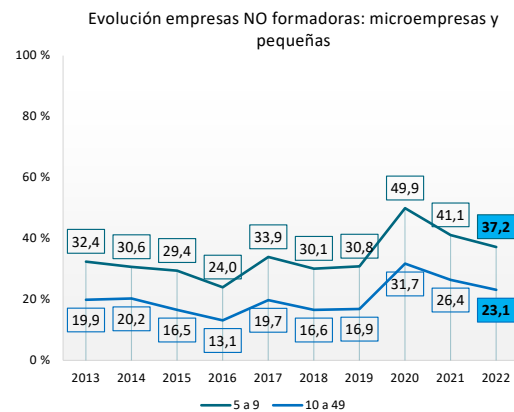
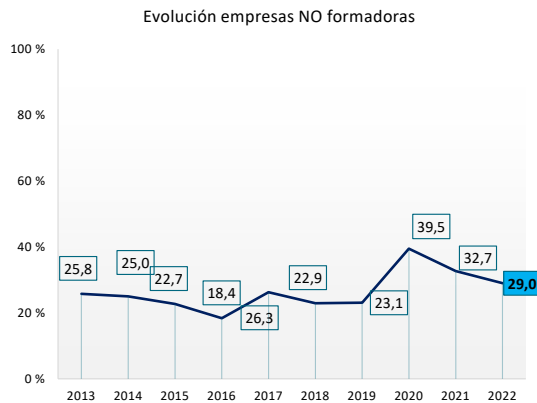
En términos evolutivos, por tamaño de la empresa, las microempresas son las que de forma más recurrente mencionan este aspecto como limitador de su formación.



## f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación

En el 2022 un 29% de las empresas no realizaron ningún tipo de formación, casi cuatro puntos menos que en 2021.

La proporción de empresas no formadoras aumenta conforme disminuye el tamaño de las empresas.



Del total de empresas que no proporcionaron formación a sus trabajadores durante 2022, el 76,6% consideró bastante o muy relevante el motivo de tener empleados con “el nivel de formación adecuado para las necesidades de la empresa”, el 63,3%, la de “preferir contratar personal con las habilidades y competencias requeridas” y el 49,1% la “elevada carga de trabajo y el escaso tiempo disponible de los empleados de su empresa”.

### Motivos para no formar a los trabajadores

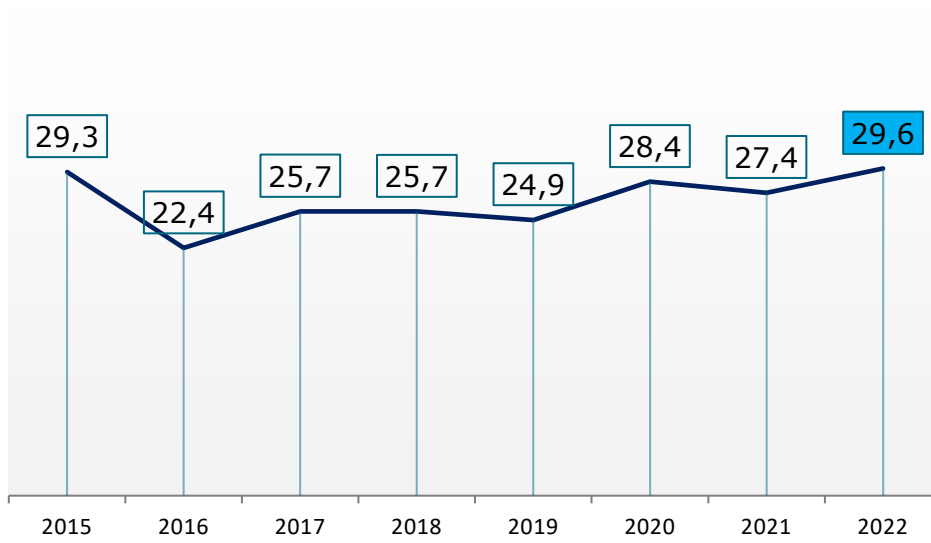


De todos los motivos por los que las empresas no hacen formación nos vamos a detener en aquellos aspectos concretos que hacen referencia a la dificultad que tienen las empresas para acceder a la formación:

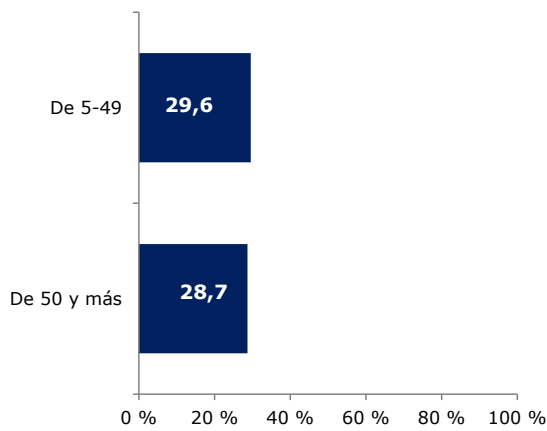
- ✓ *Falta de cursos adecuados en el mercado*: es señalado por un 29,6% de las empresas, dos puntos más que el año anterior. Con pocas diferencias por tamaño de la empresa y con mayor incidencia en el sector industrial.



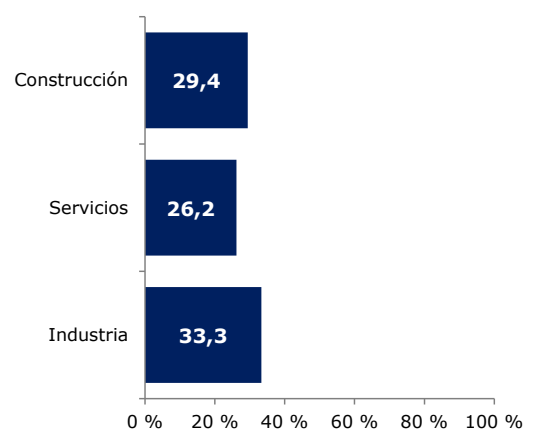
### Falta de cursos adecuados en el mercado



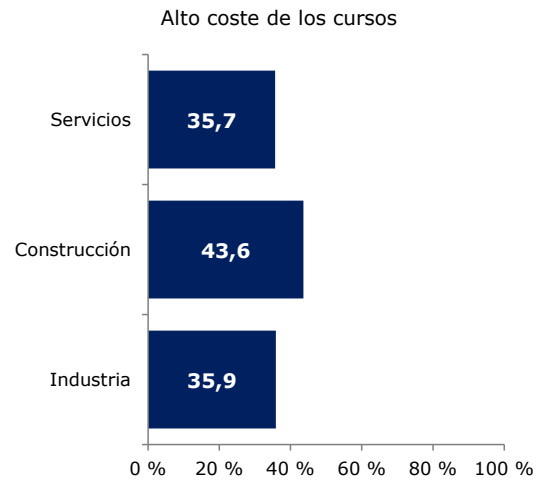
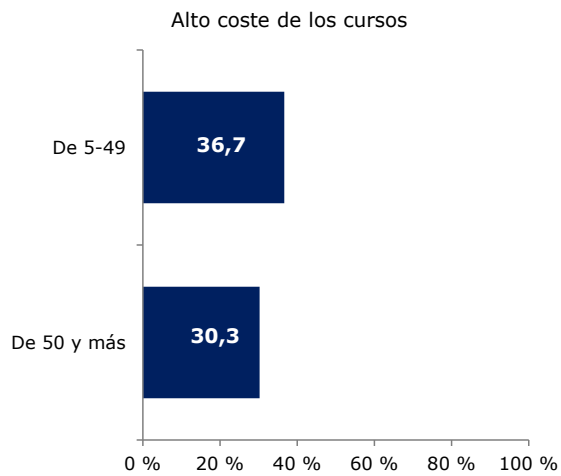
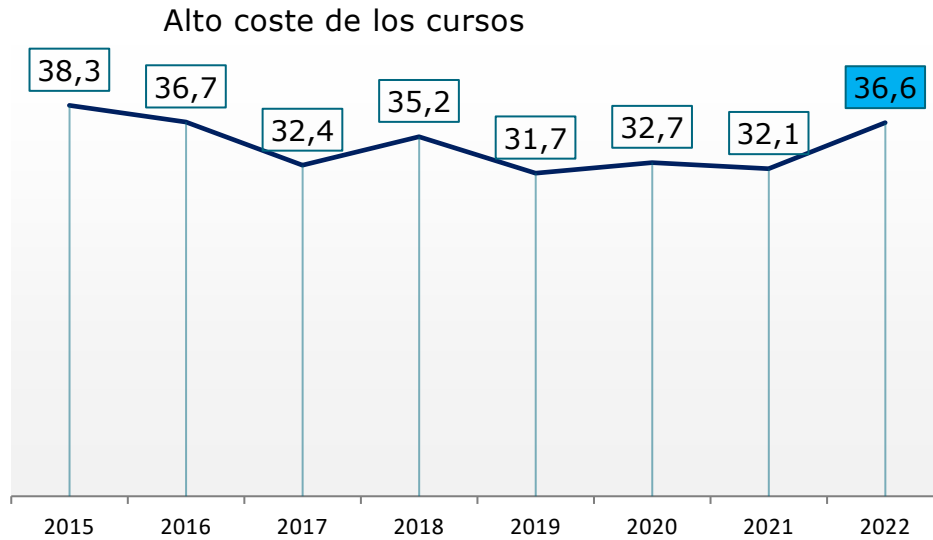
### Falta de cursos adecuados en el mercado



### Falta de cursos adecuados en el mercado

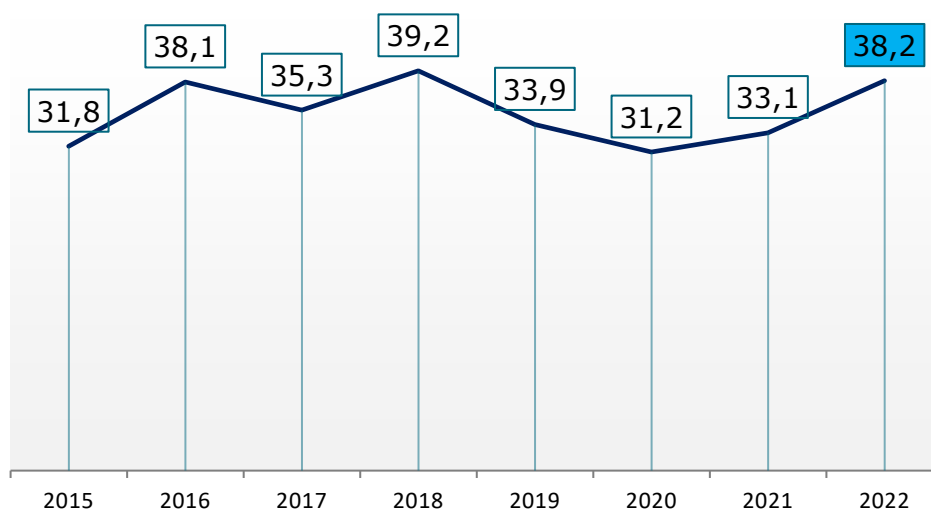


- ✓ *Alto coste de los cursos*: es señalado por un 36,6% de las empresas, muy por encima de los últimos cinco años y con una mayor incidencia en las empresas de menos de 50 trabajadores y en el sector de la construcción.



- ✓ *Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones*: aumenta la percepción en cinco puntos porcentuales respecto al año anterior, situándose en un 38,2%. Son las empresas del sector servicios las que con mayor frecuencia mencionan esta situación.

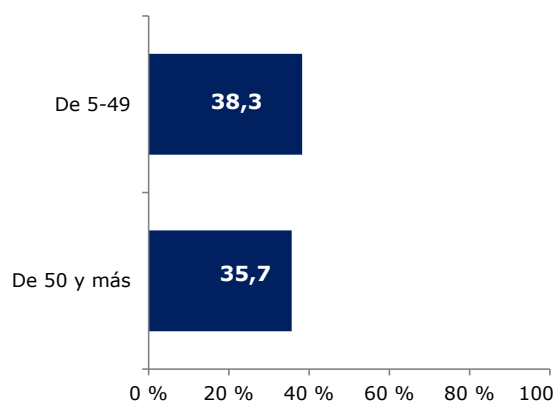
Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones



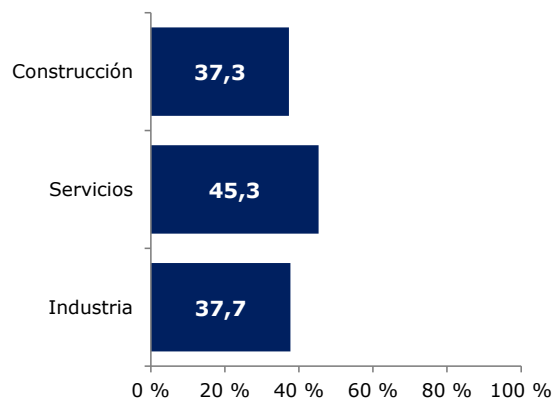
La *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones* públicas es señalada por las empresas de 5 a 49 trabajadores en mayor proporción que las de más de 50 empleados.

El sector que más percibe esta *dificultad para acceder a las ayudas o subvenciones* es el industrial (37,8%).

Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas



Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas



## **g) Comparativa entre la Encuesta Anual Laboral (EAL-2022) y las Acciones formativas bonificadas por las empresas en 2022.**

En este apartado vamos a comparar los datos de la EAL-2022 con los de la iniciativa de formación programada por las empresas 2022.

Dicha comparación supone seleccionar en los dos conjuntos de datos los sectores coincidentes<sup>6</sup> y los intervalos de plantilla de 5 y más trabajadores, de tal manera que ambos universos puedan ser comparables.

La Encuesta Anual Laboral (EAL) utiliza como base de referencia las empresas obtenidas del fichero de Cuentas de Cotización a la Seguridad Social, tomando como referencia el último día de cada uno de los doce meses del año, mientras que en la iniciativa de demanda utilizamos como base de referencia las empresas obtenidas del mismo fichero, pero entendiendo a la empresa como aquella que durante el año ha cotizado por un trabajador al menos un día del año.

En este capítulo utilizaremos como base de referencia, las empresas tal y como se calculan en el sistema de bonificación. Este aspecto hace que existan leves diferencias entre los datos publicados en este capítulo y los del resto del informe, por lo que este apartado debe entenderse teniendo en cuenta esta observación.

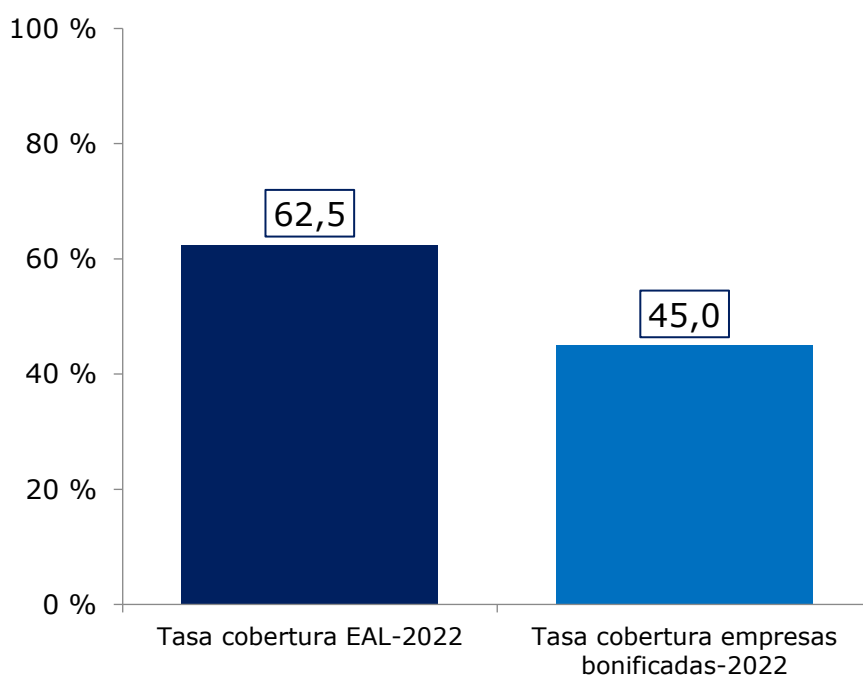
Desde esta perspectiva la tasa de cobertura<sup>7</sup> es el indicador que nos permite realizar la comparación entre la iniciativa de la formación programada por las empresas y la EAL. Según muestran los datos de la EAL-2022, y pese a las diferencias metodológicas, las empresas realizan un 17,5% más de formación respecto a la formación bonificada. La tasa de cobertura de las empresas formadoras en la EAL-2022 es de 62,5% frente al 45% de las empresas en la iniciativa de formación de las empresas en 2022.

---

<sup>6</sup> Sectores coincidentes (CNAE-2009): se incluyen todas las actividades a excepción de las siguientes secciones de actividad: Agricultura, Ganadería, Silvicultura y Pesca, Administración Pública y Defensa, Seguridad Social Obligatoria, Educación, Actividades sanitarias y de Servicios Sociales, Actividades de los Hogares y Actividades de Organizaciones y Organismos extraterritoriales.

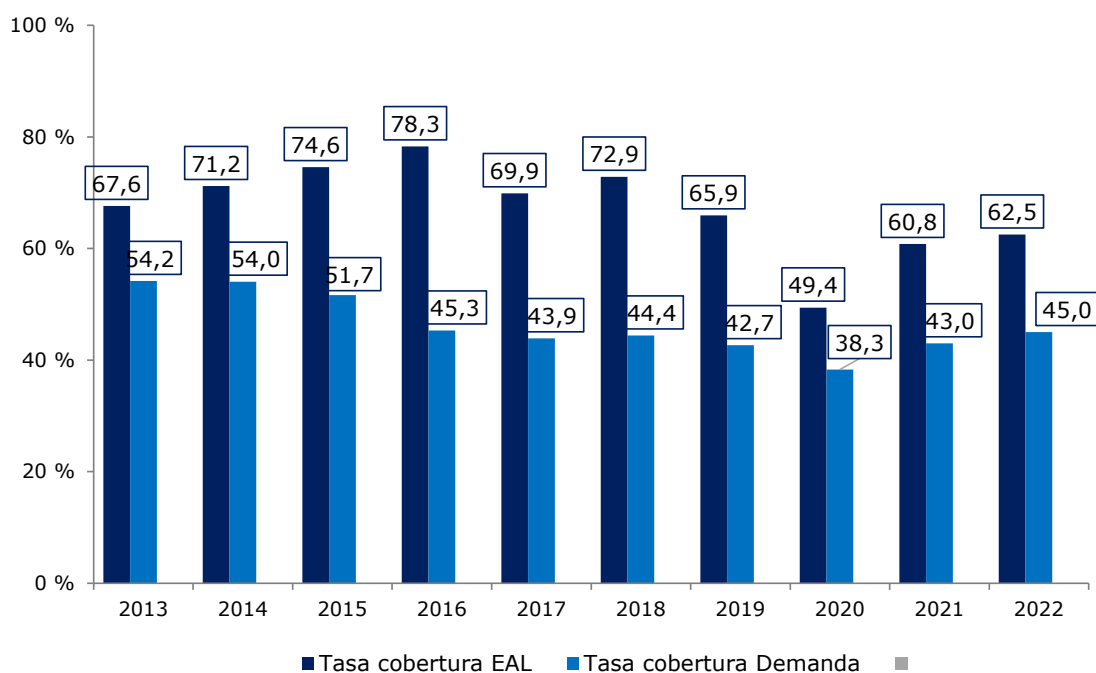
<sup>7</sup> Tasa de cobertura de las empresas: porcentaje de empresas que realizan cursos de formación para sus trabajadores respecto al total de empresas cotizantes por FP inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social.

### Tasas de cobertura de las empresas formadoras



El año 2022 supone ya la recuperación de la actividad formativa empresarial tras la especial situación derivada de la COVID-19 y su impacto en la actividad económica y social en 2020 y 2021. El volumen de empresas formadoras según la EAL todavía está lejos de los niveles prepandemia. En el sistema de bonificaciones estas se sitúan en los porcentajes de los años prepandemia, en torno al 45%.

### Evolución tasas de cobertura 2013-2022

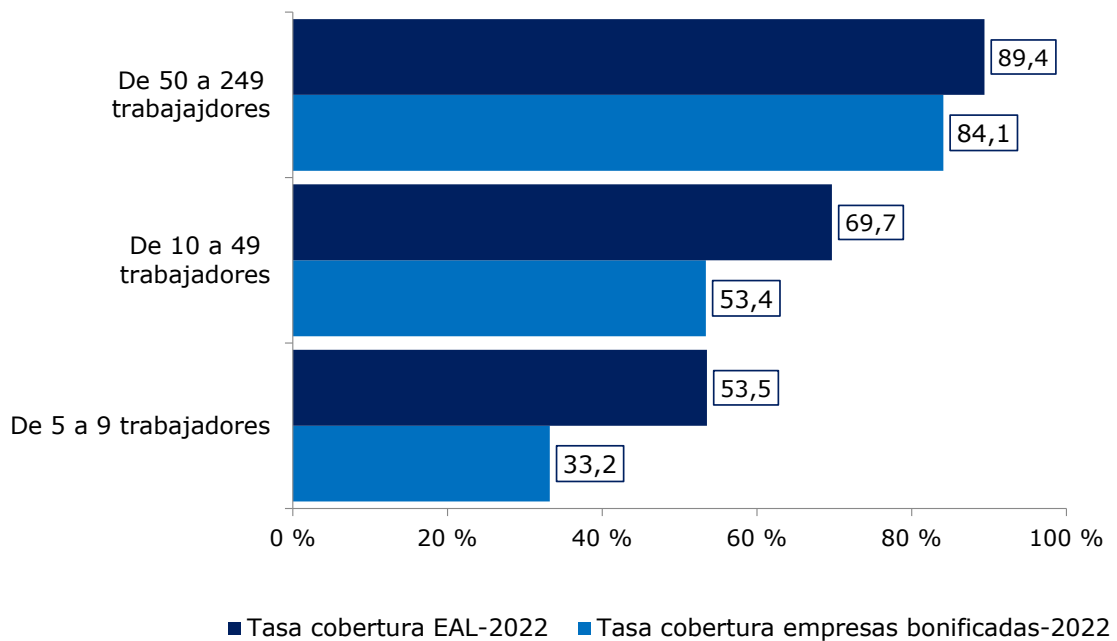


Las diferencias entre ambos universos se hacen más evidentes a medida que disminuye el tamaño de la empresa.

La tasa de cobertura según el tamaño de las empresas nos indica que cuanto más pequeña es la empresa más distancia se produce entre el porcentaje de formadoras según la EAL-2022 y las empresas que entran en el sistema de formación programado por las empresas: De 5 a 9 trabajadores, la distancia entre las que se forman y las que se bonifican es de 20 puntos porcentuales y entre las de 10 a 49 empleados la distancia es de 16 puntos.

En las medianas y grandes empresas (más de 50 trabajadores) la distancia es mucho menor, apenas 5 puntos porcentuales más que en las empresas que se bonifican.

Tasas de cobertura de las PYMES formadoras.



Desde un punto de vista sectorial es en la industria, la construcción y la hostelería donde menos diferencias existen entre tasas.

