

Encuesta Anual Laboral 2020

y su comparativa con la formación
programada por las empresas 2020



Serie: Cuadernos de trabajo. Número: 2/2022

Título: Encuesta Anual Laboral 2020 y su comparativa con la formación programada por las empresas 2020

Unidad de Estadística y Gestión de la Información

Fecha: abril 2022

Edita y distribuye

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

C/ Torrelaguna, 56. 28027 Madrid

www.fundae.es

Contenido

1. Resumen:.....	2
2. Metodología:	3
Objetivos	3
Directorio, marco y unidad a investigar	3
3. La formación en las empresas.....	5
a) Las competencias formativas más importantes para la empresa:.....	5
b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas	9
c) La formación que realizan las empresas	13
d) Competencias en las que se forman los trabajadores.	17
e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.....	19
f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación.....	22
4. Comparativa entre la Encuesta Anual Laboral (EAL-2020) y las Acciones formativas bonificadas por las empresas en 2020.	26

1. Resumen:

Los datos más significativos de la Encuesta Anual Laboral 2020 (EAL-2020) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, realizada a empresas con 5 o más trabajadores, reflejan que:

- En el 2020, el 60,5% de las empresas de 5 y más trabajadores proporcionaron algún tipo de formación¹ a sus trabajadores, una proporción significativamente más baja que en 2019.
- Las empresas de 50 y más trabajadores hacen formación por encima del 90%, mientras que las pequeñas (68,3%) y las microempresas (50,1%) hacen bastante menos formación.
- Las competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores son las *técnicas específicas del puesto de trabajo*, mencionada por el 53,5% proporción similar a la obtenida en 2019 y el *trabajo en equipo* y la *atención al público o trato a los clientes*, con un 21,7% y 18,6% respectivamente.
- El 37% de las empresas que realizaron formación señalaron como factor limitador de la formación la *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones*. Se produce un descenso de la percepción que tienen las empresas de este factor respecto a 2019, en más de cinco puntos porcentuales.
- En 2020 un 39,5% de las empresas de más de cinco trabajadores no realizaron ningún tipo de formación.
- Un 31,2% de las empresas no formadoras señalan como motivo fundamental la *dificultad para acceder a las ayudas o subvenciones*, respecto a 2019 se produce un descenso de algo más de dos puntos. La falta de cursos adecuados en el mercado (28,4%) y el alto coste de los cursos (32,7%) también es señalado por las empresas no formadoras.
- La tasa de cobertura de las empresas formadoras en la EAL-2020 es de 49,4% y en la iniciativa de la formación programada por las empresas de 38,3%. Unos porcentajes significativamente más bajos que en 2019 (65,9% y 42,7% respectivamente)

¹ 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 octava Encuesta Anual Laboral² dirigida a empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2020.

El siguiente documento tiene por objeto analizar la última Encuesta Anual Laboral 2020 (EAL-2020), profundizando en aquellos aspectos referentes a la formación que realizan las empresas, junto con la comparativa entre la EAL-2020 y la iniciativa de la formación programada por las empresas 2020, que gestiona Fundae.

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 terceros; 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; participación en conferencias, seminarios o 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.

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

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, la formación que las empresas han proporcionado a sus trabajadores y temas relativos a las previsiones empresariales y la prevención de riesgos laborales.

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

² <https://www.mites.gob.es/estadisticas/eal/welcome.htm>

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 11.600 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 recogida de datos de la EAL 2020 se llevó a cabo entre los meses de septiembre y noviembre del 2021.

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 2020, 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 experiencia para llevar a cabo una actividad o tarea.

- *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 lingüísticas*
- *Competencias de 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 que van necesitar en los próximos años y en las que deben formarse sus trabajadores son aquellas que se refieren al *trabajo en equipo* (58,9%), la *atención al público o trato a clientes* (49,7%) y *de dirección* (39,9%). Las menos relevantes son las *básicas de cálculo y comunicación oral y escrita* (0,7% y 2,3%), las *profesionales de tecnologías de la información* (5,8%) y las *lenguas extranjeras* (10%). Las competencias señaladas en 2020 no difieren sustancialmente con respecto a las últimas encuestas.

Competencias consideradas más importantes para las empresas en los próximos años



Según el tamaño de las empresas, apenas se producen diferencias y las competencias en dirección se encuentran entre los tres primeros considerados como más relevantes.

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

- Competencias de dirección (51,6%).
- Competencias de *trabajo en equipo* (46%).
- Competencias específicas del puesto de trabajo (39,3%).

Para las empresas con una plantilla de 250 a 499 trabajadores:

- Competencias de *trabajo en equipo* (48,0%).
- Competencias de *dirección* (43,7%).
- Competencias específicas del puesto de trabajo (38,9%).

Para las empresas con una plantilla de 50 a 249 trabajadores las competencias más importantes son:

- Competencias de *dirección* (46,4%).
- Competencias de *resolución de problemas* (36,2%).
- Competencias específicas del puesto de trabajo (35%).

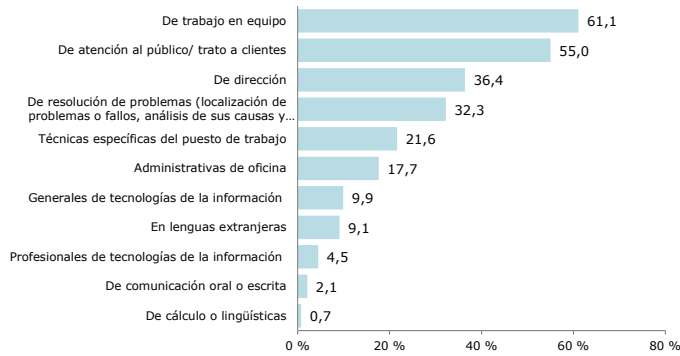
Las empresas de 10 a 49 trabajadores consideran que las competencias más relevantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (57,3%).
- Competencias de *atención al público o trato con clientes* (45,6%).
- Competencias de *dirección* (43,2%).

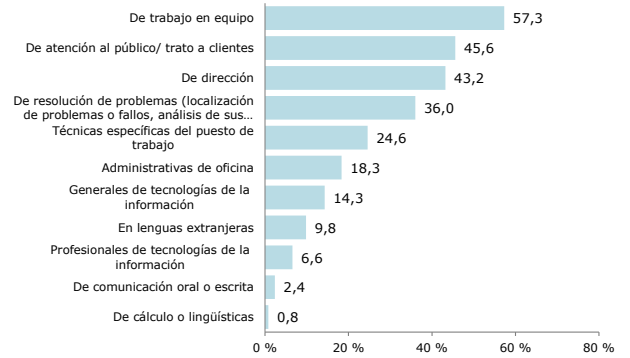
Las empresas de 5 a 9 trabajadores consideran que las competencias más importantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (61,1%).
- Competencias de *atención al público o trato con clientes* (55,0%).
- Competencias de *dirección* (36,4%).

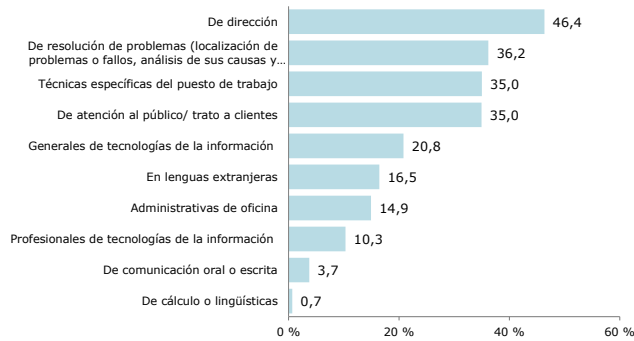
Competencias: empresas de 5-9 trabajadores



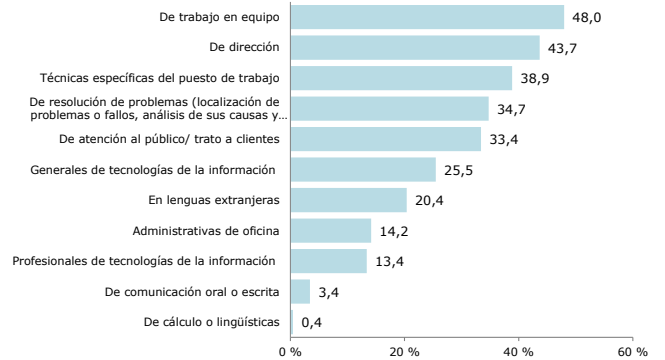
Competencias: empresas de 10-49 trabajadores



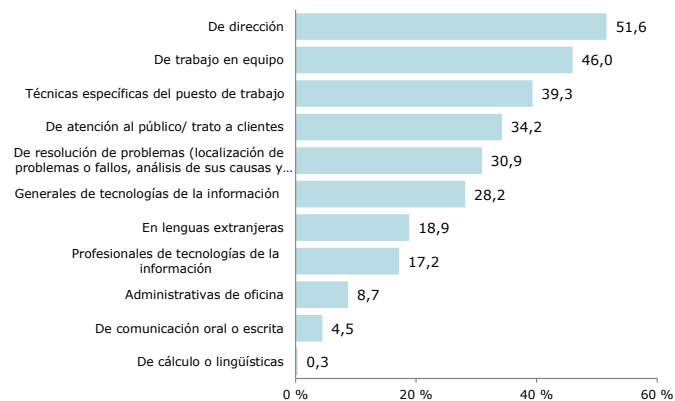
Competencias: empresas de 50 a 249 trabajadores



Competencias: empresas de 250 a 499 trabajadores



Competencias: empresas de más de 499 trabajadores



Desde el punto de vista sectorial, las empresas consideran que las competencias más relevantes son las siguientes:

Competencias más relevantes por sector de actividad

	Industria	Construcción	Comercio y reparación vehículos	Transporte y almacenamiento	Hostelería
De trabajo en equipo	53,2	60,7	56,2	47,4	71,8
Técnicas específicas del puesto de trabajo	42,9	40,0	17,2	30,2	7,2
De dirección	42,0	44,9	36,6	48,1	34,0
De resolución de problemas	38,6	37,5	33,3	36,3	30,2
De atención al público/ trato a clientes	29,7	23,1	66,5	36,2	78,1
Administrativas de oficina	16,8	22,8	20,2	27,9	4,1
Generales de tecnologías de la información	11,7	8,3	15,2	12,1	5,2
En lenguas extranjeras	7,8	2,9	7,8	7,7	18,6
Profesionales de tecnologías de la información	6,0	2,1	6,2	5,1	0,7
De comunicación oral o escrita	1,3	1,0	1,9	2,1	0,8
De cálculo o lingüísticas	0,4	0,7	0,9	1,0	0,7

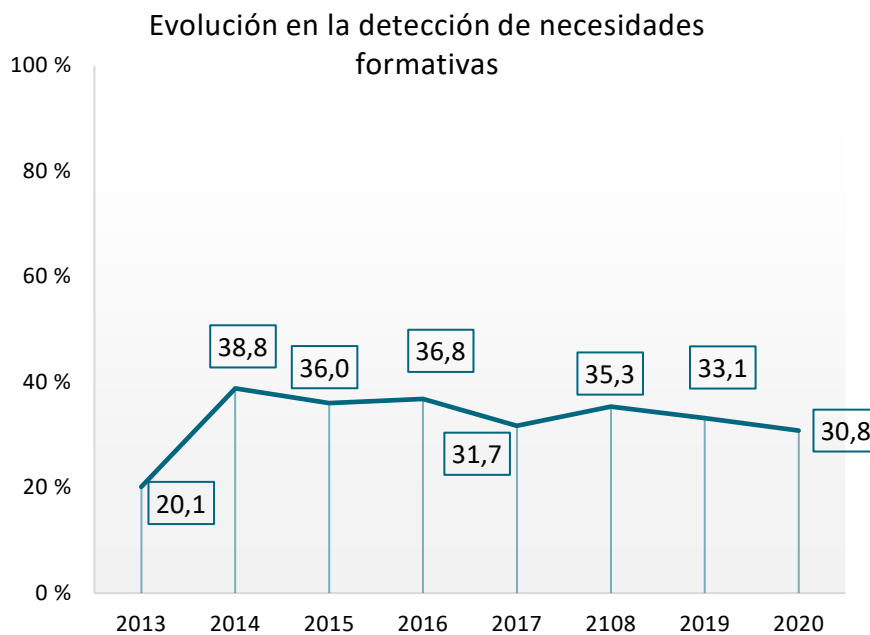
Competencias más relevantes por sector de actividad

	Información, comun, act.financieras inmobiliarias	Act. Profesionales, científicas, técnicas	Act. Admon y servicios auxiliares	Act. Artísticas, recreativas, entretención o, otros servicios
De trabajo en equipo	53,3	59,2	55,6	63,5
Técnicas específicas del puesto de trabajo	16,0	17,5	21,0	23,5
De dirección	36,4	43,3	42,0	42,8
De resolución de problemas	34,2	29,5	39,1	26,5
De atención al público/ trato a clientes	40,0	39,8	42,0	52,1
Administrativas de oficina	13,8	28,5	22,4	13,3
Generales de tecnologías de la información	20,5	27,1	13,5	8,4
En lenguas extranjeras	17,4	12,6	7,5	10,1
Profesionales de tecnologías de la información	28,1	8,7	7,4	3,0
De comunicación oral o escrita	7,7	6,0	3,4	4,3
De cálculo o lingüísticas	0,3	1,1	0,6	0,8

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

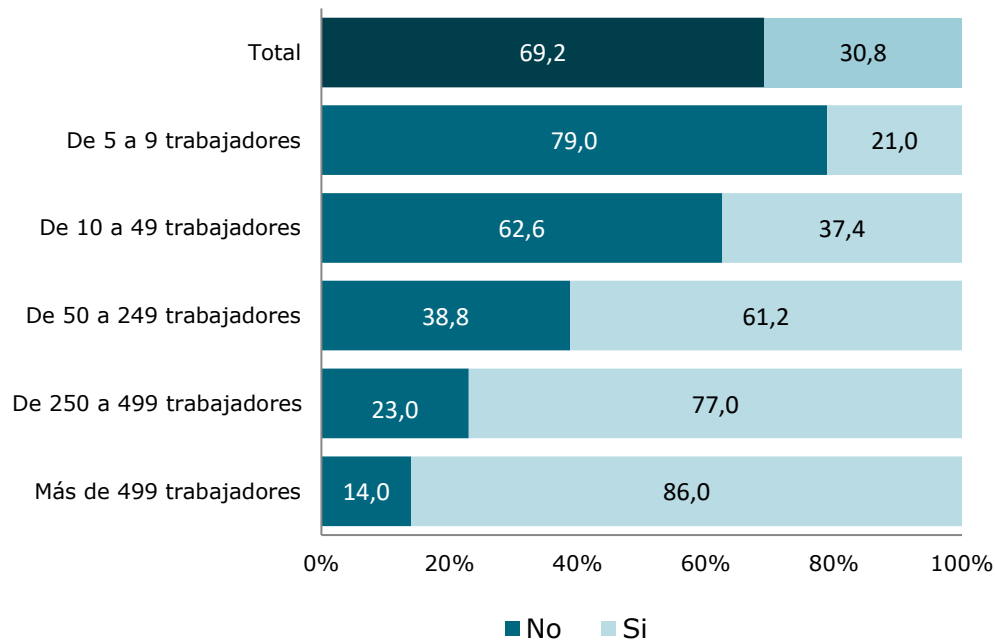
El 30,8% de las empresas detectaron necesidades formativas en sus trabajadores, dos puntos porcentuales menos respecto a 2019. De las empresas que detectaron necesidades formativas, el 87,3% realizaron formación. De las que no detectaron necesidades formativas (66,2%) realizaron formación un 48,5%.

A lo largo de los ocho años en los 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 que desciende ligeramente y en esta ocasión (2020) también se reduce levemente.



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 86% frente al 21% de las empresas de 5 a 9 trabajadores.

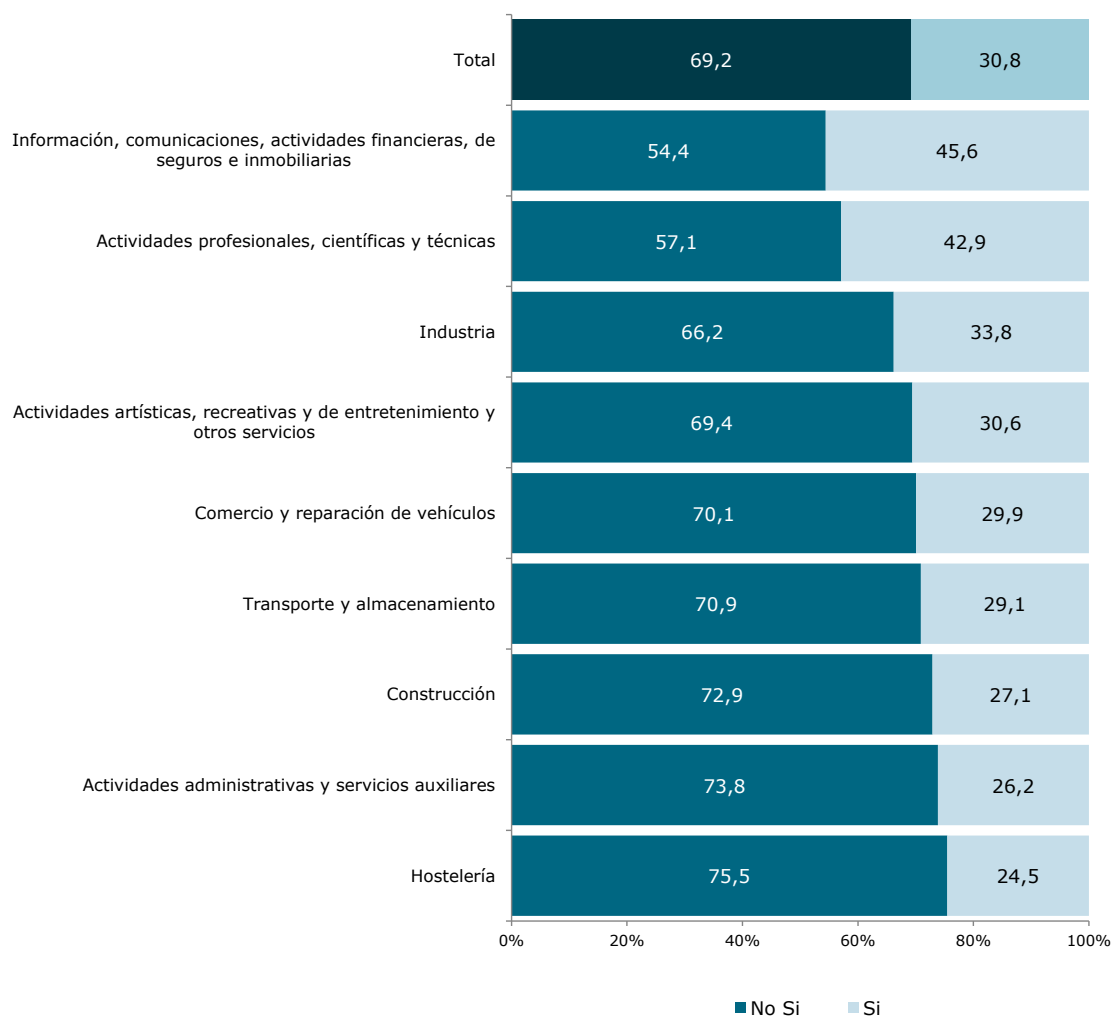
Empresas según si detectaron necesidades formativas por tamaño de plantilla



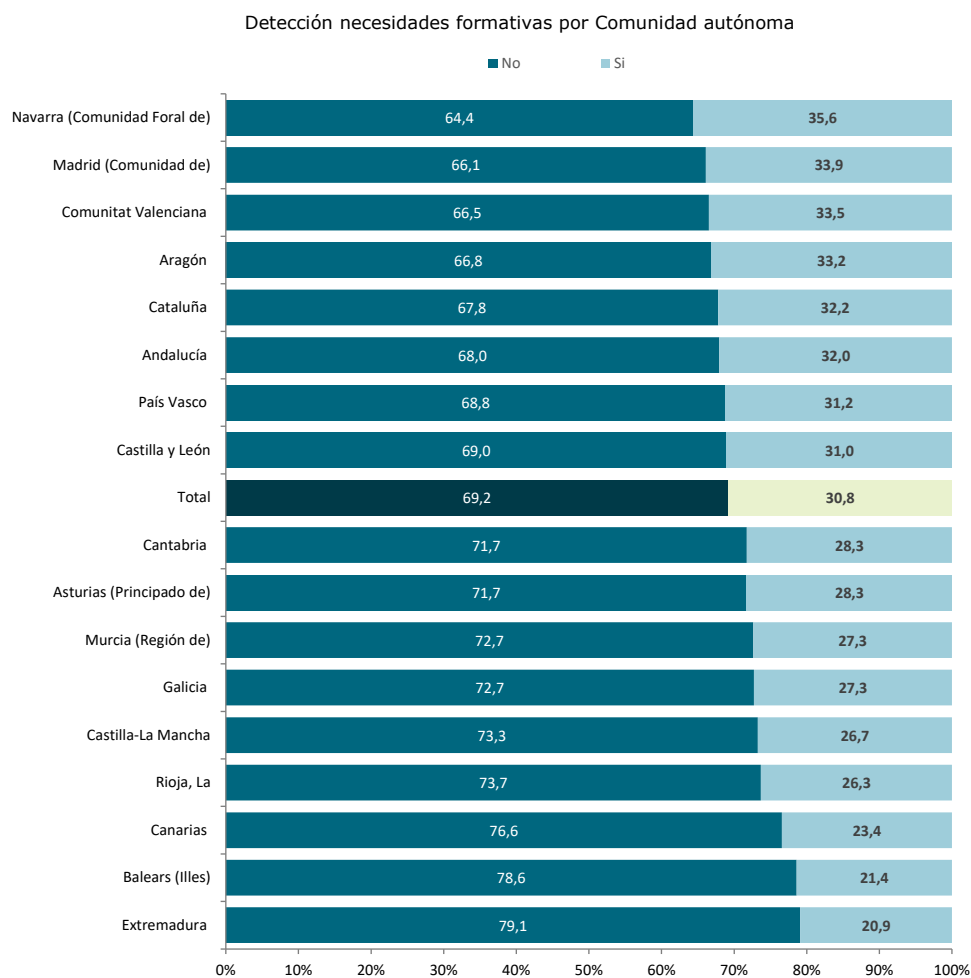
Los sectores con mayor implicación en la detección de las necesidades formativas de sus trabajadores son:

- ✓ “Información, comunicación, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias” (45,6%).
- ✓ “Actividades profesionales científicas y técnicas” (42,9%).
- ✓ “Industria” (33,8%).

Empresas que detectaron necesidades formativas por sector de actividad

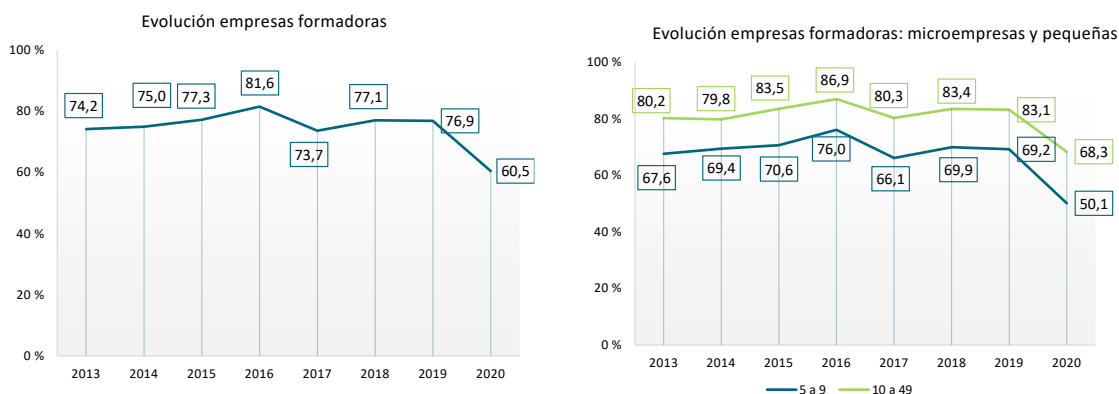


Ocho comunidades autónomas se sitúan por encima de la media en la importancia que conceden a la detección de necesidades formativas, entre las que se encuentran la Comunidad Foral de Navarra, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Aragón, Cataluña, Andalucía, País Vasco y Castilla León.



c) La formación que realizan las empresas

En el 2020, el 60,5% de las empresas de 5 y más trabajadores proporcionaron algún tipo de formación³ a sus trabajadores, algo más de quince puntos menos que en 2019. Este descenso se hace evidente sobre todo en las microempresas con una caída de casi veinte puntos respecto al año pasado.

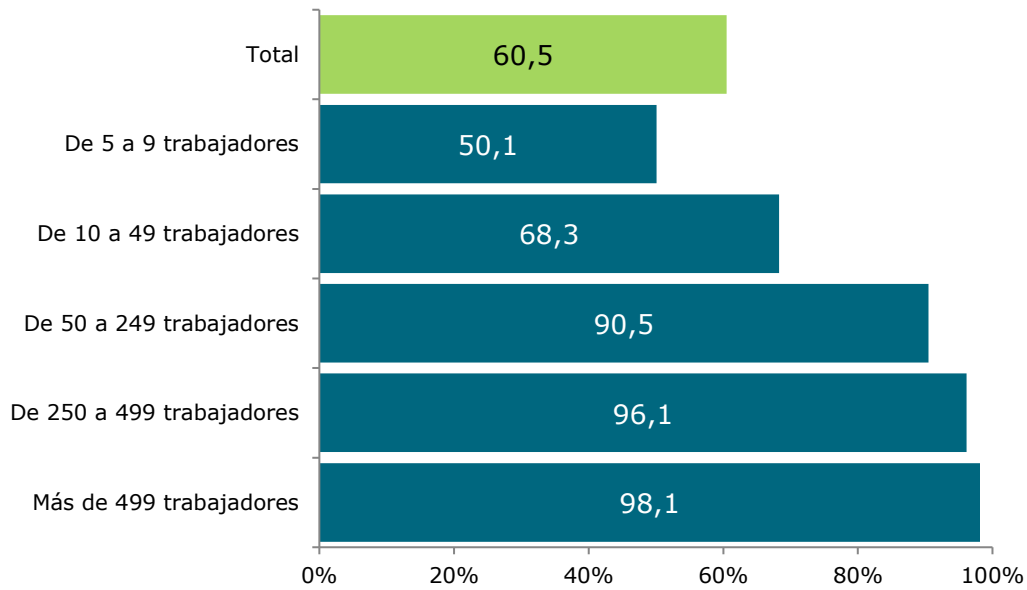


A lo largo de los ocho años en los que se ha realizado la EAL las empresas de 50 y más trabajadores han formado a más del 90% de los empleados, llegando al 98% en las de más de 499 trabajadores.

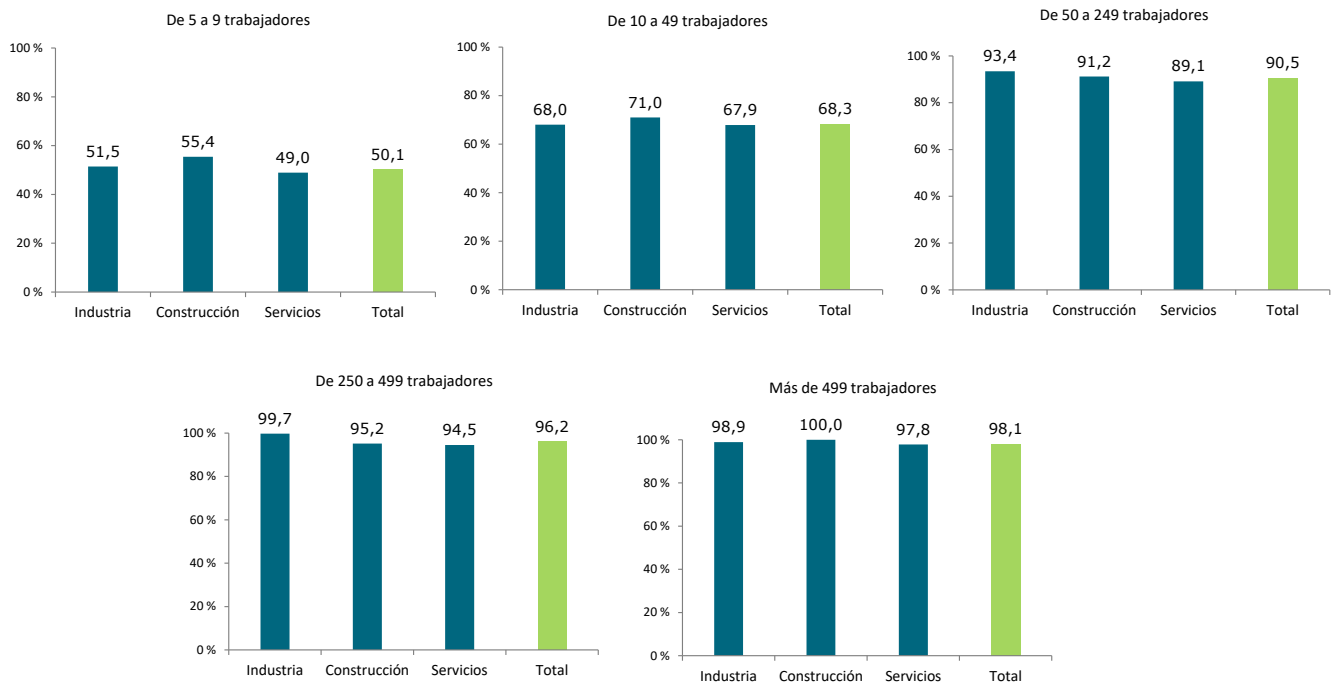
Respecto a las empresas de 5 a 9 trabajadores, el porcentaje de las formadoras se sitúa en torno al 50%, proporción que se incrementa en las empresas de 10 a 49 trabajadores alcanzando el 68,3% en el 2020.

³ 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

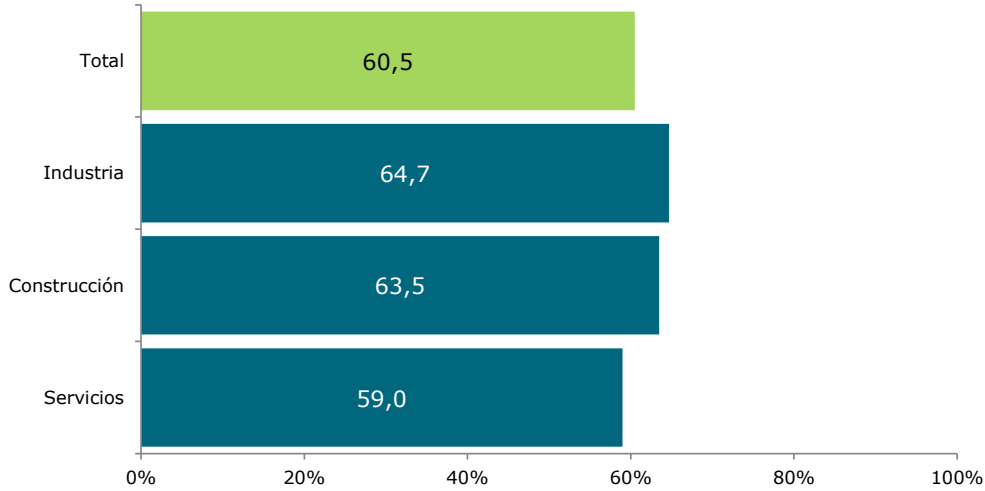


Los trabajadores de las microempresas, de 5 a 9 trabajadores, de la construcción se forman en mayor medida que los servicios y la industria. En las pequeñas empresas también es en la construcción donde la formación alcanza mayores proporciones (71%), si bien en el resto de actividades se acercan al 70%.



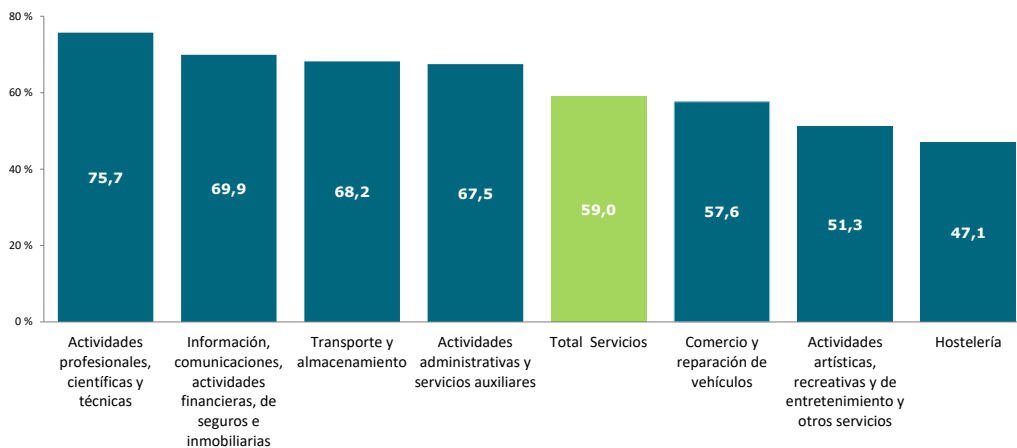
Por grandes sectores de actividad, las empresas que más forman a sus trabajadores son las de la industria (64,7%) y la construcción (63,5%).

Empresas formadoras por sector

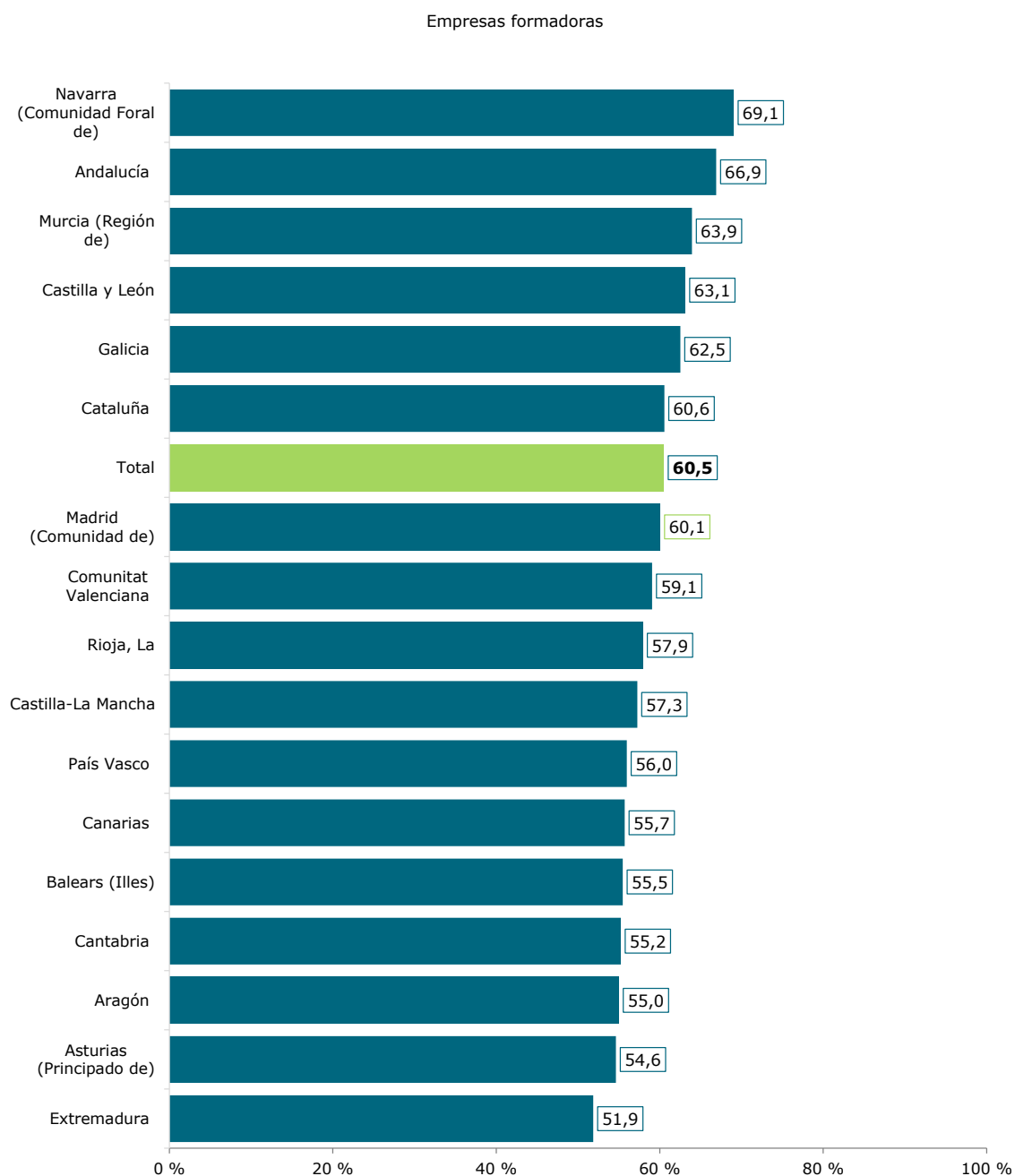


No todas las empresas del sector servicios forman en la misma medida a sus trabajadores, si desglosamos el sector por agrupaciones de sección de actividad (CNAE-2009), observamos como las empresas del sector de las *actividades profesionales, científicas y técnicas* forman a sus trabajadores en un 75,7%, seguidas del sector de la *información, comunicación y actividades financieras de seguros e inmobiliarias* (69,9%). La *hostelería* sigue siendo el sector que menos formación proporciona a sus trabajadores, situándose por debajo de la media, tan solo un 47,1% de las empresas de este sector forma a sus trabajadores.

Empresas formadoras del sector Servicios



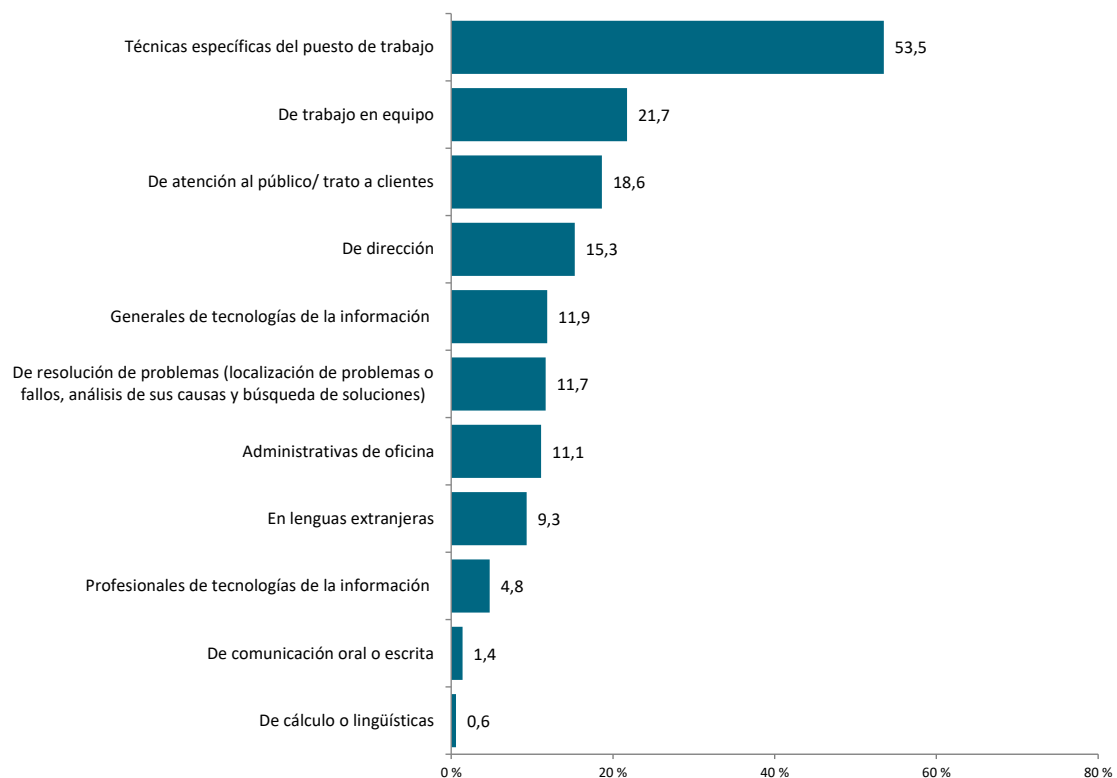
Desde el punto de vista territorial, las empresas de Navarra, Andalucía, Murcia, Castilla León, Galicia y Cataluña son las que más formación realizan, con valores superiores a la media nacional (60,5%).



d) Competencias en las que se forman los trabajadores.

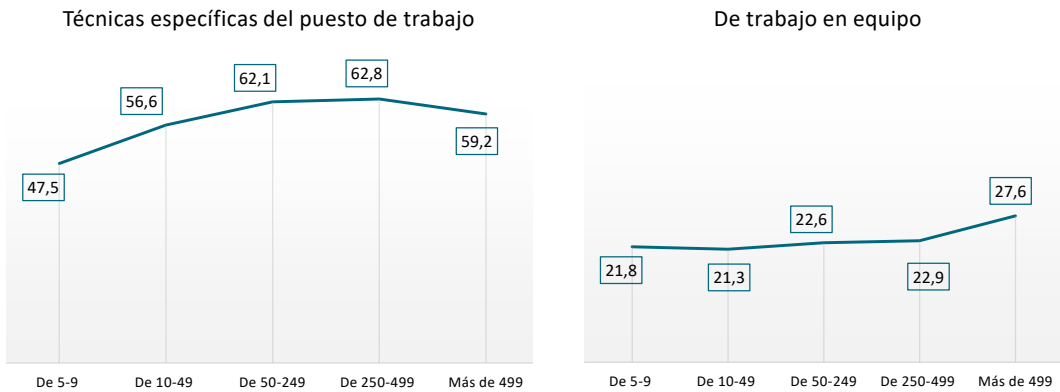
Las competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores son las *técnicas específicas del puesto de trabajo*, mencionado por el 53,5% de las empresas; le siguen el *trabajo en equipo* y la *atención al público o trato a los clientes*, con un 21,7% y 18,6% respectivamente. Las competencias *profesionales de tecnologías de la información* (4,8%) y las *básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita* (1,4% y 0,6%) tienen menor incidencia en la formación. Estas competencias son por el mismo orden, las mismas que se recogían en 2019.

Competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores

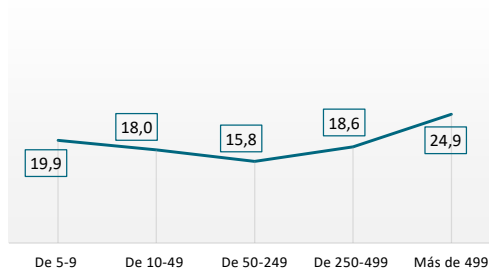


Las tres principales competencias según el tamaño de la plantilla:

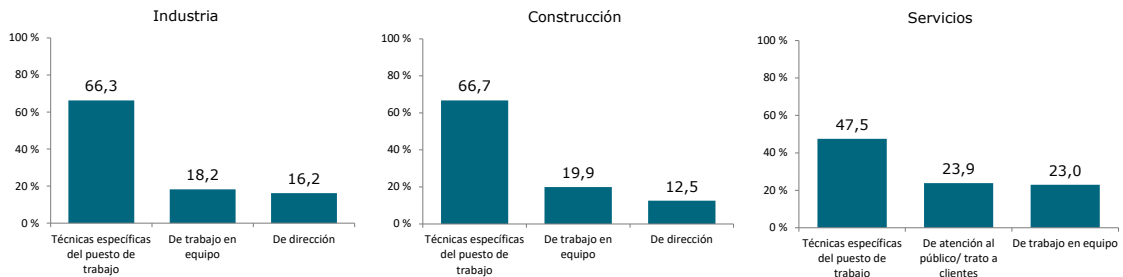
Principales competencias



Atención al público/trato a clientes



En la industria y en la construcción, las competencias en *técnicas específicas del puesto de trabajo* son señaladas por más del 65%, mientras que en los servicios desciende al 47,5%.

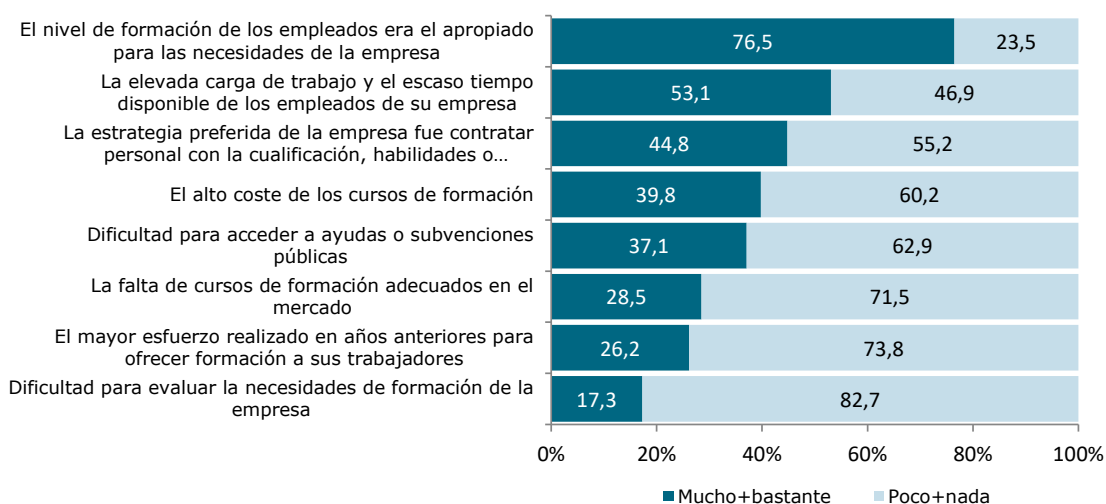


e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores.

Los factores más importantes declarados por las empresas como limitadores de la formación son:

- El nivel de formación de los empleados es el adecuado (76,5%).
- La elevada carga de trabajo, y el escaso tiempo disponible de los trabajadores (53,1%).
- La empresa prefirió contratar a personal con la cualificación, habilidades y competencias necesarias (44,8%).

Factores que supusieron una limitación a la hora de realizar formación



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*:

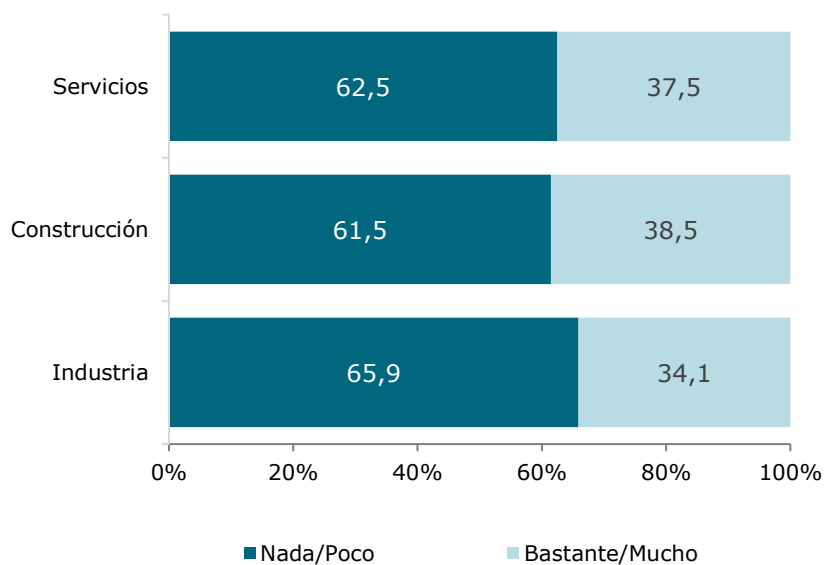
- Las empresas de 5 a 49 trabajadores señalan que les ha limitado la formación el *alto coste de la formación* en un 40,5%, las empresas de más de 499 trabajadores les limitó en un 31,2%.
- La *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones* es un elemento que sigue teniendo peso (37,1%), más en aquellas de menor tamaño, no obstante, desciende su importancia en todos los tramos de plantilla respecto a la EAL-2019. En las empresas de 5 a 49 trabajadores es señalado por un 38,4%, desciende más de cinco puntos porcentuales respecto al año anterior; de 50 a 499 por un 27,3% y en las de más de 499 por un 15,7%.
- La *falta de cursos de formación adecuados en el mercado* es indicada por las empresas de 5 a 49 en un 29,3%, frente al 13,4% de las de más de 499 trabajadores.

Por actividad económica, las empresas independientemente del sector consideran como principales elementos limitadores de la formación, la *elevada carga de trabajo y el escaso tiempo*, y que el *nivel de la formación de sus trabajadores es el adecuado*.

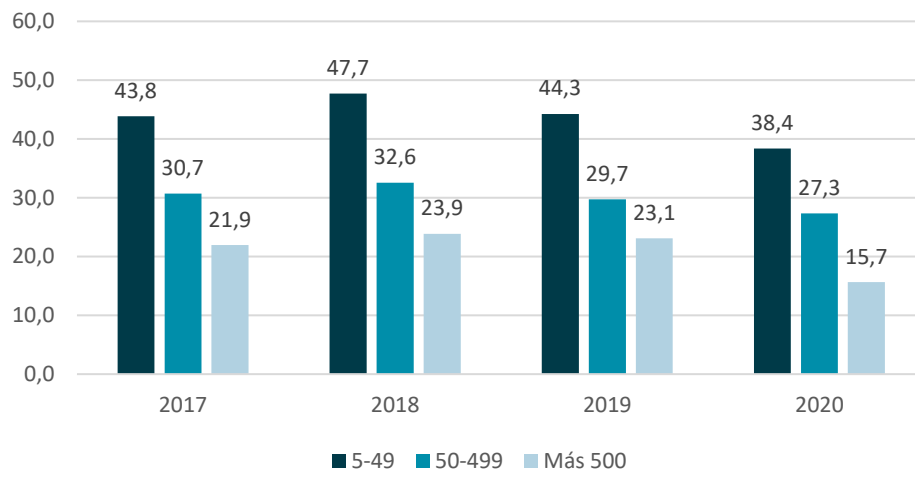
	INDUSTRIA		CONSTRUCCIÓN		SERVICIOS	
	Nada/Poco	Bastante/Mucho	Nada/Poco	Bastante/Mucho	Nada/Poco	Bastante/Mucho
Nivel de formación de los empleados era el apropiado	26,6	73,4	19,2	80,8	23,6	76,4
Se contrató al personal con la cualificación requerida	59,2	40,8	49,8	50,2	55,2	44,8
Dificultad para evaluar necesidades de formación	87,2	12,8	84,5	15,5	81,3	18,7
La falta de cursos de formación adecuados en el mercado	71,0	29,0	74,3	25,7	71,1	28,9
El alto coste de los cursos de formación	63,9	36,1	58,1	41,9	59,7	40,3
El esfuerzo formativo se realizó en años anteriores	74,3	25,7	72,4	27,6	74,0	26,0
La elevada carga de trabajo y el escaso tiempo	46,0	54,0	46,6	53,4	47,3	52,7
Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas	65,9	34,1	61,5	38,5	62,5	37,5

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 2019 a 2020 se ha producido un descenso de más de cinco puntos porcentuales.

Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones



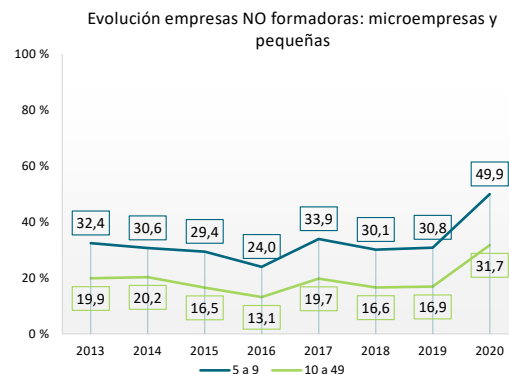
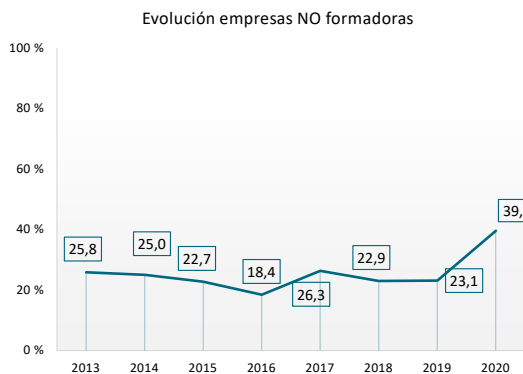
Dificultad para acceder a ayudas segun tamaño de la empresa
Mucho+bastante



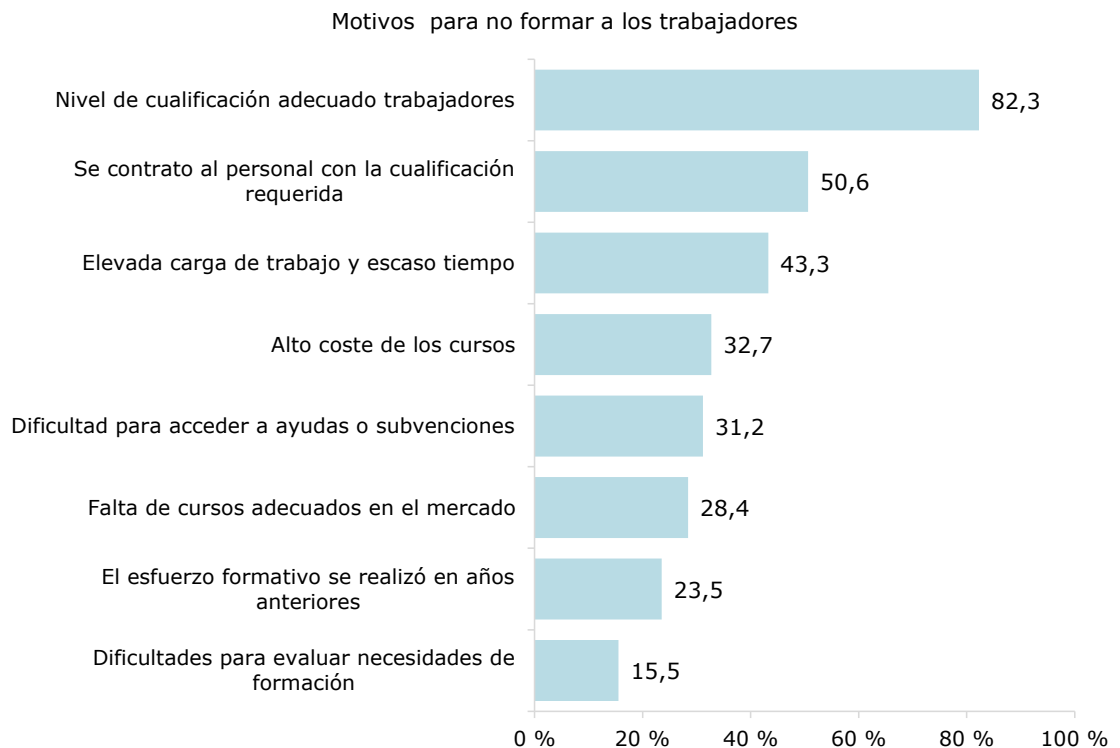
f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación

En el 2020 un 39,5% de las empresas no realizaron ningún tipo de formación, dieciséis puntos más que en 2019.

El 66% de las empresas no formadoras son microempresas, el 33% pequeñas empresas y el uno por ciento restantes son de más de 50 trabajadores.



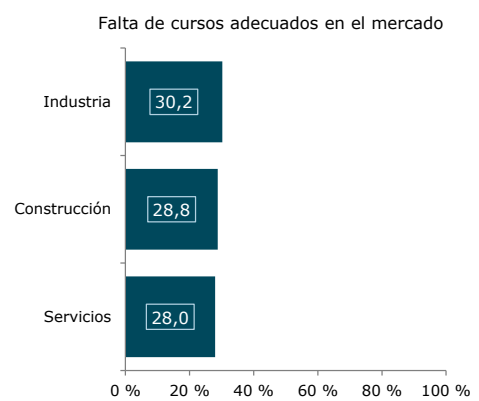
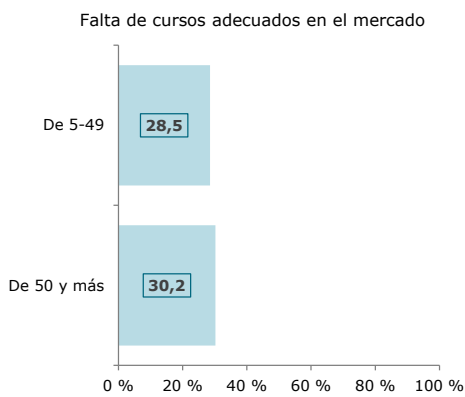
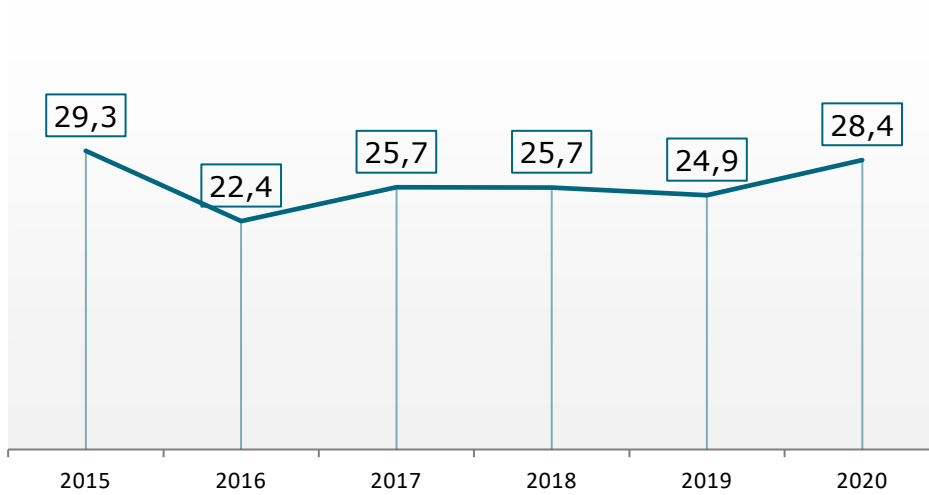
Los motivos con mayor peso por los que las empresas no han realizado formación son el *nivel adecuado de la formación*, se *contrató al personal con la cualificación requerida* y la *elevada carga de trabajo*.



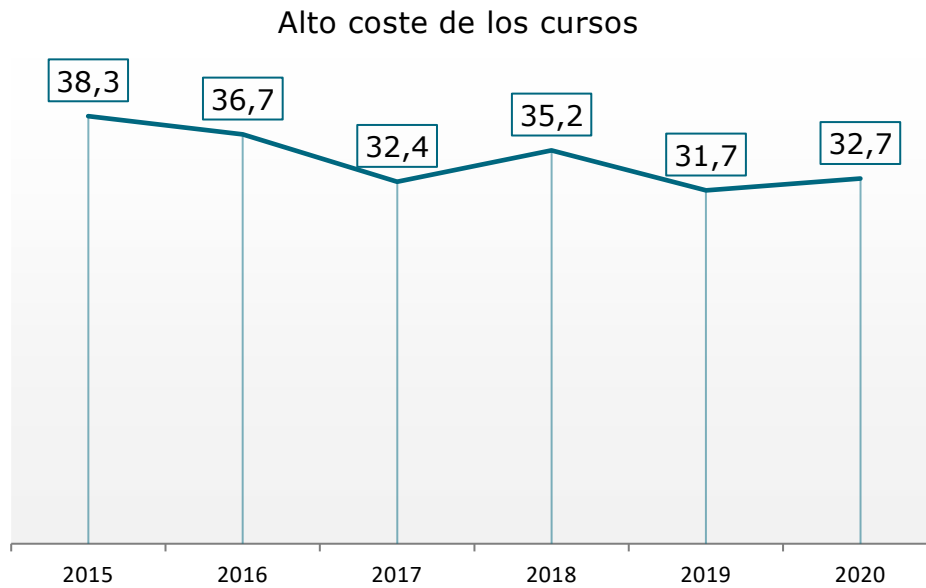
De todos los motivos por los que las empresas no hacen formación nos vamos a detener en aquellos aspectos concretos que hacen referencia a la dificultad que tienen las empresas para acceder a la formación:

- ✓ *Falta de cursos adecuados en el mercado*: es señalado por un 28,4% de las empresas, tres puntos más que el año pasado.

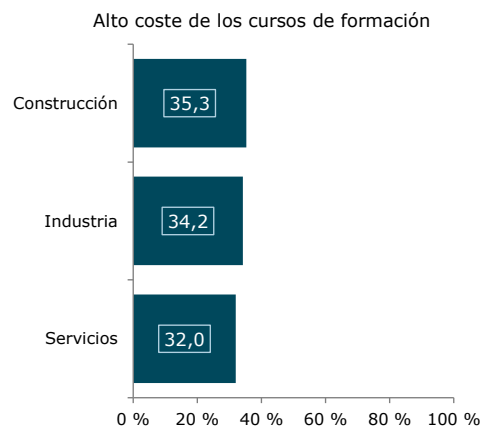
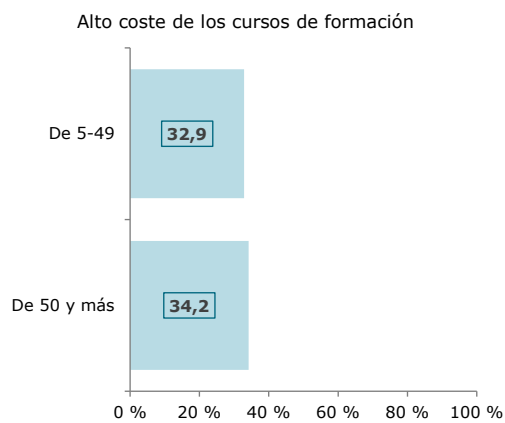
Falta de cursos adecuados en el mercado



- ✓ *Alto coste de los cursos*: es señalado por un 32,7% de las empresas, se produce un aumento de un punto porcentual respecto a 2019.

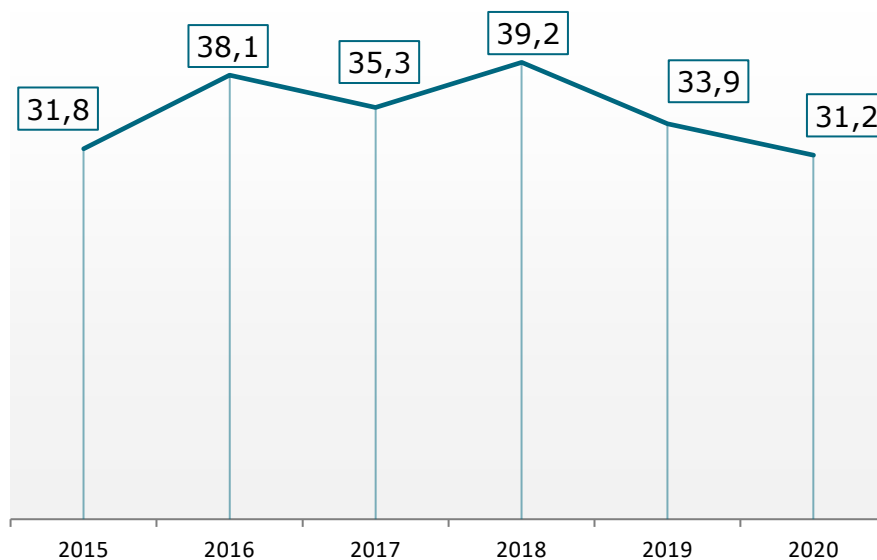


El alto coste de los cursos de formación tiene mayor incidencia en las empresas de 50 y más trabajadores (34,2%). La construcción es el sector donde más incide este motivo a la hora de no realizar formación (35,3%).



- ✓ *Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones*: disminuye la percepción en algo más de dos puntos porcentuales respecto al año anterior, situándose en un 31,2%.

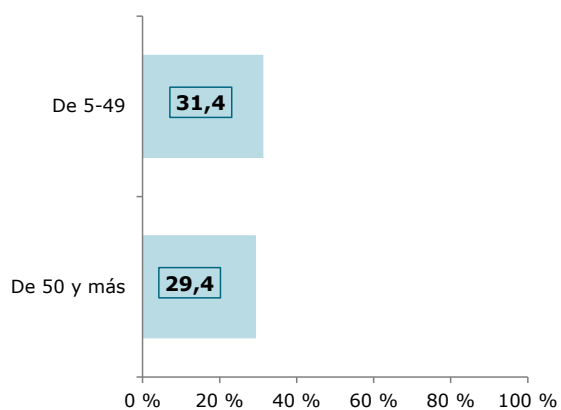
Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones



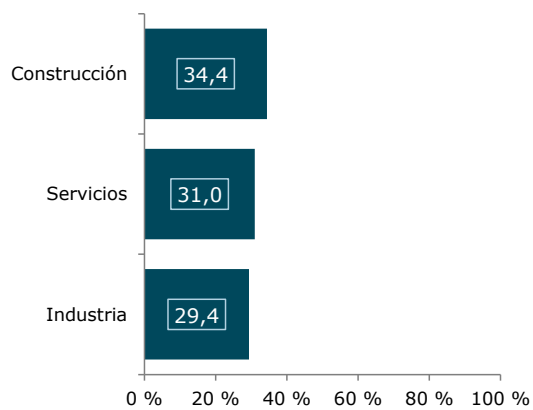
La *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones* públicas es señalada por las empresas de 5 a 49 trabajadores en mayor proporción que las de más de 50 empleados.

Los sectores que más perciben esta *dificultad para acceder a las ayudas o subvenciones* son la construcción (34,4%) y los servicios (31%).

Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas



Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas



4. Comparativa entre la Encuesta Anual Laboral (EAL-2020) y las Acciones formativas bonificadas por las empresas en 2020.

En este apartado vamos a comparar los datos de la EAL-2020 con los de iniciativa de formación programada por las empresas 2020.

Dicha comparación supone seleccionar en los dos conjuntos de datos los sectores coincidentes⁴ 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; por el contrario, 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.

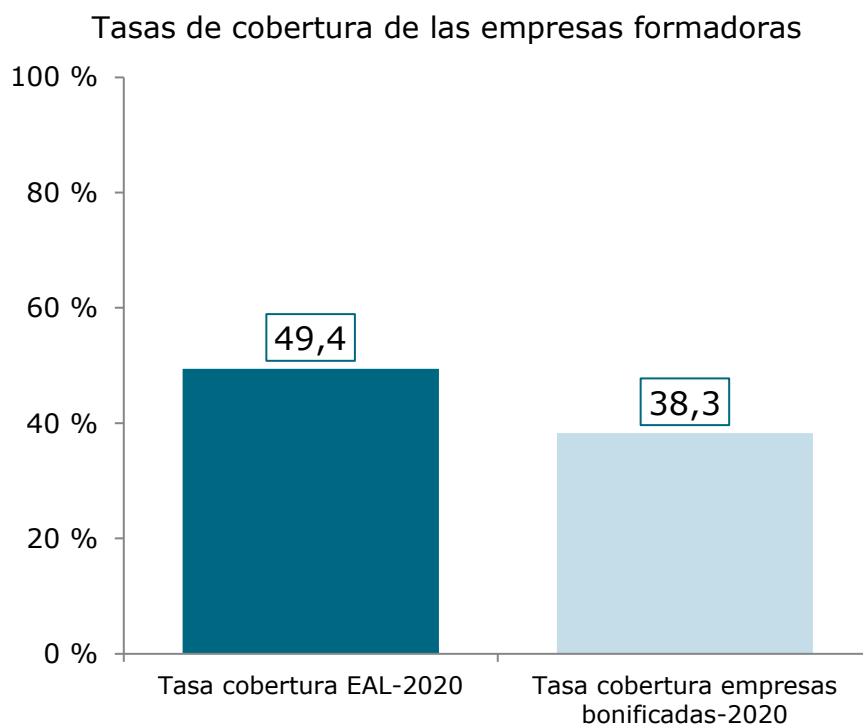
Desde esta perspectiva la tasa de cobertura⁵ es el indicador que nos permite realizar la comparación entre la iniciativa de la formación programada por las empresas y la EAL.

Según muestran los datos de la EAL-2020, las empresas realizan un 11,1% más de formación respecto a la formación bonificada, distancia que se acorta significativamente respecto a la comparativa del 2019. La tasa de cobertura de las empresas formadoras en la EAL-2020 es de 49,4% frente al 38,3% de las empresas en la iniciativa de formación de las empresas en 2020.

Pese a las diferencias metodológicas, se produce una distancia de alrededor de diez puntos porcentuales entre las empresas que dicen haber hecho formación en 2020 y las que finalmente se han beneficiado del sistema de bonificaciones.

⁴ 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.

⁵ 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.

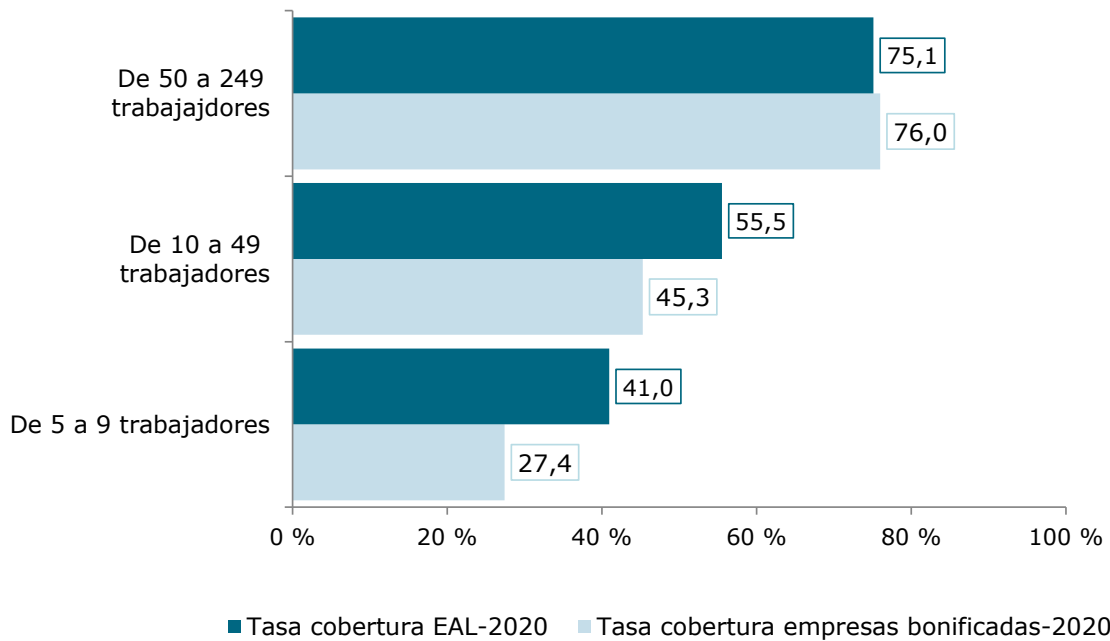


Las diferencias entre ambos universos se hacen más evidentes a medida que disminuye el tamaño de la empresa, no obstante respecto a la comparativa con 2019 las distancias se estrechan.

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-2020 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 un 13,6 puntos porcentuales y entre las de 10 a 49 empleados la distancia es de 10 puntos.

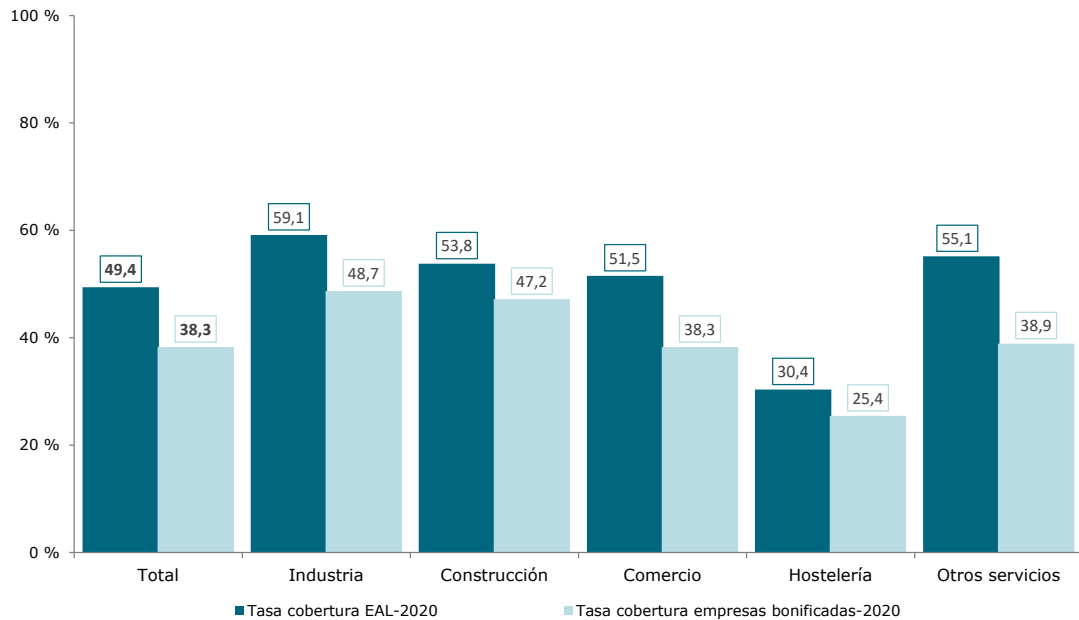
Las medianas y grandes empresas (más de 50 trabajadores) por el contrario, tienden a formarse en la misma proporción en que se bonifican.

Tasas de cobertura de las PYMES formadoras.



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

Tasa de cobertura de las empresas formadoras por sector de actividad



La tasa de cobertura de la EAL-2020 (49,4%) es dieciséis puntos porcentuales menos que en 2019. Respecto a la iniciativa de formación programada por las empresas se observa un descenso, aunque menor que en la EAL-2020, en comparación al año anterior, se pasa del 42,7% al 38,3% en 2020.

Evolución tasas de cobertura 2013-2020

