

# Encuesta Anual Laboral 2019

y su comparativa con las acciones formativas bonificadas por las empresas



Serie: Cuadernos de trabajo. Número: 3/2021

Título: Encuesta Anual Laboral 2019 y su comparativa con las acciones formativas bonificadas por las empresas

Unidad de Estadística y Gestión de la Información

Fecha: Marzo 2021

Edita y distribuye

Fundación Estatal para la Formación en el Empleo

C/ Torrelaguna, 56. 28027 Madrid

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

## Contenido

1. Resumen:.....	2
2. Metodología:.....	4
Objetivos .....	4
Directorio, marco y unidad a investigar .....	5
3. La formación en las empresas. ....	6
a) Las competencias formativas más importantes para la empresa:.....	6
b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas .....	10
c) La formación que realizan los trabajadores.....	14
d) Grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas .....	20
e) Factores que limitaron la formación a sus trabajadores. ....	22
f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación.....	24
4. Comparativa entre la Encuesta Anual Laboral (EAL-2019) y las Acciones formativas bonificadas por las empresas en 2019. ....	28

## 1. Resumen:

Los datos más significativos de la Encuesta Anual Laboral 2019 (EAL-2019) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, realizada a empresas con 5 o más trabajadores, reflejan que:

- En el 2019, el 76,9% de las empresas de 5 y más trabajadores proporcionaron algún tipo de formación<sup>1</sup> a sus trabajadores, prácticamente la misma proporción que en el 2018.
- Las empresas de 50 y más trabajadores hacen formación prácticamente en su totalidad, tan solo las pequeñas (83,1%) y las microempresas (69,2%) hacen algo menos de formación, respecto a 2018 no existen variaciones significativas.
- Las competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores son las *técnicas específicas del puesto de trabajo*, mencionada por el 50,3% frente a los 42,2% del 2018, y el *trabajo en equipo* y la *atención al público o trato a los clientes*, con un 26,4% respectivamente.
- *Mejorar la cualificación básica de las personas* (70,6%) y *adaptar al personal nuevo a las técnicas y sistemas de la empresa* (67,8%), son algunos de los objetivos que más valoran las empresas de las acciones formativas.
- El 42,9% 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 2018, en más de tres puntos porcentuales.
- En 2019 un 23% de las empresas no realizaron ningún tipo de formación.

---

<sup>1</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.

- Un 33,9% de las empresas no formadoras señalan como motivo fundamental *la dificultad para acceder a las ayudas o subvenciones*, respecto a 2018 se produce un descenso de más de cinco puntos. La falta de cursos adecuados en el mercado (24,9%) y el alto coste de los cursos (31,7%) también es señalado por las empresas no formadoras.
- La tasa de cobertura de las empresas formadoras en la EAL-2019 es de 65,9% frente al 42,7% de las empresas en la iniciativa de demanda en el 2019.

## 2. Metodología:

### Objetivos

El Ministerio de Trabajo y Economía Social ha realizado la sexta Encuesta Anual Laboral<sup>2</sup> dirigida a empresas con 5 o más trabajadores en media en el año 2019.

El siguiente *documento* tiene por objeto analizar la última Encuesta Anual Laboral 2019 (EAL-2019), profundizando en aquellos aspectos referentes a la formación que realizan las empresas, junto con la comparativa entre la EAL-2019 y las Acciones formativas bonificadas por las empresas 2019.

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 2020 del Plan Estadístico Nacional 2017-2020, 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.

---

<sup>2</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 de cerca 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 recogida de datos de la EAL 2019 se llevó a cabo entre los meses de septiembre y noviembre del 2020.

### 3. La formación en las empresas.

Los principales aspectos que analizaremos en este apartado 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 los trabajadores.
- d) Grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas.
- 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 que sus trabajadores estén formados en diversas competencias. En la actual Encuesta Anual Laboral 2019, se solicita a las empresas que señalen la importancia que conceden a una serie de competencias. Esta valoración se realiza a través de una escala que va de *nada importante* a *muy importante*.

Las competencias valoradas son las siguientes:

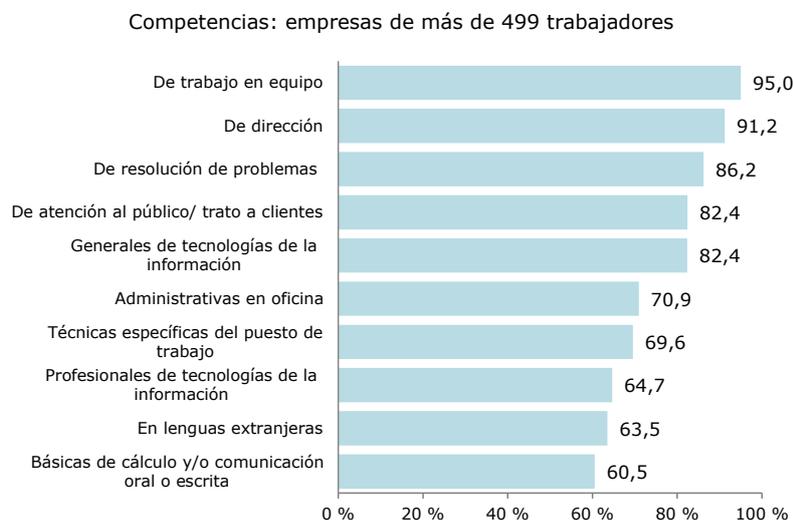
- *De dirección*
- *De trabajo en equipo*
- *De atención al público o trato con clientes*
- *Administrativas de oficina*
- *De resolución de problemas*
- *En lenguas extranjeras*
- *Competencias de cálculo y/o lingüísticas*
- *Básicas, de cálculo y/o comunicación oral o escrita*
- *Generales de tecnologías de la información: ofimática a nivel usuario, uso de internet, etc.*
- *Profesionales de tecnologías de la información: programación, administración de sistemas, etc.*
- *Competencias técnicas, prácticas y otras específicas del puesto de trabajo (manejo de maquinaria, medicina, ingeniería, etc.)*

Las empresas consideran que las competencias más importantes en las que deben formarse sus trabajadores son aquellas que se refieren al *trabajo en equipo* (90,7%), la *atención al público o trato a clientes* (82,7%) y la *resolución de problemas* (79,6%). Las menos relevantes son las *básicas de cálculo y/o comunicación oral y escrita* (40,2%), las *lenguas extranjeras* (39,5%), y las *profesionales de tecnologías de la información* (33,6%). Las competencias señaladas en 2019 no difieren sustancialmente con respecto a las dos últimas encuestas.



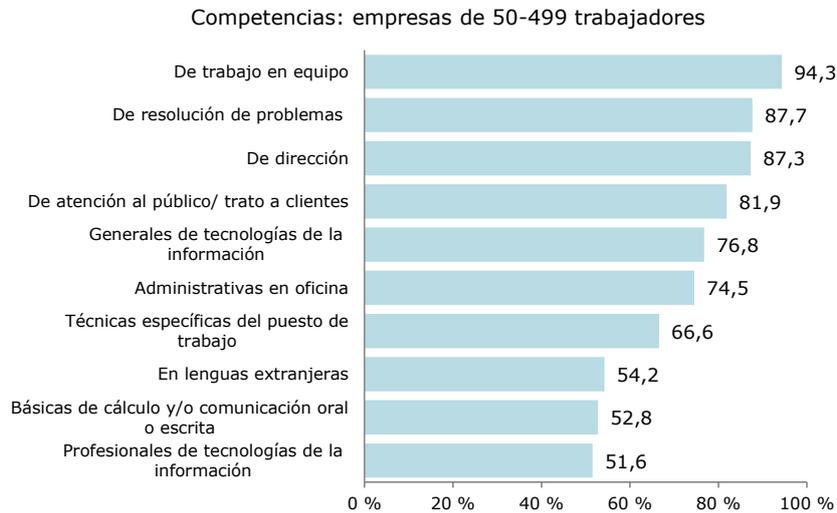
Para aquellas empresas con una plantilla de más de 499 trabajadores las competencias más relevantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (95%).
- Competencias de dirección (91,2%).
- Competencias de *resolución de problemas* (86,2%).



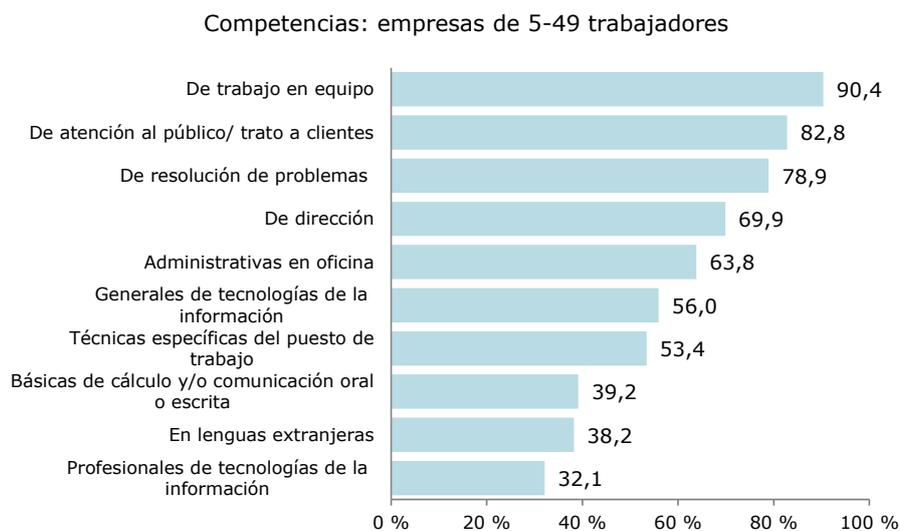
Para las empresas con una plantilla de 50 a 499 trabajadores las competencias más relevantes son:

- Competencias de *trabajo en equipo* (94,3%).
- Competencias de *resolución de problemas* (87,7%).
- Competencias de *dirección* (87,3%).



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

- Competencias de *trabajo en equipo* (90,4%).
- Competencias de *atención al público o trato con clientes* (82,8%).
- Competencias de *resolución de problemas* (78,9%).



Desde el punto de vista sectorial, las empresas consideran que las competencias más relevantes que deben tener los trabajadores superando el 77% son las de:

- *De trabajo en equipo*: todas las empresas independientemente del sector consideran esta competencia como la más relevante, superando el 90% de las menciones.
- *Resolución de problemas*: es señalada en un 81% en la industria y un 79% en la construcción y los servicios.
- *De dirección*: es en la industria donde más importancia se da a esta competencia con un 77%, en la construcción y en los servicios es considerada por el 70%.

---

### Competencias más relevantes por sector de actividad

---

	Industria	Construcción	Servicios
De trabajo en equipo	90,3	90,2	90,8
De resolución de problemas	81,1	79,5	79,2
De dirección	76,9	70,9	69,9
De atención al público/ trato a clientes	76,1	64,5	87,3
Técnicas específicas del puesto de trabajo	75,7	74,8	46,2
Administrativas en oficina	72,5	69,3	62,0
Generales de tecnologías de la información	64,6	52,8	56,7
Básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita	41,7	34,1	40,9
Profesionales de tecnologías de la información	39,9	27,5	33,2
En lenguas extranjeras	39,5	17,7	43,1

---

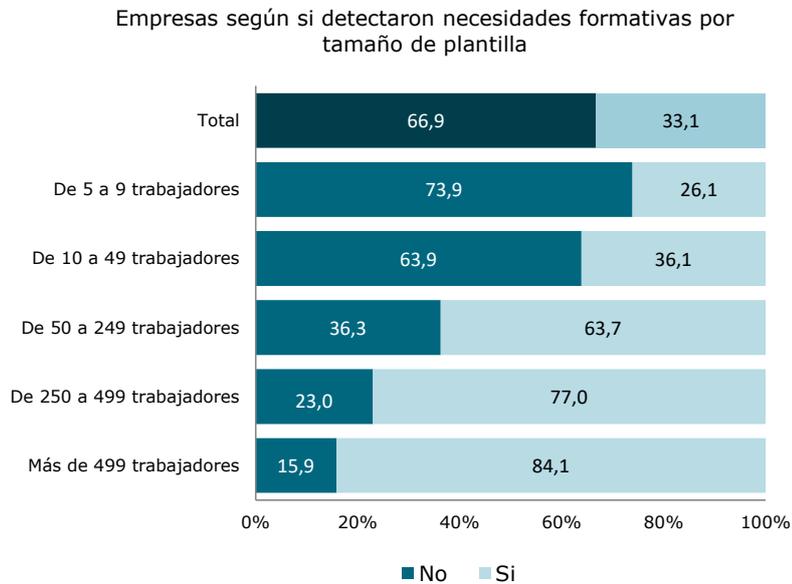
## b) Detección de las necesidades formativas por parte de las empresas

El 33,1% de las empresas detectaron necesidades formativas en sus trabajadores, algo menos de dos puntos porcentuales respecto a 2018. De las empresas que detectaron necesidades formativas el 94,3% realizaron formación. De las que no detectaron necesidades formativas (66,9%) solo realizaron formación un 68,3%.



A lo largo de los siete 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, con leves oscilaciones pero que desde el 2014 se mantiene entorno al 36% de media, no obstante, de 2018 a 2019 se produce un descenso de dos puntos porcentuales.

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 84% frente al 26% de las empresas de 5 a 9 trabajadores.



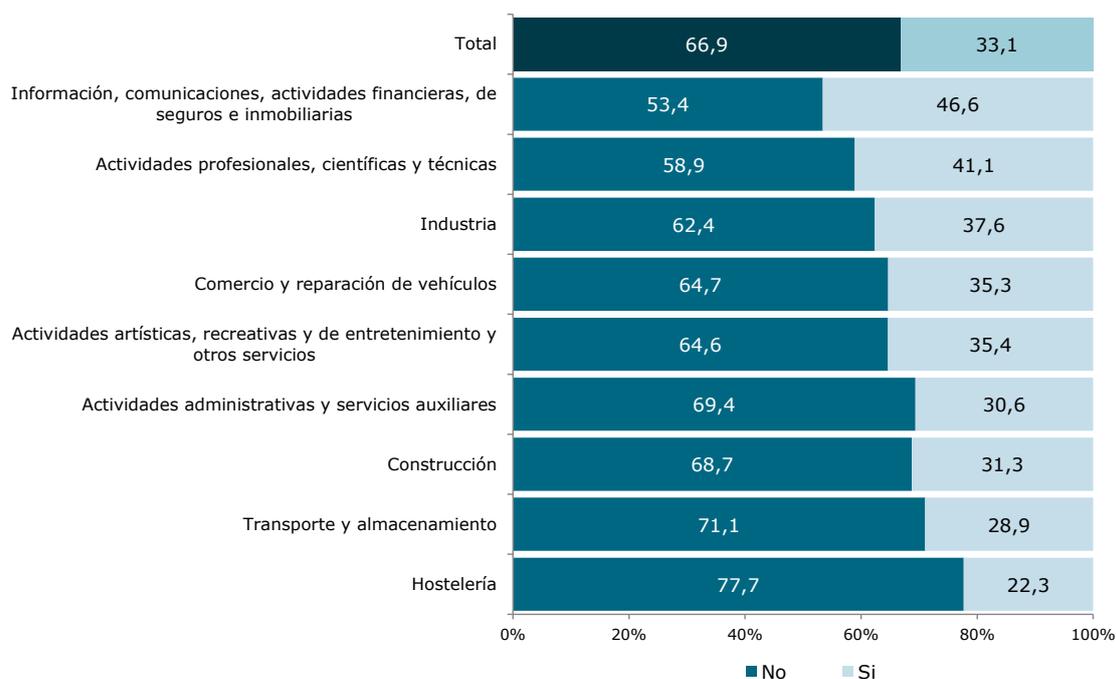
El descenso en la detección de necesidades de 2018 a 2019 se manifiesta en todos los tramos de plantilla, sobre todo en las empresas de 10 a 49 trabajadores, con una caída de cuatro puntos porcentuales respecto a 2018, seguidas de las de 50 a 499 trabajadores, con una pérdida de tres puntos porcentuales.

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

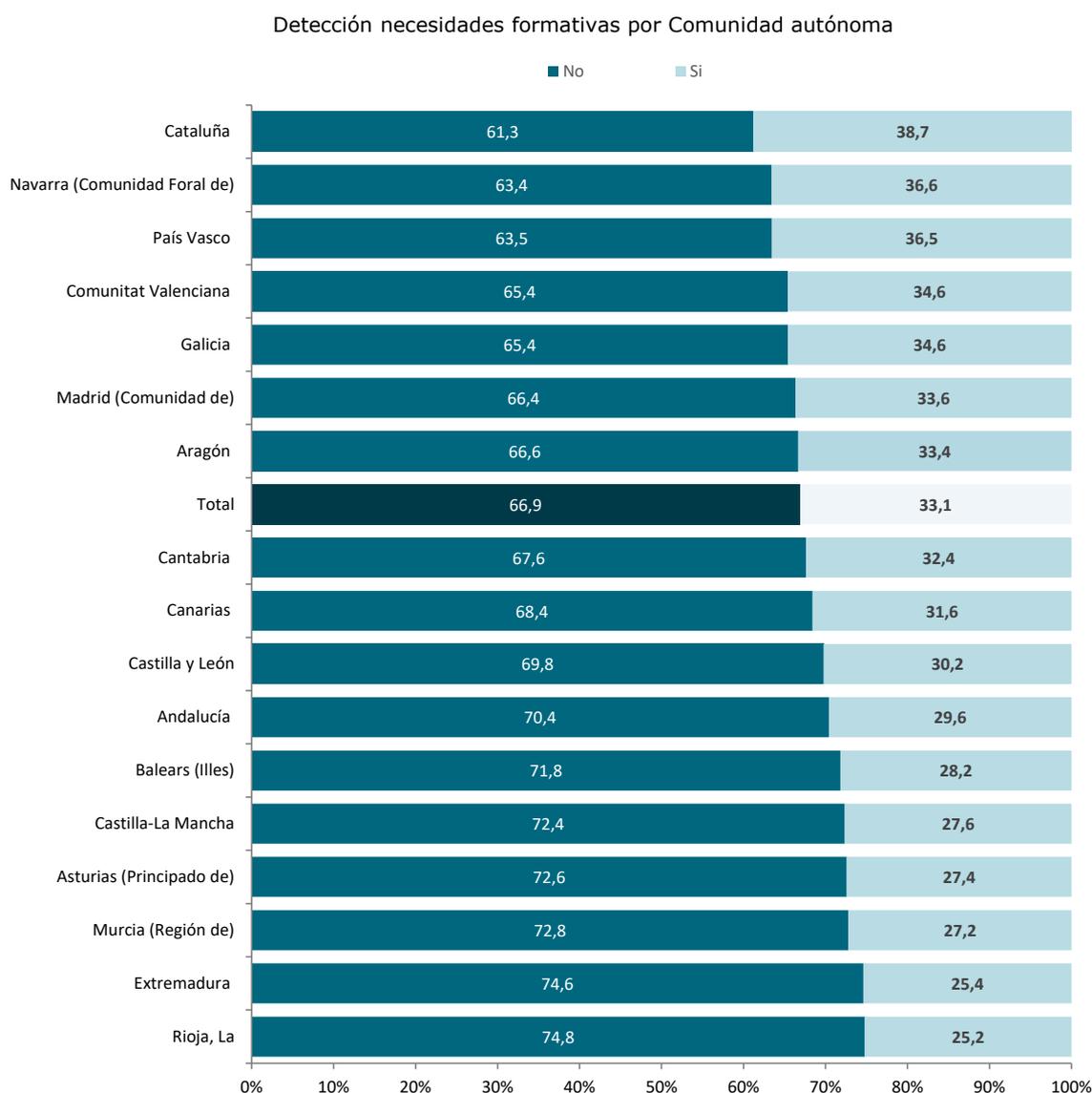
- ✓ “Información, comunicación, actividades financieras, de seguros e inmobiliarias” (46,6%).
- ✓ “Actividades profesionales científicas y técnicas” (41%).
- ✓ “Industria” (37,6%).

Respecto al año anterior se observa un descenso en la detección de necesidades en todos los sectores, los más afectados por este descenso superando los cuatro puntos porcentuales son las *actividades profesionales, científicas y técnicas*, y las *actividades administrativas y servicios auxiliares*.

Empresas que detectaron necesidades formativas por sector de actividad

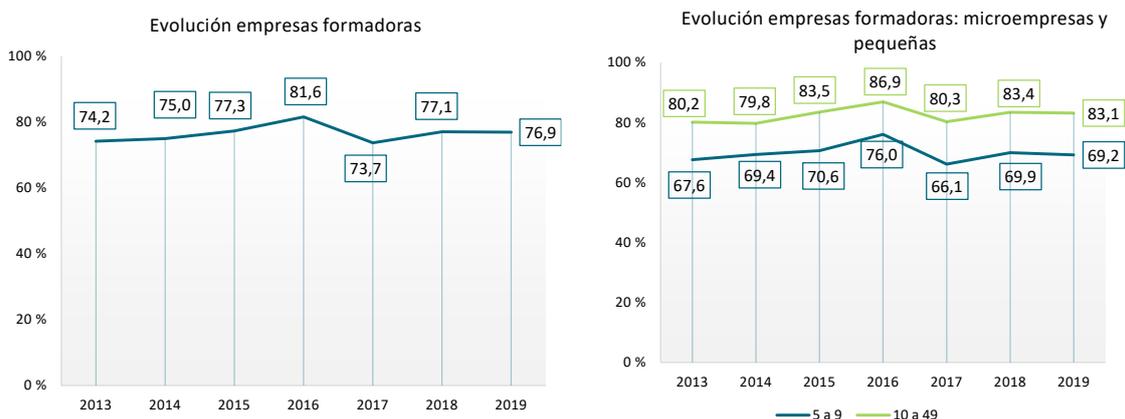


Siete comunidades autónomas se sitúan por encima de la media en la importancia que conceden a la detección de necesidades formativas, entre las que se encuentran Cataluña, Comunidad Foral de Navarra, País Vasco, Comunidad Valenciana, Galicia, Comunidad de Madrid y Aragón.



### c) La formación que realizan los trabajadores

En el 2019, el 76,9% de las empresas de 5 y más trabajadores proporcionaron algún tipo de formación<sup>3</sup> a sus trabajadores, prácticamente la misma proporción que en el 2018.



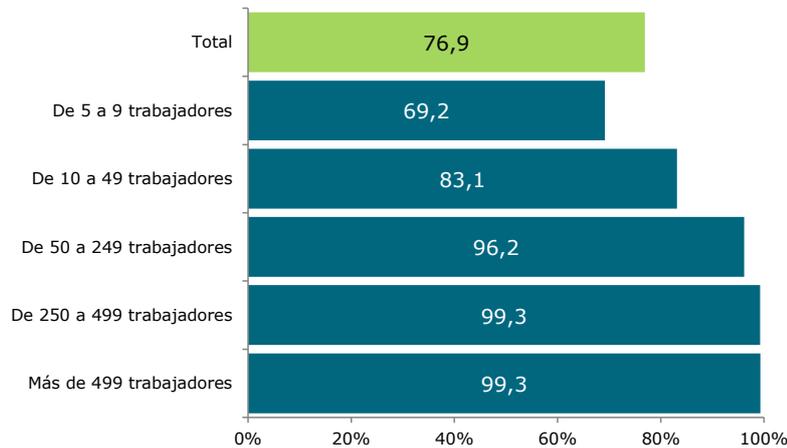
A lo largo de los siete años en los que se ha realizado la EAL las empresas de 50 y más trabajadores han formado a más del 95% de los empleados, llegando al 99% en las de más de 499 trabajadores.

Respecto a las empresas de 5 a 9 trabajadores, el porcentaje de las formadoras si sitúa en torno al 70%, proporción que se incrementa en las empresas de 10 a 49 trabajadores alcanzando el 83,1% en el 2019.

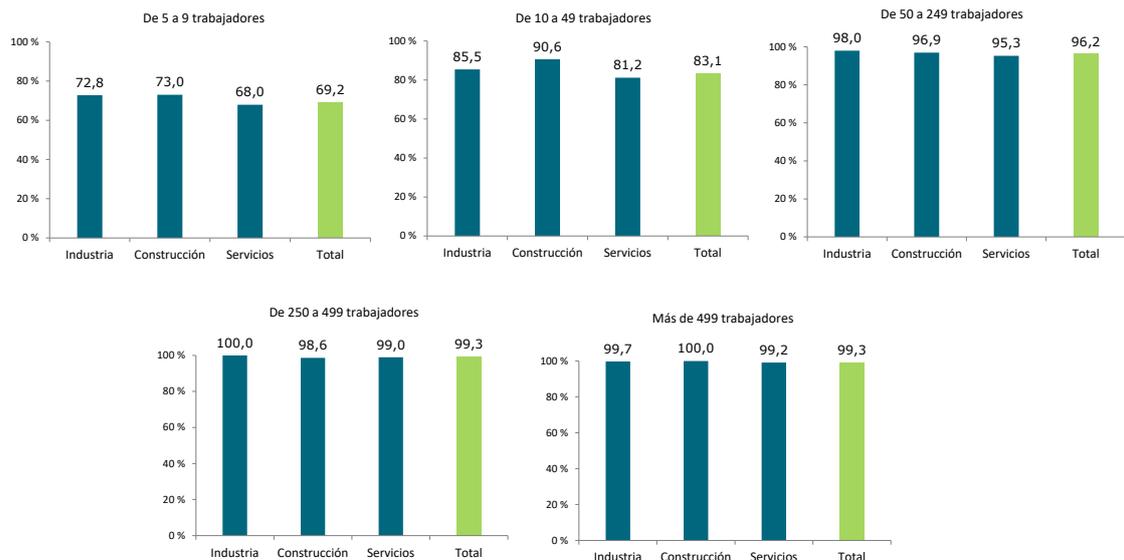
<sup>3</sup> Las actividades de formación pueden ser: cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por la empresa; cursos de formación profesional para el empleo principalmente diseñados y gestionados por otra organización; formación instrucción o experiencia 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.

En 2019 las empresas de 50 y más trabajadores hacen formación prácticamente en su totalidad, tan solo las pequeñas (83,1%) y las microempresas (69,2%) hacen algo menos de formación, respecto a 2018 no existen variaciones significativas.

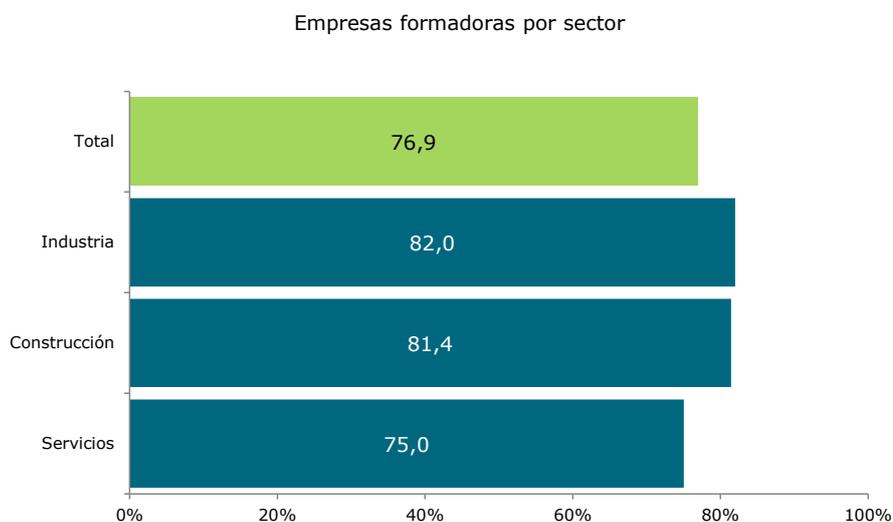
Empresas formadoras por tamaño de plantilla



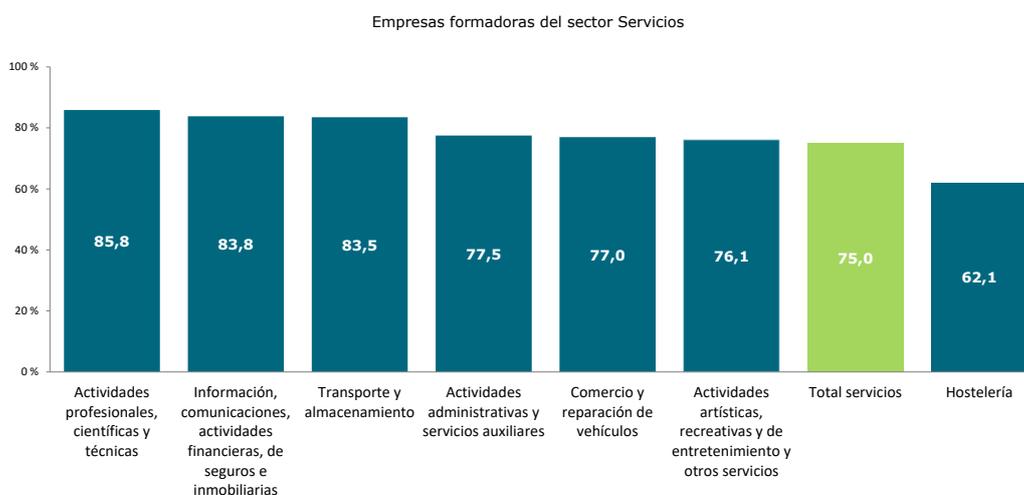
Los trabajadores de las microempresas, de 5 a 9 trabajadores, de la construcción y de la industria se forman en mayor medida, un 73% respectivamente, que los de los servicios. En las pequeñas empresas también es en la construcción donde la formación alcanza mayores proporciones (90,6%).



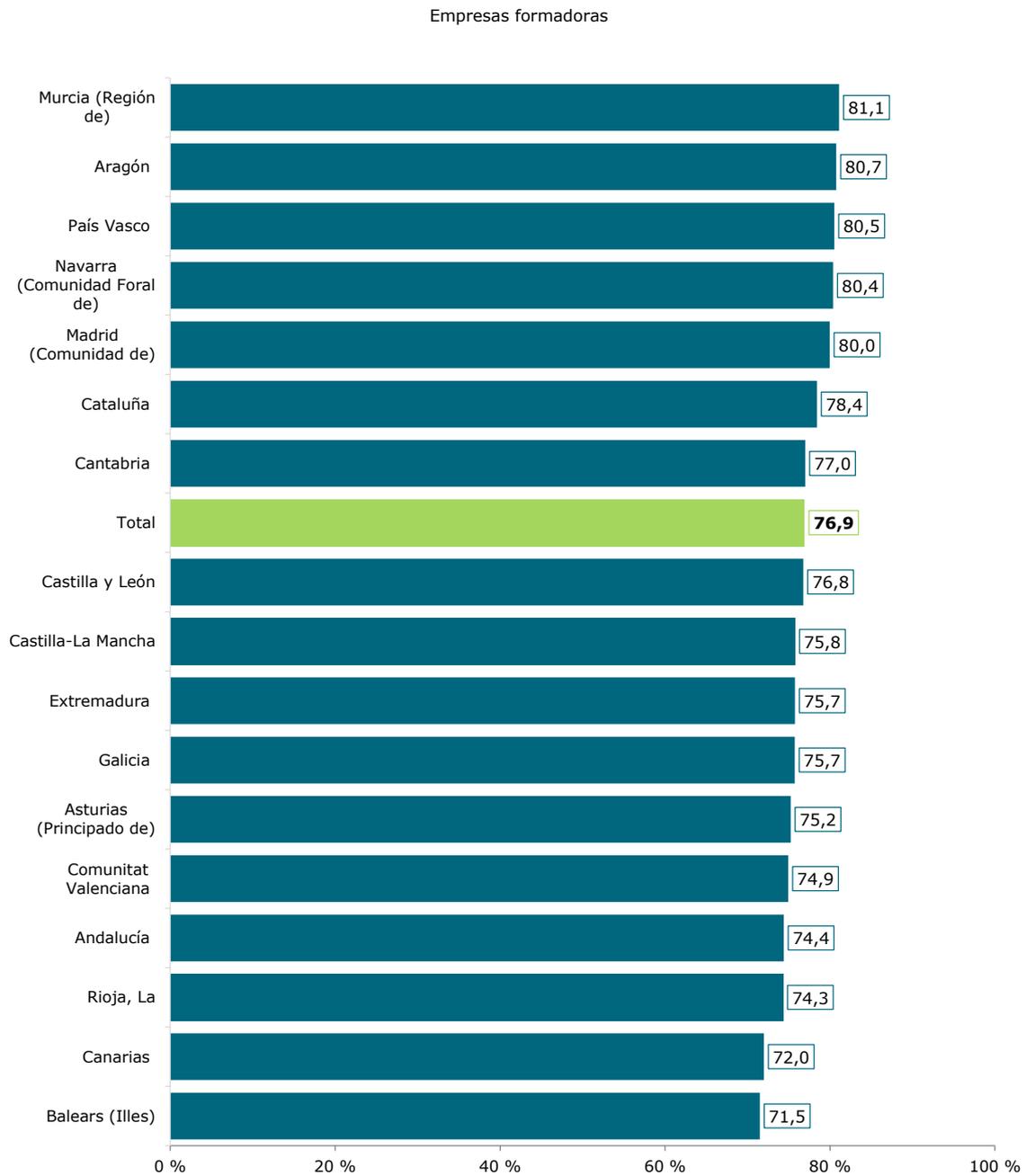
Por grandes sectores de actividad, las empresas que más forman a sus trabajadores son las de la industria (82%) y la construcción (81,4%).



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 85,8%, seguidas del sector de la *información, comunicación y actividades financieras de seguros e inmobiliarias* (83,8%). La *hostelería* sigue siendo el sector que menos formación proporciona a sus trabajadores, situándose por debajo de la media, tan solo un 62,1% de las empresas de este sector forma a sus trabajadores, respecto a 2018 se produce un descenso de más de cuatro puntos porcentuales.



Desde el punto de vista territorial, las empresas de la región de Murcia, Aragón, País Vasco, Comunidad Foral de Navarra y la Comunidad de Madrid son las que más formación realizan, con valores superiores al 80%.



➤ **Competencias en las que se forman los trabajadores.**

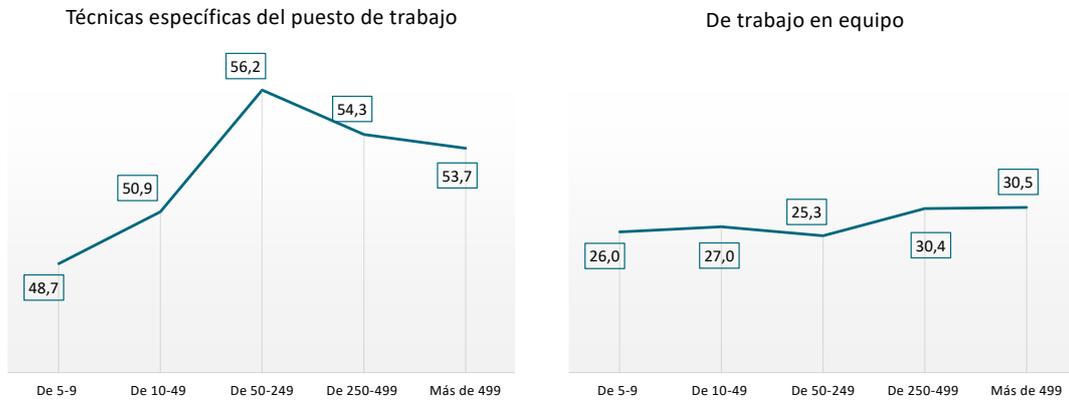
Las competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores son las *técnicas específicas del puesto de trabajo*, mencionado por el 50,3% de las empresas, frente al 42,2% del 2018; el *trabajo en equipo* y la *atención al público o trato a los clientes*, con un 26,4% respectivamente. Las competencias *profesionales de tecnologías de la información* (5,9%) y las *básicas de cálculo y/o comunicación oral o escrita* (1,3%) tienen menor incidencia en la formación.

Competencias más relevantes en las que se forman los trabajadores

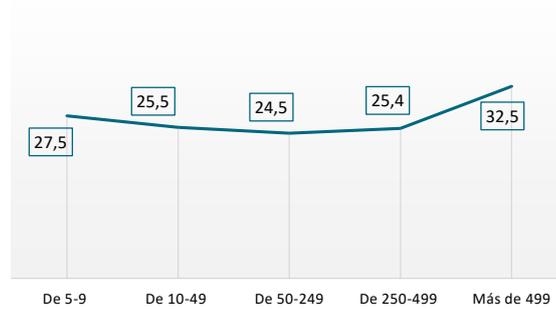


Las tres principales competencias según el tamaño de la plantilla:

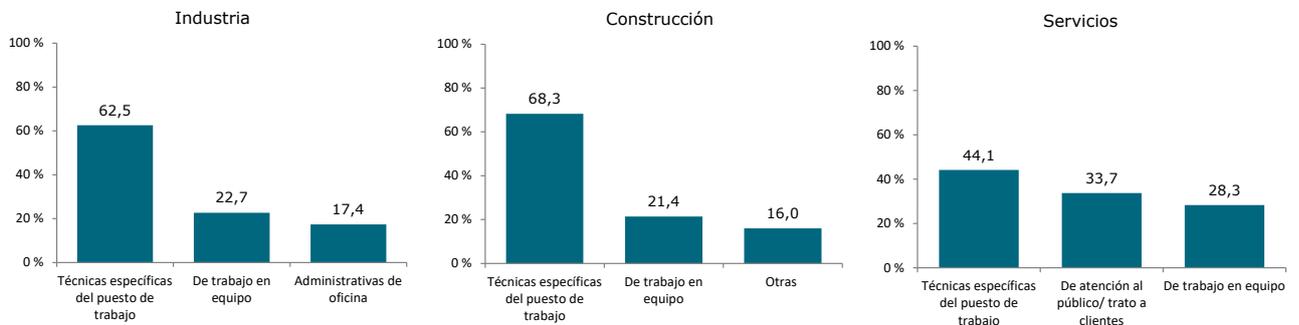
### Principales competencias



### 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 60%, no así en los servicios que desciende al 44%.



## d) Grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas

Las empresas valoran los objetivos de las acciones formativas, en base a la importancia que les conceden, las más destacadas son:

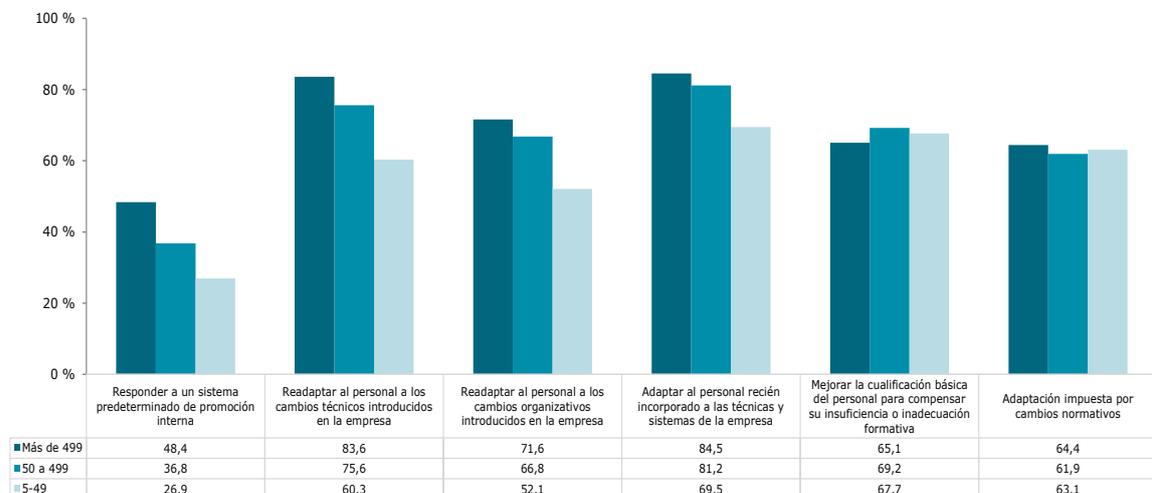
- *Mejorar la cualificación básica de las personas (70,6%).*
- *Adaptar al personal nuevo a las técnicas y sistemas de la empresa (67,8%).*
- *Readaptar al personal a los cambios técnicos (63%).*
- *La adaptación impuesta por los cambios normativos (61,8%).*

Grado de relevancia de los objetivos de las acciones formativas



Las empresas de mayor tamaño conceden mayor importancia a los objetivos anteriormente señalados para la realización de las acciones formativas.

Grado de relevancia de los objetivos por tamaño de plantilla



En función del sector las empresas dan más o menos importancia a determinados objetivos de las acciones formativas:

- ✓ Las empresas de la **industria** consideran como más relevante *"mejorar la cualificación básica del personal para compensar su insuficiencia o inadecuación formativa"* y *"readaptar al personal a los cambios técnicos introducidos en la empresa"*
- ✓ En la **construcción** la *"adaptación impuesta por cambios normativos"* y *"mejorar la cualificación básica del personal para compensar su insuficiencia o inadecuación formativa"* y *"adaptarse a los cambios normativos"*.
- ✓ **Servicios:** *"adaptar al personal recién incorporado a las técnicas y sistemas de la empresa"* y *"mejorar la cualificación básica del personal para compensar su insuficiencia o inadecuación formativa"*.

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

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

- La *elevada carga de trabajo, y el escaso tiempo disponible de los trabajadores* (63,2%).
- El *nivel de formación de los empleados es el adecuado* (59,5%).
- La *empresa prefirió contratar a personal con la cualificación, habilidades y competencias necesarias* (46,3%).



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*:

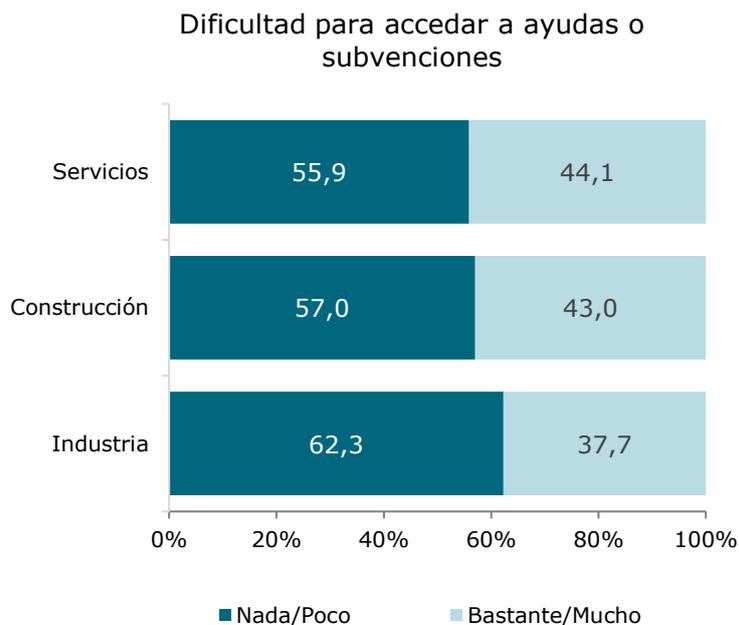
- Las empresas de 5 a 49 trabajadores señalan que les ha limitado la formación el *alto coste de la formación* en un 45,2%, las empresas de más de 499 trabajadores les limitó en un 38,6%.
- La *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones* es un elemento que sigue teniendo peso (42,9%), más en aquellas de menor tamaño, no obstante, desciende su importancia en todos los tramos de plantilla respecto a la EAL-2018. En las empresas de 5 a 49 trabajadores es señalado por un 44,3%, desciende casi cuatro puntos porcentuales respecto al año anterior; de 50 a 499 por un 30% y en las de más de 499 por un 23%,

- La *falta de cursos de formación adecuados en el mercado* es indicado por las empresas de 5 a 49 en un 30%, frente al 18% 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	39,7	60,3	35,0	65,0	41,7	58,3
Se contrató al personal con la cualificación requerida	58,3	41,7	47,7	52,3	53,7	46,3
Dificultad para evaluar necesidades de formación	84,3	15,7	85,5	14,5	85,4	14,6
La falta de cursos de formación adecuados en el mercado	65,2	34,8	72,9	27,1	71,7	28,3
El alto coste de los cursos de formación	57,7	42,3	57,4	42,6	54,4	45,6
El esfuerzo formativo se realizó en años anteriores	75,2	24,8	68,1	31,9	75,6	24,4
La elevada carga de trabajo y el escaso tiempo	35,4	64,6	37,8	62,2	37,0	63,0
Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones públicas	62,3	37,7	57,0	43,0	55,9	44,1

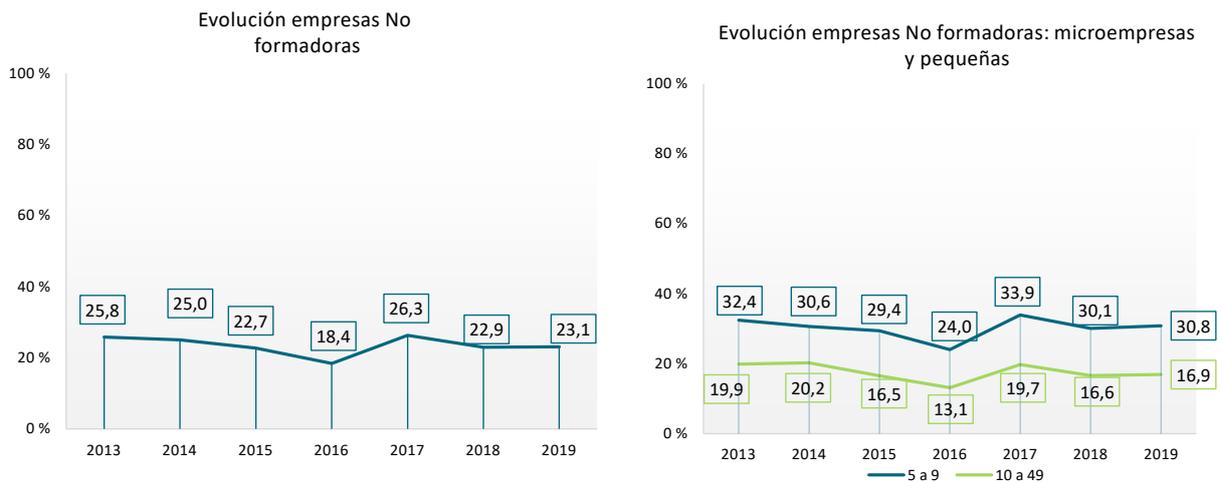
La dificultad para acceder a las ayudas y subvenciones es una limitación que sigue teniendo un peso considerable en las empresas. En el periodo que va de 2018 a 2019 se ha producido un descenso de más de tres puntos porcentuales.



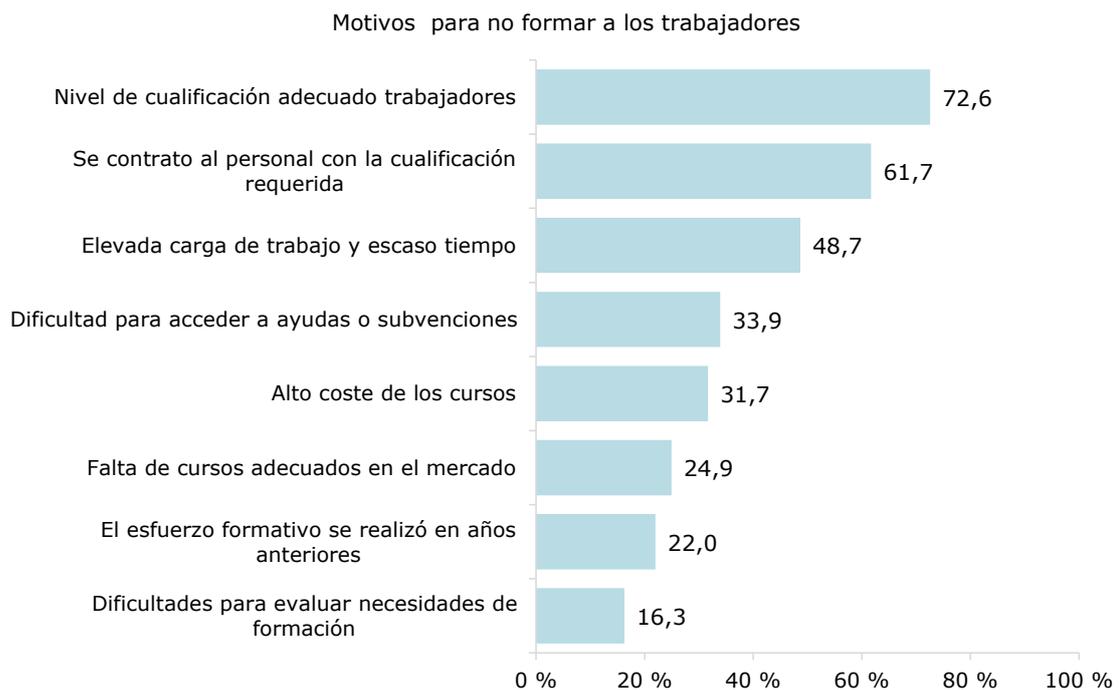
## f) Las empresas no formadoras, motivos que influyeron en la no realización de formación

En el 2019 un 23% de las empresas no realizaron ningún tipo de formación, sin variación significativa respecto al año anterior.

El 69% de las empresas no formadoras son microempresas, el 30% pequeñas empresas y el uno por ciento restante 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:

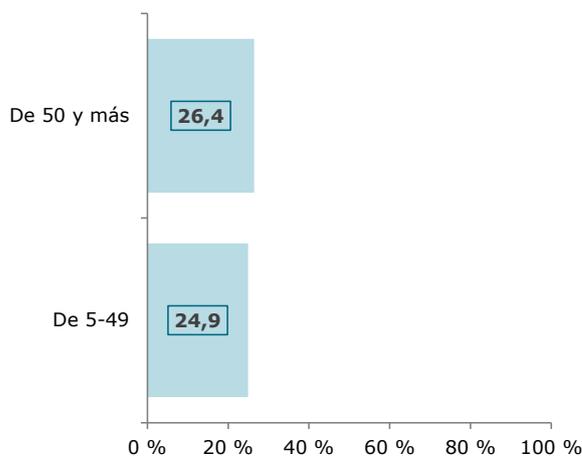
- ✓ *Falta de cursos adecuados en el mercado*: es señalado por un 24,9% de las empresas, cerca de un uno por ciento menos que en el 2018.

Falta de cursos adecuados en el mercado

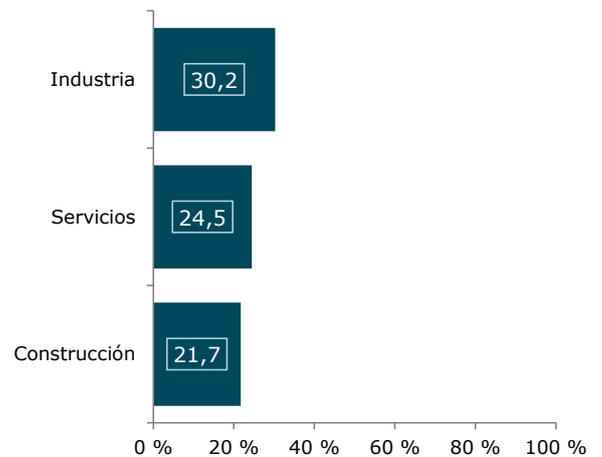


La *falta de cursos adecuados en el mercado* es considerado por todas las empresas, sin diferencias significativas por tamaño de plantilla. Son las empresas del sector industrial las que consideran este motivo en mayor medida, en un 30,2%.

Falta de cursos adecuados en el mercado

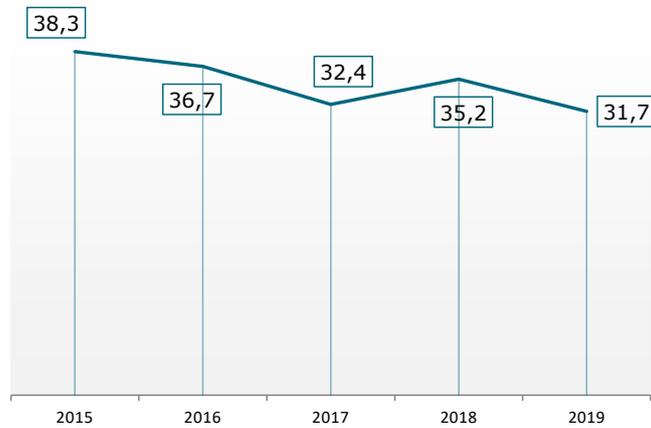


Falta de cursos adecuados en el mercado



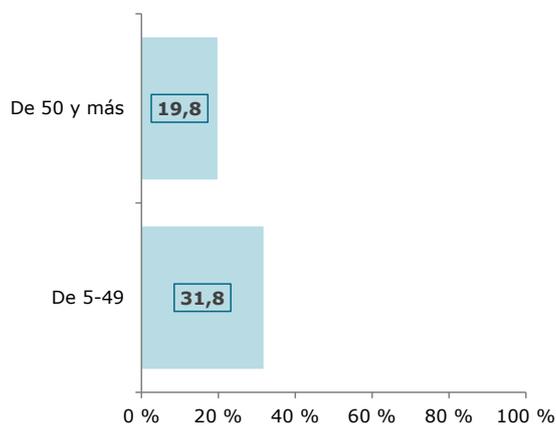
- ✓ *Alto coste de los cursos*: es señalado por un 31,7% de las empresas, se produce un descenso de 3,5 puntos porcentuales respecto a 2018.

Alto coste de los cursos

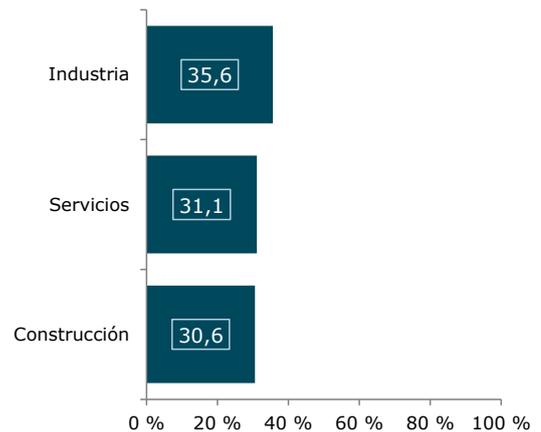


*El alto coste de los cursos de formación* tiene mayor incidencia en las empresas de 5 a 49 trabajadores (31,8%) que en las de 50 y más trabajadores (19,8%). La industria es el sector donde más incide este motivo a la hora de no realizar formación (35,6%).

Alto coste de los cursos de formación



Alto coste de los cursos de formación

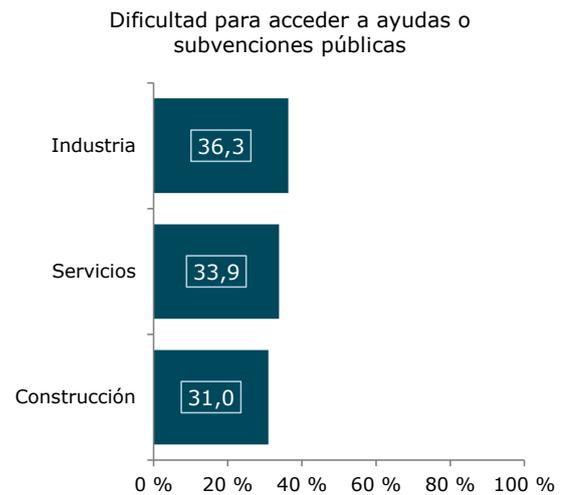
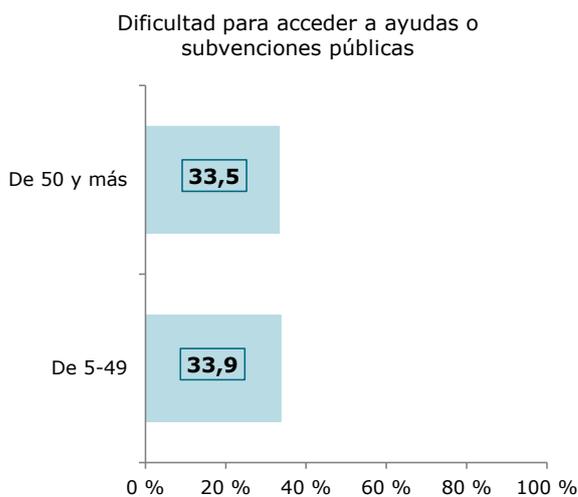


- ✓ *Dificultad para acceder a ayudas o subvenciones*: disminuye la percepción en más de cinco puntos porcentuales que tienen las empresas respecto al año anterior, situándose en un 33,9%.



La *dificultad para acceder a ayudas o subvenciones* públicas es señalada prácticamente en la misma proporción por todas las empresas, independientemente del tamaño de la plantilla.

Los sectores que más perciben esta *dificultad para acceder a las ayudas o subvenciones* son la industria (36,3%) y los servicios (33,9%).



## 4. Comparativa entre la Encuesta Anual Laboral (EAL-2019) y las Acciones formativas bonificadas por las empresas en 2019.

En este apartado vamos a comparar los datos de la EAL-2019 con los de las Acciones formativas bonificadas por las empresas 2019.

Dicha comparación supone seleccionar en los dos conjuntos de datos los sectores coincidentes<sup>4</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; 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.

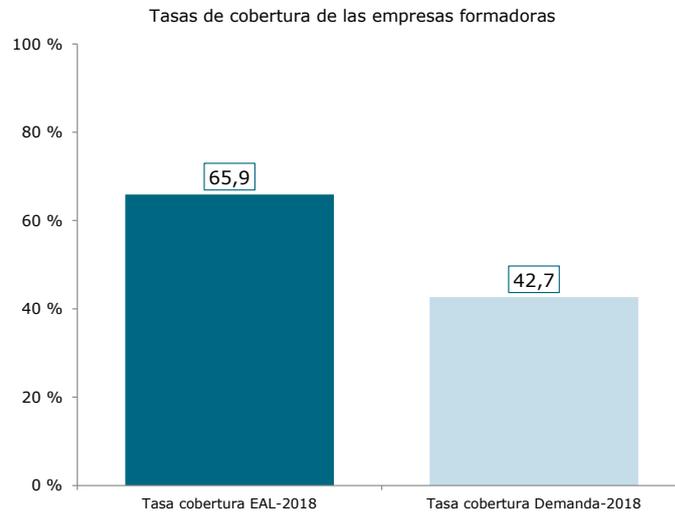
Desde esta perspectiva la tasa de cobertura<sup>5</sup> es el indicador que nos permite realizar la comparación entre la iniciativa de demanda y la EAL.

---

<sup>4</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.

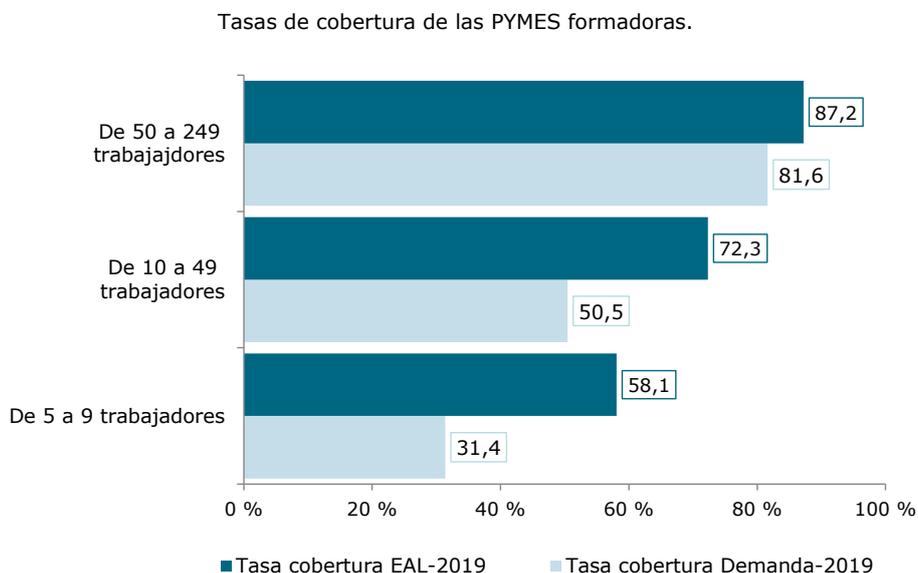
<sup>5</sup> Tasa de cobertura de las empresas: porcentaje de empresas que realizan cursos de formación para sus trabajadores respecto al total de empresas cotizantes por FP inscritas en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Según muestran los datos de la EAL-2019, las empresas realizan un 23,3% más de formación respecto a la formación bonificada, distancia que se acorta respecto a la comparativa del 2018, en más de cinco puntos porcentuales. La tasa de cobertura de las empresas formadoras en la EAL-2019 es de 65,9% frente al 42,7% de las empresas en la iniciativa de demanda en el 2019.

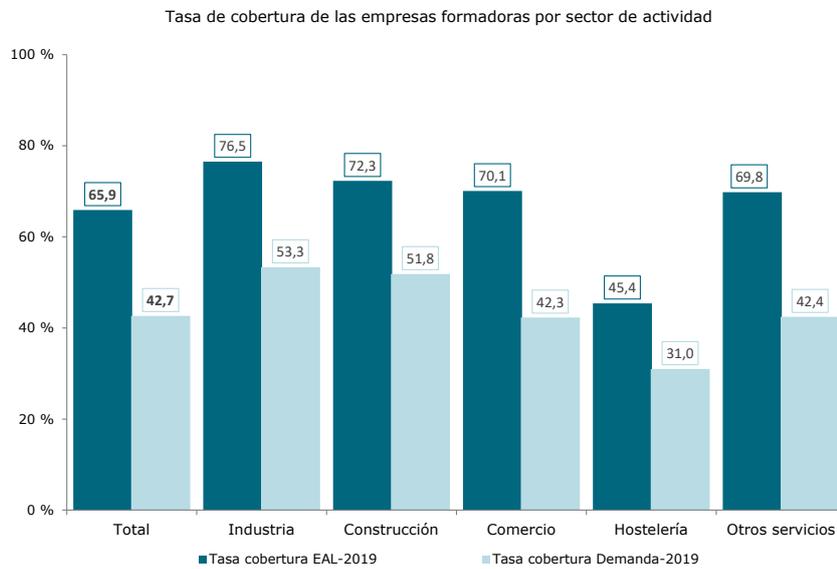


Las diferencias entre ambos universos se hacen más latentes a medida que disminuye el tamaño de la empresa, no obstante respecto a la comparativa con 2018 las distancias se estrechan.

La tasa de cobertura (EAL-2019) en las empresas de 50 a 249 trabajadores se sitúa en un 87,2% frente a la de la iniciativa de formación de demanda que es de un 81,6%; las empresas de 10 a 49 trabajadores el 72,3% frente a 50,5%; en las microempresas de 5 a 9 trabajadores la distancia es aún mayor, veintisiete puntos porcentuales.



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



La tasa de cobertura de la EAL-2019 (65,9%) es siete puntos porcentuales menos que en 2018. Respecto a la iniciativa de demanda se observa un leve descenso en comparación al año anterior, se pasa del 44,4% al 42,7% en 2019.

